

**Universidad Andina Simón Bolívar**

**Sede Ecuador**

**Área de Derecho**

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

**Proyecto resolutivo sustitutivo de la Resolución n.º 05-2021 de la Corte Nacional de Justicia sobre la figura jurídica del despido ineficaz**

Jhoselin Mishel Rosero Bustos

Tutora: Elisa Verónica Lanas Medina

Quito, 2025





## **Cláusula de cesión de derecho de publicación**

Yo, Jhoselin Mishel Rosero Bustos, autora del trabajo intitulado “Proyecto resolutivo sustitutivo de la Resolución n.º 05-2021 de la Corte Nacional de Justicia sobre la figura jurídica del despido ineficaz”, mediante el presente documento de constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

27 de febrero de 2025

Firma: \_\_\_\_\_



## Resumen

Este trabajo de investigación se enfoca en la figura jurídica del despido ineficaz en Ecuador, también conocido en la legislación comparada como despido injustificado; el cual se ejecuta cuando un empleador despide intempestivamente a una persona trabajadora por motivos asociados a su estado de gestación o condición de maternidad, así como de dirigente sindical.

La acción del despido ineficaz protege su derecho al trabajo permitiéndoles impugnar el despido y optar por ser reintegrados en sus puestos de trabajo o recibir una indemnización adicional además de la general que corresponde por despido intempestivo. El estudio analiza la interpretación de la normativa del despido ineficaz por parte de la Corte Nacional de Justicia ecuatoriana, establecida en su Resolución 05-2021 que versa particularmente sobre la acumulación indebida de pretensiones en casos de despido ineficaz.

En el desarrollo del trabajo, se revisa la legislación nacional e internacional que respalda a los trabajadores contra despidos injustificados, destacando cómo se aplica específicamente en Ecuador. Además, se examina el procedimiento legal para tramitar casos de despido ineficaz, incluyendo las diferentes pretensiones propias de esta figura jurídica y casos prácticos que ilustran su aplicación.

Finalmente, como aporte investigativo se propone un proyecto de resolución sustitutivo a la Resolución 05-2021 emitida por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia, para mejorar la protección laboral en estos casos, buscando prevenir los problemas y fracasos frecuentes en la sustanciación de los juicios por despido ineficaz en el sistema judicial ecuatoriano.

Palabras clave: despido intempestivo, mujer embarazada, periodo de lactancia, dirigente sindical, pretensión, procedimiento



A mi mamá y mi abuelita, quienes con su amor incondicional y apoyo han sido fundamentales para poder dedicar tiempo a mi desarrollo profesional.

A mi abuelito, quien en vida fue mi papá, y cuya memoria sigue siendo mi mayor inspiración para cumplir metas.

A mi hija, por ser la luz que endulza mis días.

A mi pareja, por su apoyo constante y su amor inquebrantable.

Este trabajo de titulación es un reflejo del esfuerzo compartido y la inspiración que todos ustedes me han brindado.



## **Agradecimientos**

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a mi estimada tutora, Dra. Elisa Lanas, por su invaluable paciencia y apoyo constante a lo largo de la elaboración de mi trabajo de titulación. Gracias a ella, he podido enfrentar los desafíos con confianza y alcanzar nuevos horizontes en mi investigación; su compromiso ha sido una invaluable contribución a este proyecto.

Deseo también expresar mi más sincera gratitud a la Dra. Lina Parra, cuya experta orientación y asesoría han sido determinantes para la calidad y coherencia de este trabajo. Su meticulosa supervisión y profesionalismo han sido una fuente de inspiración para la culminación exitosa de este proceso académico.



## Tabla de contenidos

Introducción.....	13
Marco teórico: La correcta interpretación de las normas respecto al despido ineficaz..	21
1. Breve definición y naturaleza jurídica del despido ineficaz.....	21
2. La figura del despido ineficaz en la normativa ecuatoriana.....	35
3. El procedimiento sumario normal y el abreviado.....	37
4. Promedios de resolución de juicios de despido ineficaz.....	38
5. Circunstancias legales especiales del Despido Ineficaz.....	42
5.1. Las pretensiones judiciales del despido.....	43
5.2. La indebida acumulación de pretensiones.....	47
5.3. Derecho a la defensa de las partes procesales en términos reducidos.....	50
Producto aplicado .....	53
1. Descripción del producto.....	53
1.1. Contenido del producto.....	53
1.1.1. Considerandos.....	53
1.1.2. Parte resolutive.....	58
1.2. Descripción del proceso de elaboración.....	60
Conclusiones.....	61
Bibliografía.....	65



## Introducción

El presente trabajo de investigación aborda la problemática del despido ineficaz en Ecuador, un fenómeno del derecho laboral que ocurre cuando un empleador termina la relación laboral de manera injustificada o en contravención de la normativa legal vigente.

Esta figura jurídica protege a las trabajadoras embarazadas, en condición de maternidad y a los dirigentes sindicales contra el despido intempestivo, permitiéndoles demandar la ineficacia del despido y optar por reincorporarse al trabajo o recibir una indemnización por reparación.

El análisis del presente trabajo se enmarca en la interpretación de la norma por parte de los jueces de la Corte Nacional de Justicia en la Resolución 05-2021 respecto a la “Acumulación indebida de acciones por despido ineficaz”.

La investigación se divide en varias secciones clave. Primero, se define y conceptualiza el despido ineficaz, distinguiéndolo de otras formas de terminación laboral. A continuación, se revisa la normativa nacional e internacional que protege a los trabajadores contra despidos injustificados o ineficaces, incluyendo un análisis detallado del despido ineficaz en la legislación ecuatoriana.

Se aborda también el procedimiento legal que debe seguirse en casos de despido ineficaz, incluyendo las posibles pretensiones y compensaciones a las que tiene derecho la persona trabajadora afectada. Para esto, se presentan casos prácticos y precedentes judiciales que ilustran cómo se aplica la normativa en la práctica.

Finalmente, se discuten las implicaciones sociales y económicas del despido ineficaz; se exponen cifras de resolución de causas de despido ineficaz en el sistema de administración de justicia; proponiendo un proyecto resolutivo sustitutivo a la Resolución 05-2021 emitida por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia, para mejorar la protección laboral de los sujetos de derecho en la tramitación de los juicios por despido ineficaz en el sistema de administración de justicia ecuatoriano.

Este estudio busca contribuir al entendimiento y prevención del despido ineficaz, promoviendo una cultura de respeto y cumplimiento de los derechos laborales, fomentando un ambiente de trabajo justo y equitativo para mujeres y hombres.

El tema a tratar, surge al analizar que posiblemente existe un problema de errónea interpretación de la norma por parte de los jueces de la Corte Nacional de

Justicia, respecto a la figura jurídica del despido ineficaz que se encuentra estipulada en el Código del Trabajo. “Esta figura plantea la prohibición de despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, así como de los dirigentes sindicales”.<sup>1</sup>

Cuando uno de estos sujetos haya sido despedido y se encuentre en alguna de esas categorías, tiene la posibilidad de ejercer una acción judicial que determine la ineficacia de su despido y que como consecuencia de ello, a elección del demandante se puedan solicitar una de estas dos pretensiones: 1. Retornar al puesto de trabajo y obtener el pago de las remuneraciones que dejó de percibir desde la fecha del despido con un 10% de recargo; o, 2. Una indemnización económica adicional a las que correspondan al despido intempestivo.

No obstante, los jueces laborales no tienen una perspectiva unánime de la figura de la indebida acumulación de pretensiones en un proceso de despido ineficaz, ya que el criterio de algunos de ellos y de la mayoría de jueces del Pleno de la Corte Nacional, es que no se puede acumular las indemnizaciones propias de un despido intempestivo en una acción judicial por despido ineficaz. Sin embargo, también hay criterios de jueces que discrepan, y por el contrario consideran que, aplicando el principio de economía procesal y el principio de concentración, entre otras consideraciones, sí es posible reclamar todas las pretensiones laborales producto del mismo despido intempestivo. Por lo tanto, el presente trabajo busca ser un aporte al análisis de ambos criterios para determinar finalmente cuál es el más acertado en un espectro amplio del derecho teórico y práctico-aplicado.

Para efectos del análisis, es preciso partir del planteamiento del problema desde la norma; al respecto, el Código del Trabajo en el art. 195.3 establece: “Efectos. [...] 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*”.<sup>2</sup>

Ahora, una de las preguntas clave para abordar esta cuestión, es ¿cuándo la persona trabajadora debe decidir si reincorporarse al trabajo o recibir las indemnizaciones del despido? La respuesta lógica sería al momento de proponer la

---

<sup>1</sup> Ecuador, *Código del Trabajo*, Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005, última modificación 27 de junio de 2024, art. 195.1; énfasis añadido.

<sup>2</sup> *Ibid.*, art. 195.3, inc. 2; énfasis añadido.

demanda, ya que, si se coloca como pretensión las dos alternativas de esta figura, esto es el retorno al trabajo y a la vez la indemnización por despido ineficaz, estas dos pretensiones de por sí resultan contradictorias y por lo tanto inacumulables.

Por otra parte, cuando la pretensión sea el retorno al trabajo, esta debería únicamente recoger la pretensión compatible con dicho objeto, esto es que la relación laboral se tenga como no interrumpida, más el cobro de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido con el incremento del 10% de recargo; por el contrario, cuando la persona trabajadora decida no regresar al trabajo, la pretensión principal será la declaratoria de ineficacia del despido, reclamando la indemnización propia de esta figura, además de las que correspondan por despido intempestivo conforme lo establece el art. 195.3 del Código del Trabajo.

¿Cuál sería la razón para no poder acumular a la pretensión de declaratoria de despido ineficaz, otras pretensiones como la bonificación por despido intempestivo, desahucio, vacaciones, décimos, remuneraciones impagas, etc; cuando la persona trabajadora haya decidido no continuar con la relación de trabajo?; pues la respuesta es ninguna; ya que la ineficacia es un efecto del despido intempestivo de los sujetos de derecho amparados por esta figura; mas no una obligación de que deban reincorporarse obligatoriamente al trabajo del cual fueron despedidos intempestivamente.

Tanto el Código del Trabajo en su art. 195.1 establece “[s]e considerará ineficaz el *despido intempestivo* de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, [...] [l]as mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales”;<sup>3</sup> así como el Código Orgánico General de Procesos, en su art. 332, num. 8 contempla “[l]as controversias originadas en el *despido intempestivo* de mujeres embarazadas o en período de lactancia y de los dirigentes sindicales, se aplicará los términos reducidos como en el caso de niñez y adolescencia”.<sup>4</sup>

Sin embargo, estos términos reducidos como: calificar la demanda en cinco días,<sup>5</sup> diez días para contestar la demanda,<sup>6</sup> tres días para anunciar nueva prueba<sup>7</sup> y fijar

---

<sup>3</sup> Ibid., art. 195.1; énfasis añadido.

<sup>4</sup> Ecuador, *Código Orgánico General de Procesos*, Registro Oficial 506, Suplemento, 22 de mayo de 2015, última modificación 9 de mayo de 2024, art. 332, num. 8; énfasis añadido.

<sup>5</sup> Ibid., art. 146.

<sup>6</sup> Ibid., art. 333 num. 3.

<sup>7</sup> Ibid., art. 151.

audiencia en el plazo de veinte días,<sup>8</sup> que se establecen para los procesos por despido ineficaz, en algunos casos no son los mismos que en materia de niñez y adolescencia; ya que la norma establece en este tipo de procesos que se convocará a audiencia en el término de diez días.<sup>9</sup> Además de aquello, en el Código del Trabajo respecto al procedimiento de la audiencia única, nos establece que iniciará por la etapa de conciliación.<sup>10</sup>

Así también, hay que considerar que en la práctica del sistema de administración de justicia no se cumplen dichos términos ni plazos procesales, lo cual no invalida este tipo de juicios ni tampoco altera el procedimiento sumario creando otro especial que solo tenga dos etapas de audiencia: la fase de conciliación y la práctica de pruebas conforme lo establece el art. 195.2 del Código del Trabajo; sino que únicamente el legislador contempló tiempos más cortos para resolución, a diferencia de los demás procedimientos sumarios de conocimiento que son interpuestos por personas que no gozan de protección reforzada.

Adicionalmente, en los procedimientos sumarios sí pueden acumularse varias pretensiones conforme lo establece el art. 150 del Código Orgánico General de Procesos que, respecto a las reglas especiales en materia laboral prevé: “el trabajador *podrá demandar* a la o el empleador, *en el mismo libelo, por obligaciones de diverso origen.* [...] En los procesos laborales solo procederá la reconvenición conexas”.<sup>11</sup>

Es decir, si en el procedimiento sumario por mandato expreso del art. 575 del Código del Trabajo se conocen todas las controversias individuales de trabajo, significa que no existe ningún otro tipo de procedimiento especial ni nada que se le parezca para interponer demandas en materia laboral y, adicionalmente respecto a la conexidad en el derecho, se entiende como lo que está ligado o relacionado a conocerse en un mismo proceso;<sup>12</sup> por cuanto, a partir de estas dos premisas se concluye que todas las pretensiones laborales producto de una misma relación laboral son conexas, comparten

---

<sup>8</sup> Ibid., art. 333, num 4. “En materia de niñez y adolescencia y de 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 veinte días contados a partir de la citación”.

<sup>9</sup> Ibid., art. 260. “En materia de niñez y adolescencia la audiencia se convocará en el término de diez días”.

<sup>10</sup> Ecuador, *Código del Trabajo*, Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005, última modificación 27 de junio de 2024, art. 195.2. “Esta iniciará por la conciliación y, de existir acuerdo, se autorizará por sentencia. A falta de acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas”.

<sup>11</sup> Ecuador, *Código Orgánico General de Procesos*, Registro Oficial 506, Suplemento, 22 de mayo de 2015, última modificación 09 de mayo de 2024, art. 150; énfasis añadido.

<sup>12</sup> RAE, “conexo, conexas”, *Diccionario de la lengua española*, accedido 13 de febrero de 2024, <https://dle.rae.es/conexo2>. “adj. Der. Dicho de varios delitos: Que por su relación deben ser objeto de un mismo proceso”.

el mismo actor, mismo demandado, misma relación laboral, igual periodo de duración de dicha relación laboral, y se tienen que demandar en procedimiento sumario. ¿Por qué se tendría que iniciar dos procesos para reclamar pretensiones conexas producto de una misma relación laboral cuando se trata de un despido ineficaz, en el cual el trabajador ha decidido no reincorporarse?

En definitiva, la legislación ecuatoriana contempla al despido ineficaz como un despido intempestivo que siempre se reclama y se tramita dentro de un mismo procedimiento sumario; que si bien tiene términos reducidos para su tramitación, estos no distorsionan ni crean un procedimiento especial ni distinto al prescrito por el legislador en el art. 575 del Código del Trabajo; por lo tanto, acumular todas las pretensiones conexas producto de una misma relación laboral en la cual el empleador despidió ineficazmente a la persona trabajadora, es perfectamente posible hacerlo en una misma demanda, conforme lo determinan los arts. 150 del Código Orgánico General de Procesos y 195.3 del Código del Trabajo.

Por estos hechos, es necesario reconocer que quizá el legislador al momento de derogar el último inciso del art. 154<sup>13</sup> del Código del Trabajo que establecía una indemnización de un año de remuneraciones para la mujer embarazada, la cual podía reclamarse junto a los demás derechos adquiridos en una misma demanda; y, por otra parte, crear la figura del despido ineficaz cuyo efecto de la declaratoria de ineficacia del despido es el cobro de la indemnización de un año, únicamente cuando la persona trabajadora haya decidido no reintegrarse al trabajo; no tuvo como fin crear dos tipos de procedimiento sumario para sustanciar este tipo de despido, sino por el contrario darle celeridad a este tipo de acciones, ampliar los sujetos de derecho a mujeres en periodo de lactancia, los dirigentes sindicales y las personas en condición de maternidad, así como, otorgar la posibilidad de recuperar la estabilidad laboral y no solo ser acreedor a una indemnización.

Por esta innovación en la norma laboral resulta preciso y necesario analizar si la interpretación que le dieron los jueces de la Corte Nacional de Justicia al despido ineficaz respecto a que no se pueden acumular indemnizaciones dentro de un mismo procedimiento sumario por despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de

---

<sup>13</sup> Ecuador, *Código del Trabajo*, Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005, antes de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar de 20 de abril de 2015, que derogó el último inciso del art. 154. “En caso de despido o desahucio a que se refiere el inciso anterior, el inspector de trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten”.

embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, así como de los dirigentes sindicales; guarda conformidad con la norma, o más bien transgrede el espíritu de la ley, obligando a los sujetos de derecho a siempre tener que plantear dos juicios para reclamar las mismas pretensiones conexas producto de la relación laboral que fue unilateralmente terminada por el empleador.

Como podemos apreciar, los problemas que se derivan de esta acción judicial de despido ineficaz son varios, y todos tienen que ver con la indebida o aislada interpretación de las normas que regulan los procedimientos en materia laboral. Los efectos de estas confusiones tanto de los profesionales del derecho como de los administradores de justicia han derivado en altos índices de archivo de causas de despido ineficaz, en los cuales se aplicaba la figura de la indebida acumulación de pretensiones que se encuentra estipulada como causal de inadmisión de la demanda<sup>14</sup> y como excepción previa<sup>15</sup> en el Código Orgánico General de Procesos; con el propósito desatinado de prevenir aquello, la Corte Nacional en el año 2021, seis años más tarde de la incorporación de la figura del despido ineficaz en la norma, determinó:

Art. 1 [...] las juezas y los jueces, que al calificar la demanda, evidencien que a más de la pretensión exclusiva de esta norma, la o el accionante incorpore otras pretensiones relativas a derechos laborales, admitirán a trámite la demanda únicamente en lo que respecta a la declaratoria de despido ineficaz, dejando a salvo en la misma calificación el derecho de la persona trabajadora a reclamar por vía separada los demás beneficios laborales.<sup>16</sup>

Es decir, en el trabajo de investigación determinaremos que la Resolución de la Corte Nacional 05-2021 no realiza una adecuada interpretación de la norma de la figura del despido ineficaz, ni tampoco soluciona los problemas de fondo respecto a la procedencia o no de la acumulación de pretensiones, estableciendo cuándo el accionante debe decidir si solicitar el reintegro al puesto de trabajo o el cobro de las indemnizaciones producto del despido, inobservando el num. 9 del art. 142 del Código Orgánico General de Procesos que establece como requisito de la demanda: la pretensión clara y precisa que se exige; así como un amplio análisis de las razones por las cuales en materia laboral no podrían acumularse pretensiones conexas producto de una misma relación laboral, esta motivación nos la quedó debiendo la Corte Nacional en

---

<sup>14</sup> Ecuador, *Código Orgánico General de Procesos*, Registro Oficial 506, Suplemento, 22 de mayo de 2015, última modificación 09 de mayo de 2024, art. 147, num. 2.

<sup>15</sup> *Ibid.*, art. 153, num. 4.

<sup>16</sup> Ecuador CNJ, *Resolución No. 05-2021 de la Corte Nacional de Justicia*, Registro Oficial 409, Suplemento, 12 de marzo de 2021, art. 1.

su Resolución 05-2021, transgrediendo el adecuado y efectivo goce de los derechos de los sujetos de la figura del despido ineficaz; por cuanto a la postre permite que las pretensiones de una demanda de despido ineficaz sigan siendo confusas y aparentemente inacumulables sin razón jurídica, atentando principios de seguridad jurídica, debido proceso y tutela judicial efectiva.



## **Marco teórico: La correcta interpretación de las normas respecto al despido ineficaz**

Para estudiar la figura jurídica del despido ineficaz, es preciso revisar como punto de partida los instrumentos internacionales que prevén los derechos fundamentales respecto a las personas trabajadoras para posteriormente contextualizar normativamente las garantías y protecciones legislativas del derecho sustantivo, así como los procedimientos y efectos del despido ineficaz en el campo del derecho adjetivo; todo esto con el propósito de evaluar el impacto de la resolución No. 05-2021 emitida por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador sobre el despido ineficaz.

### **1. Breve definición y naturaleza jurídica del despido ineficaz**

El despido ineficaz es una figura jurídica que, con algunas variantes de nombres, se encuentra prevista en la legislación internacional y nacional; y, al menos en el Ecuador nace como efecto de los derechos adquiridos de las mujeres embarazadas, en periodo de lactancia, y los dirigentes sindicales, que son los grupos de protección de esta figura legal.

En la doctrina se lo reconoce como:

El despido ineficaz es aquel que protege a la mujer en estado de gravidez, desde su concepción hasta su alumbramiento, así como por el periodo de maternidad, que se refiere el período de lactancia, no tiene efecto el despido ya que el mismo resulta Ineficaz, es decir no tiene efecto legal [...]<sup>17</sup>.

A pesar de que el despido ineficaz parece nuevo, este tiene como antecedente el *despido injustificado*, que se encuentra reglado en el art. 7 del Protocolo de San Salvador, normativa internacional que está ratificada por el Estado ecuatoriano, la cual establece:

Art. 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:

---

<sup>17</sup> Richard Buenaño Loja, *Práctica del proceso civil y laboral con el COGEP*, Babahoyo, 2016.

[...] 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 cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional [...]<sup>18</sup>

Tomando en cuenta lo referido, el procedimiento para interponer un despido ineficaz se crea como una herramienta objetiva que procura efectivizar la garantía de los derechos sustantivos reconocidos a las mujeres embarazadas, lactantes y a los dirigentes sindicales; limitando los despidos de estos sujetos vulnerables a través de un procedimiento judicial expedito que incluso maneja términos reducidos para su sustanciación como lo veremos más adelante.

Si bien, la figura del *despido ineficaz* se presenta con un nombre innovador que no ha sido contemplado anteriormente dentro de la doctrina o el derecho comparado, el trasfondo del contenido y la aplicación de este, ya estaba previsto en varios instrumentos internacionales, e incluso en la carta magna ecuatoriana.

Para el caso de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, estos derechos están reconocidos en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, suscrita por el Ecuador<sup>19</sup> el 17 de julio de 1980 y ratificada el 09 de noviembre de 1981, la cual en su art. 11 prevé:

#### Artículo 11

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, [...]
2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:
  - a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
  - b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
  - c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
  - d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

---

<sup>18</sup> OEA Asamblea General, *Protocolo de San Salvador*, 17 de noviembre de 1988, <https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/pronaledh/indexbfd2.html?option=c>, art. 7.

<sup>19</sup> “Los Estados Partes en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, 6 de septiembre de 2015, [https://web.archive.org/web/20150906035454/https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg\\_no=IV-8&chapter=4&lang=en](https://web.archive.org/web/20150906035454/https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=en).

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.<sup>20</sup>

Esta Convención tiene por objeto garantizar la estabilidad laboral de las personas, promover la igualdad, erradicar la discriminación contra la mujer por estereotipos de género, e instar a la creación de políticas sociales que procuren un sistema de cuidados para niños que involucre a padres y madres.

Adicionalmente, el Convenio sobre la protección de la maternidad C183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), contempla:

#### Artículo 8

1. Se prohíbe al empleador que despidiera a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, [...]
2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.<sup>21</sup>

Este Convenio garantiza de forma expresa la protección a la mujer en condición de maternidad regulando la prohibición de despido; si bien este no ha sido ratificado por el Ecuador, nuestra legislación ha recogido en gran medida sus postulados; es así que la Constitución de la República del Ecuador prevé:

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.<sup>22</sup>

Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, 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.

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup> ONU Asamblea General, “CEDAW”, *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, 3 de septiembre de 1981, <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>, art. 11.

<sup>21</sup> OIT Conferencia General, “C183”, *Convenio sobre la protección de la maternidad*, 15 de junio de 2000, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183), art. 8.

<sup>22</sup> Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008, art. 43.

<sup>23</sup> *Ibid.*, art. 332.

Que al ser derechos fundamentales, se instituyeron en el Código del Trabajo de la siguiente forma:

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.<sup>24</sup>

Adicionalmente, la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, prevé como protección especial:

Artículo 12.- De los derechos de las personas trabajadoras y con capacidad de gestación que ejercen el derecho al cuidado humano. El Estado garantizará a las personas con capacidad de gestación, en período de embarazo, parto, puerperio, lactancia y cuidado humano en el ámbito laboral, los derechos señalados en la Constitución de la República y los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos en la materia, mediante la *estabilidad reforzada*, la prohibición del despido, el goce de permisos y licencias remuneradas y no remuneradas, políticas públicas, entre otros.<sup>25</sup>

Por este reconocimiento que protege a las mujeres en estos dos momentos: gestación y maternidad; los Estados actúan como garantes de la tutela de sus derechos laborales, sancionando los actos discriminatorios por razones derivadas del embarazo o la lactancia materna.

Por otro lado, otro de los grupos de protección de la figura del despido ineficaz, son los dirigentes sindicales, que por su condición de líderes en los gremios sindicales, están en riesgo de ser discriminados al momento de ejercer sus derechos de asociación, participación, resistencia, entre otros.

En la legislación internacional la prohibición de despido de este tipo de sujetos, se encuentra establecida en el Convenio C098 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de la OIT, el cual ha sido ratificado por el Ecuador, y que establece:

#### Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

---

<sup>24</sup> Ecuador, *Código del Trabajo*, Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005, última modificación 27 de junio de 2024, art. 153.

<sup>25</sup> Ecuador, *Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano*, Registro Oficial 309, Suplemento, 12 de mayo de 2023, art. 12; énfasis añadido.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

[...] (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.<sup>26</sup>

Esta protección también se reconoce en el Convenio sobre los representantes de los trabajadores C135 de la OIT que, aunque no esté ratificado por el Ecuador, es parte de los instrumentos *soft law* y prevé:

#### Artículo 1

Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.<sup>27</sup>

Las personas trabajadoras como parte del ejercicio de los derechos de libertad y asociación pueden tener representantes que velen por sus necesidades y requerimientos; no obstante al ejercer el liderazgo de una organización de trabajadores se pone riesgo la estabilidad laboral de los dirigentes frente a los empleadores, por estos motivos el legislador ecuatoriano ha previsto en la norma una protección especial que permita ejercer dichos derechos eficazmente.

Por aquello, en la Constitución de la República del Ecuador se reconoce:

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.

[...] 14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga.<sup>28</sup>

Por estas garantías, el Código del Trabajo contempla como ineficaz el despido de estos sujetos:

---

<sup>26</sup> OIT Conferencia General, “C098”, *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*, 1 de julio de 1949, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C098](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098), art. 1.

<sup>27</sup> OIT Conferencia General, “C135”, *Convenio sobre los representantes de los trabajadores*, 23 de junio de 1971, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C135](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C135), art. 1.

<sup>28</sup> Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, art. 326.

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.<sup>29</sup>

En suma, como lo hemos enfatizado, se debe proteger eficazmente a estos sujetos de derechos, tanto a mujeres en condición de maternidad como a dirigentes sindicales; y por ello, la legislación ecuatoriana ha creado la figura del despido ineficaz, que analizaremos a continuación a través de algunas sentencias emitidas por la Corte Constitucional al respecto.

### **Sentencias emitidas por la Corte Constitucional del Ecuador respecto al despido ineficaz**

#### **Sentencia No. 2016-16-EP/21<sup>30</sup>**

A continuación, se transcriben los antecedentes procesales más importantes del caso:

1. El 31 de marzo de 2016, la señora Sintia Paulina Posso Estévez (“**la accionante**”), interpuso demanda por despido ineficaz en contra de la empresa AVP. SISTEMAS S.A. [...]. En su demanda manifestó que notificó a recursos humanos que se encontraba en estado de embarazo (15.4 semanas), con taquicardia materna y amenaza de aborto; no obstante de lo cual, terminaron la relación laboral que venía desempeñando desde el 02 de marzo de 2015 como Técnico de Help Desk. En su demanda solicitó que: (i) no se dicten medidas cautelares que le permitan el reintegro al trabajo “*pues el ambiente laboral puede afectar a la vida de mi bebé*”; (ii) se declare la ineficacia del despido; (iii) se ordene el pago de sus sueldos desde la fecha del despido (1 de marzo de 2016); (iv) se ordene la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, la indemnización general por despido contemplada en el Art. 195.3 del Código de Trabajo y la bonificación por desahucio; y (v) se disponga el pago de costas procesales. La cuantía fue fijada en USD. 30.000.<sup>31</sup>

Posteriormente, “El 15 de abril de 2016, la Unidad Judicial Primera Especializada de Trabajo del cantón Quito, provincia de Pichincha, dentro del proceso No. 17371-2016-02477, desechó la demanda aceptando la excepción de falta de derecho de la actora para demandar, considerando que la demandada desconocía el estado de

<sup>29</sup> Ecuador, *Código del Trabajo*, art. 187.

<sup>30</sup> Ecuador Corte Constitucional, “Sentencia No. 2016-16-EP/21”, *Caso No. 2016-16-EP*, 12 de mayo de 2021, <https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=2016-16-EP/21>.

<sup>31</sup> *Ibid.*, 1.

embarazo [...]”.<sup>32</sup> La actora, al no estar de acuerdo con esta decisión interpuso recurso de apelación para que el proceso suba a conocimiento de un tribunal de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha.

Asimismo, “El 1 de julio de 2016, la Sala Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha [...], en auto de mayoría, [...] concluyó que el recurso fue indebidamente interpuesto e ilegalmente concedido”.<sup>33</sup> Posteriormente, “[e]l 29 de julio de 2016, la señora Sintia Paulina Posso Estévez, presentó acción extraordinaria de protección en contra del auto de 01 de julio de 2016”.<sup>34</sup>

Mediante sentencia de 12 de mayo de 2021, la jueza constitucional Karla Andrade Quevedo motivó la sentencia de la acción extraordinaria de protección, considerando entre algunos hechos importantes que, en la sentencia de la Corte Provincial de Pichincha, la Sala rechazó la apelación de la accionante señalando: “26. [...] en aplicación del derecho a la seguridad jurídica [...] concluye que el recurso de apelación ha sido indebidamente interpuesto e ilegalmente concedido [...] por lo que el Tribunal carece de competencia para conocer el mismo [...]”.<sup>35</sup>

Es decir, los jueces de la Corte Provincial nunca analizaron el fondo de la controversia, sino que simplemente establecieron que el recurso de apelación no era procedente de acuerdo con el siguiente análisis:

27. De la revisión del auto impugnado, verificó que -de conformidad con el artículo 192.5 del Código de Trabajo vigente a la época- la norma establecía que “Contra la sentencia que admita la ineficacia será admisible el recurso de apelación con efecto devolutivo”. Es decir, la norma regulaba el tipo de efecto previsto para la apelación presentada por la parte empleadora una vez que fuera declarado el despido ineficaz a favor del trabajador. Así, el efecto devolutivo de la norma implicaba que, mientras se resolviera la apelación en la judicatura de segunda instancia, el trabajador podía retornar normalmente a sus labores hasta que se decida lo pertinente.<sup>36</sup>

Por lo tanto, la interpretación del tribunal en su voto de mayoría es que aparentemente del tenor literal de la norma solo los empleadores podían apelar en un juicio de despido ineficaz; contrariando el principio de igualdad<sup>37</sup> y el derecho a recurrir<sup>38</sup> (doble instancia) de la parte actora cuando la sentencia no declare el despido

---

<sup>32</sup> Ibid., 1-2.

<sup>33</sup> Ibid., 2.

<sup>34</sup> Ibid.

<sup>35</sup> Ibid., 7.

<sup>36</sup> Ibid.

<sup>37</sup> Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008, art. 64, num. 4 y art. 76 num. 7, letra c].

<sup>38</sup> Ibid., art. 76 num. 7, letra m].

ineficaz; generando una interpretación anti derechos, irrazonable, restrictiva que transgredió el derecho a la defensa en la garantía de recurrir una resolución en la que se decida sobre sus derechos. Asimismo, la Corte Constitucional reconoce:

31. Respecto al derecho al debido proceso en la garantía de defensa este Organismo verifica que -tal como ha sido analizado en párrafos supra- la interpretación restrictiva al artículo 192.5 del Código de Trabajo, que la Sala sostuvo en su voto de mayoría, impidió que la actora pueda presentar y sustentar su recurso de apelación y ser debidamente escuchada ante los jueces de segunda instancia de conformidad con las normas legales vigentes.<sup>39</sup>

Con estas consideraciones, el Pleno de la Corte Constitucional con voto de mayoría resolvió aceptar la acción extraordinaria de protección y declarar la vulneración del derecho al debido proceso en las garantías de derecho a la defensa<sup>40</sup> y a recurrir el fallo.<sup>41</sup> Adicionalmente, como medidas de reparación dispuso “a) [s]e remita, [...] el expediente a la Sala de Sorteos de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha para que se proceda al sorteo respectivo y se tramite, de conformidad con la ley, el recurso de apelación planteado por la señora Sintia Paulina Posso Estévez”.<sup>42</sup>

Tabla 1  
**Cronología del caso No. 2016-16-EP (17371-2016-02477)**

Fecha del despido:	01-marzo-2016
Fecha de presentación de la demanda:	01-abril-2016
Fecha de la sentencia de primera instancia:	15-abril-2016
Fecha de la sentencia de Corte Provincial (apelación):	01-julio-2016
Fecha de interposición de la acción extraordinaria de protección:	29-julio-2016
Fecha de la sentencia de la Corte Constitucional:	12-mayo-2021
Fecha de la segunda sentencia de Corte Provincial:	08-septiembre-2021
Fecha de la sentencia de la Corte Nacional (casación)	31-enero-2023
<b>Tiempo total:</b>	<b>6 años y 10 meses</b>
<b>Comentario:</b> La relación laboral terminó el 01 de marzo de 2016 y la sentencia que declaró la ineficacia del despido fue de 08 de septiembre de 2021, posteriormente el demandado interpuso recurso de casación que ratificó la sentencia inferior, se resolvió el 31 de enero de 2023; es decir, transcurrieron 6 años y diez meses, permitiendo que prescriba la acción para reclamar el resto de haberes laborales de la accionante que no son parte de la acción de despido ineficaz.	

Fuente: Ecuador Corte Constitucional del Ecuador, 2021.

Elaboración propia

<sup>39</sup> Ecuador Corte Constitucional, “Sentencia No. 2016-16-EP/21”, 8.

<sup>40</sup> Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008, art. 76, num. 7, letra a].

<sup>41</sup> *Ibid.*, art. 77, num. 7, letra m].

<sup>42</sup> Ecuador Corte Constitucional, “Sentencia No. 2016-16-EP/21”, 9.

### **Sentencia No. 2561-16-EP /21**<sup>43</sup>

A continuación, se transcriben los antecedentes procesales más importantes del caso:

El 26 de agosto de 2016, Carolina Alejandra Cepeda Santander presentó una demanda de despido ineficaz [ ...] No. 17371-2016-05145. El 30 y 31 de agosto de 2016, la actora presentó dos escritos solicitando la corrección de partes de su demanda [...]; [e]l 12 de septiembre de 2016, la Unidad Judicial Primera Especializada de Trabajo de Quito [...] dispuso el archivo de la causa de conformidad con el artículo 333, numeral 1 del Código Orgánico General de Procesos (en adelante “*COGEP*”) debido a que encontró que, con los escritos presentados por la actora, se pretendió reformar la demanda. En contra de esta decisión, la parte actora interpuso recurso de apelación.<sup>44</sup>

Posteriormente, dicho recurso de apelación fue declarado improcedente el 26 de septiembre de 2016, “conforme los arts. 147, 256 y 259 del *COGEP*. Respecto de esta decisión, la actora interpuso recurso de hecho [...]”<sup>45</sup>, que fue negado por improcedente el 13 de octubre de 2016. “En contra de esta decisión, la actora solicitó la revocatoria y desde la providencia de 12 de septiembre de 2016 solicitó la nulidad de todo lo actuado”.<sup>46</sup>

Posteriormente, “[e]l 7 de noviembre de 2016, la Unidad Judicial negó la revocatoria y nulidad debido a que no variaron los fundamentos que motivaron las decisiones adoptadas”.<sup>47</sup> Pocos días después, “[e]l 22 de noviembre de 2016, Carolina Alejandra Cepeda Santander presentó acción extraordinaria de protección en contra de los autos de 12 y 26 de septiembre, de 13 de octubre y 7 de noviembre de 2016 emitidos por la Unidad Judicial”.<sup>48</sup>

La accionante en su demanda solicitó que se declare la vulneración del derecho a la defensa, derecho a recurrir el fallo, vulneración de la garantía de motivación; “que se acepte la acción extraordinaria de protección, que se deje sin efecto los autos impugnados y que se retrotraigan los efectos para que la Unidad Judicial continúe con el conocimiento y resolución de la causa”.<sup>49</sup> Sin embargo, el 23 de marzo de 2017, cuando ya se encontraba admitida la acción, la actora presentó un escrito desistiendo de la acción extraordinaria de protección por haber suscrito un acuerdo conciliatorio con la parte demandada a través de un acta de mediación.

---

<sup>43</sup> Ecuador Corte Constitucional, “Sentencia No. 2561-16-EP/21”, *Caso No. 2561-16-EP*, 20 de octubre de 2021, <https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=2561-16-EP/21>.

<sup>44</sup> *Ibid.*, 1.

<sup>45</sup> *Ibid.*

<sup>46</sup> *Ibid.*, 2.

<sup>47</sup> *Ibid.*

<sup>48</sup> *Ibid.*

<sup>49</sup> *Ibid.*, 3.

El juez constitucional ponente Hernán Salgado Pesantes, convocó a la accionante a la diligencia de reconocimiento de firma y rúbrica del escrito de desistimiento; sin embargo, la accionante no compareció a la diligencia, por lo que la corte debió emitir sentencia, realizando las siguientes consideraciones:

21. En cuanto al auto de 12 de septiembre de 2016, la Unidad Judicial dispuso el archivo de la causa. Sobre dicha decisión, en principio, no es definitiva al no pronunciarse sobre la materialidad de las pretensiones. Sin embargo, el artículo 195.2 del Código de Trabajo que regula la acción de despido ineficaz determina que: “[u]na 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”. En el caso concreto, la actora indicó en su demanda que el despido se produjo el 29 de julio de 2016 y presentó la demanda por despido ineficaz el 26 de agosto de 2016. De tal manera, se verifica que dicho auto, por el tiempo para presentar la demanda y las particularidades del caso concreto, fue definitivo al impedir que el proceso continúe y que las pretensiones puedan ser discutidas en otro proceso.<sup>50</sup>

Una vez que la Corte Constitucional determinó en su análisis que el auto de archivo de la causa en un juicio por despido ineficaz restringe la posibilidad de que la parte actora vuelva a plantear la demanda por cuanto habría operado la caducidad de la acción por haber transcurrido más de los 30 días establecidos en el art. 195.2 del Código del Trabajo; consideró oportuno reconducir el análisis para constatar si en este caso existió vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva.

La Corte analizó el derecho a la tutela judicial efectiva a través de la revisión normativa de los preceptos que regulan la acción del despido ineficaz en el ámbito del derecho adjetivo; estableciendo que los autos que negaron los recursos de apelación y de hecho impidieron que exista un pronunciamiento sobre la pretensión de la accionante, así como también afectaron el acceso a la justicia por cuanto no pudieron ser revisados por un tribunal superior.

De igual manera, estableció que el derecho de acceso a la justicia se materializa cuando el accionante recibe una respuesta a sus pretensiones; por ende, se vulnera cuando se exigen requisitos no previstos en la ley, también cuando existen barreras u obstáculos que dilatan el proceso o le ponen fin de forma irrazonable o incompatible con el derecho.

En este caso particular, la actora interpuso una demanda de despido ineficaz el 26 de agosto de 2016, estableciendo en sus fundamentos de hecho que la relación laboral con la Compañía Operaciones Río Napo se terminó el 29 de julio de 2016.

---

<sup>50</sup> Ibid., 5.

Consecuentemente, el 12 de septiembre de 2016, la juzgadora archivó la demanda estableciendo que la actora mediante escritos de 30 y 31 de agosto de 2016 pretendió reformar la demanda y que de acuerdo con el art. 333, num. 1 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP), en proceso sumario no procede dicha reforma.

Ante el auto de archivo de la demanda, la accionante interpuso recurso de apelación, ante lo cual la jueza lo inadmitió citando el último inciso del art. 147, en concordancia de los arts. 256 y 259 del COGEP, que de acuerdo con su criterio señalan que el recurso de apelación solo puede interponerse contra autos interlocutorios emitidos dentro de una audiencia.

Al respecto, el art. 147 del COGEP, señala que:

La o el juzgador inadmitirá la demanda cuando: 1. Sea incompetente. 2. Contenga una indebida acumulación de pretensiones. Si la o el juzgador estima que la demanda es manifiestamente inadmisibile, la declarará así en la primera providencia, con expresión de los fundamentos de su decisión y ordenará devolver los anexos y el archivo del expediente. *Esta providencia será apelable.*<sup>51</sup>

Es importante destacar, que la Corte Constitucional respecto al auto de archivo de la demanda lo reconoce como auto de inadmisión de la demanda; el cual si era susceptible de recurso de apelación de acuerdo con el precitado art. 147 del COGEP último inciso:

39. De lo expuesto, la normativa procesal aplicable al presente caso contemplaba el recurso de apelación en relación con las decisiones adoptadas en el procedimiento sumario y, de forma específica, respecto de la providencia de 12 de septiembre de 2016. Si bien dicha decisión, en sentido formal, dispuso el archivo de la causa, la misma correspondió a la inadmisión, *toda vez que no se trataron de requisitos susceptibles de ser completados o aclarados conforme el entonces vigente artículo 146 del COGEP para que se proceda a tal decisión.*<sup>52</sup>

En tal sentido, la autoridad jurisdiccional no tomó en cuenta que la decisión impugnada era apelable de acuerdo con los arts. 147 y 333, num. 6 del COGEP. Así mismo, el 13 de octubre de 2016 le negó el recurso de hecho citando el art. 279, num. 1 del COGEP que contempla que no procede el recurso de hecho cuando la ley niegue expresamente dicho recurso o los de apelación.

Por los motivos expuestos, la Corte concluyó que hubo afectación al derecho de tutela judicial efectiva y acceso a la justicia, y resolvió:

---

<sup>51</sup> Ecuador, *Código Orgánico General de Procesos*, Registro Oficial 506, Suplemento, 22 de mayo de 2015, última modificación 09 de mayo de 2024, art. 147; énfasis añadido.

<sup>52</sup> Ecuador Corte Constitucional, “Sentencia No. 2561-16-EP/21”, 9; énfasis añadido.

### Decisión

Rechazar por improcedente, respecto del auto de 7 de noviembre de 2016, y aceptar parcialmente la acción extraordinaria de protección, en relación con los autos de 26 de septiembre y 13 de octubre de 2016. Dejar sin efecto las decisiones impugnadas y retrotraer los efectos de la decisión en el presente caso conllevaría a una situación más gravosa para la accionante toda vez que existe un acuerdo que incluso motivó al desistimiento de la causa. De tal manera, corresponde únicamente declarar la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva y que esta sentencia constituye una medida de satisfacción en sí misma.<sup>53</sup>

Tabla 2  
**Cronología del caso No. 2561-16-EP (17371-2016-05145)**

Fecha del despido:	29-julio-2016
Fecha de presentación de la demanda:	26-agosto-2016
Fecha del auto de inadmisión de demanda:	12-septiembre-2016
Fecha del auto de inadmisión de recurso de apelación:	26-septiembre-2016
Fecha del auto de inadmisión del recurso de hecho:	13-octubre-2016
Fecha de interposición de la acción extraordinaria de protección:	17-noviembre-2016
Fecha de la sentencia de la Corte Constitucional:	20-octubre-2021
<b>Tiempo total:</b>	<b>5 años y 1 mes</b>
<p><u>Comentario:</u> La relación laboral terminó el 29 de julio de 2016 y la sentencia de la Corte Constitucional es de 20 de octubre de 2021, la cual de no haberse suscrito un acta de mediación hubiese retrotraído el proceso para que se sortee otro juez que conozca la demanda. Tomando en cuenta solo la fecha en la cual la Corte Constitucional resuelve, ya está prescrita la acción futura para reclamar el resto de haberes laborales de la accionante que no son parte de la acción de despido ineficaz, en el caso de que se hubiese declarado en la justicia ordinaria.</p>	

Fuente: Ecuador Corte Constitucional del Ecuador, 2021.

Elaboración propia

Al analizar estos dos casos particulares, podemos advertir que los tiempos del sistema de administración de justicia ecuatoriano para resolver las acciones por despido ineficaz no son céleres y ponen en riesgo la aplicación de la tutela judicial efectiva de los sujetos de derecho de esta figura jurídica. Sin perjuicio de que el despido ineficaz ampara también a dirigentes sindicales, es preciso considerar los parámetros jurisprudenciales vinculantes de la sentencia de la Corte Constitucional No. 3-19-JP/20, para entender los problemas que afectan a las mujeres en el ámbito laboral, asociado a las circunstancias de despido.

<sup>53</sup> Ibid., 12.

### **Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados (Jurisprudencia vinculante)<sup>54</sup>**

La Corte Constitucional del Ecuador a través del juez ponente Ramiro Ávila Santamaría seleccionó y analizó algunos casos para comprender situaciones recurrentes de violaciones a los derechos de las “mujeres; quienes al momento de los hechos se encontraban embarazadas, en licencia de maternidad o en periodo de lactancia, y trabajaban bajo distintas modalidades laborales en el sector público, regulados por la LOSEP”.<sup>55</sup>

Al revisar 18 casos y escuchar a las accionantes en audiencia pública de 31 de enero del año 2020; el juez constitucional Ávila entre las más connotadas, realizó las siguientes consideraciones:

48. Las mujeres, por otro lado<sup>56</sup>, aun cuando gozan de derechos laborales y llegan a puestos jerárquicos superiores, se encuentran con el techo de cristal<sup>57</sup>, que se refiere a los obstáculos que enfrentan para el acceso o permanencia a estos cargos. Entre las principales barreras están las responsabilidades familiares que tradicionalmente se les asigna, la carga de trabajo no remunerado, el reparto desigual en la distribución de responsabilidades y recursos a través de la práctica institucional, el acoso laboral y los estereotipos de género.<sup>58</sup>

Se dice que las responsabilidades familiares aún no son asumidas en partes iguales por hombres y mujeres, sino que se asigna a las mujeres en mayor porcentaje tareas de cuidado<sup>59</sup> lo que dificulta que puedan acceder a un empleo remunerado, reforzando los estereotipos de género y la estructura de sociedad patriarcal donde el hombre es proveedor y la mujer cuidadora. En definitiva, las mujeres están en desventaja en relación con los hombres con el derecho al trabajo remunerado.

95. En el Ecuador los hombres dedican aproximadamente 5:20 horas más que las mujeres al trabajo remunerado, situación que refleja una mayor articulación de ellos al mercado laboral. Las mujeres, en cambio, realizan más trabajo no remunerado, con una diferencia de aproximadamente 22:40 horas más de tiempo de trabajo no remunerado con relación a los hombres. Es decir, las mujeres realizan trabajo doméstico y de

---

<sup>54</sup> Ecuador Corte Constitucional, “Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados”, *Caso No. 3-19-JP y acumulados*, 5 de agosto de 2020, <https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=3-19-JP/20>.

<sup>55</sup> *Ibid.*, 11.

<sup>56</sup> Hace una referencia de diferencia con los hombres.

<sup>57</sup> Término empleado para designar las barreras invisibles derivadas de estereotipos de género sociales y organizativos que impiden que las mujeres ocupen puestos de alta dirección.

<sup>58</sup> Ecuador Corte Constitucional, “Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados”, 12.

<sup>59</sup> Ecuador Corte Constitucional, “Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados”. “90. Las actividades de reproducción, son igualmente importantes e imprescindibles para la vida en sociedad, y son aquellas relacionadas con el cuidado, y con la construcción cotidiana de vínculos sociales y afectivos. Actividades como alimentar, cocinar, cambiar pañales, limpiar una casa, lavar, planchar la ropa, jugar, atender en la enfermedad, no son valoradas social ni económicamente”.

cuidado no remunerado casi cuatro veces más que los hombres y representa al menos el 15.41% del Producto Interno Bruto. La producción del trabajo no remunerado es realizada en mayor proporción por personas entre 30 y 44 años de edad; en este grupo, la contribución de las mujeres alcanzó el 79,2% con relación al 20,8% de los hombres. Dentro del trabajo de cuidado no remunerado a miembros del hogar, se encuentra el cuidado de los niños y niñas, que las mujeres contribuyen con el 84,7% mientras que los hombres con apenas el 15,3%. En el periodo 2007-2015, por cada 100 horas de trabajo no remunerado, las mujeres realizaron 77 horas. Para el 2025, el trabajo doméstico y de cuidado tendrá mayor demanda ya que la población que requiere cuidados aumentará en un 35%.<sup>60</sup>

Por lo tanto, una garantía constitucional de las mujeres trabajadoras es poder ejercer el derecho al cuidado de sí misma cuando da a luz, así como de su bebé con la tranquilidad de que posteriormente se podrá reintegrar al trabajo; ya que estigmatizar estas etapas de la vida es no comprender que la reproducción humana es parte de la vida en sociedad. El desafío social es construir políticas públicas que permitan involucrar al hombre en las tareas de cuidado equiparando el tiempo de la licencia por paternidad al mismo periodo que la licencia materna.

152. La mujer embarazada para ejercer el derecho al cuidado en el trabajo deberá notificar tan pronto tenga conocimiento del embarazo. La notificación deberá realizarse a la persona encargada del talento humano, quien comunicará al jefe inmediato y a las personas del trabajo para efectos de cumplir con sus obligaciones de cuidado, si es que así lo deseara la mujer. En caso de que la mujer solicite confidencialidad, el empleador o empleadora garantizará este derecho hasta que la mujer lo decida. En cuanto a la forma de notificación, si es que la mujer no lo hiciera por escrito a talento humano, esta podrá realizarse por cualquier otro medio disponible.<sup>61</sup>

190. En caso de que se produzca la desvinculación de la trabajadora por embarazo o lactancia, por estar expresamente prohibida la discriminación en el ámbito laboral, conforme con el artículo 43 (1) de la Constitución, esta desvinculación se considerará una falta grave por parte del empleador, y el despido carecerá de validez. Por lo que la mujer podrá reincorporarse inmediatamente a su puesto, o en caso de no desearlo así, además de su derecho a la compensación, se establecerán las medidas de reparación según corresponda la circunstancia en cada caso.<sup>62</sup>

A la prohibición de discriminación en el trabajo por razones asociadas a la condición de gestación o maternidad, así como por los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones, el legislador ha instituido la figura jurídica del despido ineficaz. La cual, conforme establece la sentencia 3-19-JP/20 de la Corte Constitucional, la desvinculación de uno de estos sujetos protegidos se considera falta grave y otorga la posibilidad a la persona despedida de elegir reincorporarse al trabajo o en el caso de no

---

<sup>60</sup> Ibid., 24.

<sup>61</sup> Ibid., 37.

<sup>62</sup> Ibid., 45.

desearlo recibir una compensación económica como reparación por el acto discriminatorio del despido.

### **La compensación para el derecho al cuidado**

191. Independientemente del tipo de contrato o nombramiento, si se termina la relación laboral de forma unilateral por parte del empleador o empleadora, la mujer embarazada, en licencia de maternidad o en periodo de lactancia, tiene derecho a la compensación para el derecho al cuidado como parte de la corresponsabilidad estatal, salvo los casos previstos en el párrafo 188. No se trata de una indemnización ni tampoco puede considerarse como un gasto público innecesario. El cuidado a la madre y al niño o niña lactante es una cuestión de corresponsabilidad social y pública. De igual modo, independientemente si la madre es biológica o adoptiva, la mujer tendrá igual protección conforme a esta sentencia.<sup>63</sup>

La Corte a través de esta sentencia, en el año 2019 procuró equiparar el derecho al reintegro o a la compensación económica de las mujeres que fueran despedidas en condición de embarazo o maternidad en el ámbito del derecho público; es decir, para quienes trabajen en una institución estatal; ya que para las mujeres trabajadoras en el ámbito privado, esta protección ya se encuentra regulada desde el año 2015 a través de la Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar que introdujo al Código del Trabajo la figura jurídica del despido ineficaz.

## **2. La figura del despido ineficaz en la normativa ecuatoriana**

En el año 2015 a través de la Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, se incorporó al Código del Trabajo la figura jurídica del despido ineficaz para tutelar a las mujeres embarazadas, en periodo de lactancia o en condición de maternidad y a los dirigentes sindicales; e incluso, se estatuyeron estos derechos sustantivos en la norma subjetiva, el Código Orgánico General de Procesos, para que tales garantías se puedan efectivizar a través de la administración de justicia.

Tenemos así que la Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, define al despido ineficaz como:

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.<sup>64</sup>

---

<sup>63</sup> Ibid.

<sup>64</sup> Ecuador, *Código del Trabajo*, art. 195.1.

Que a su vez, como lo habíamos mencionado, ésta figura también fue acogida en el Código Orgánico General de Procesos (COGEP):

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

[...] 8. Las controversias originadas en el despido intempestivo de mujeres embarazadas o en período de lactancia y de los dirigentes sindicales, se aplicará los términos reducidos como en el caso de niñez y adolescencia.<sup>65</sup>

Lo curioso de estas normas, es que no reconocen expresamente la figura del despido ineficaz, sino que hacen referencia al despido intempestivo de los mismos sujetos de derecho que están protegidos por la figura del despido ineficaz; las mujeres embarazadas, en periodo de lactancia y los dirigentes sindicales. Es decir, ¿el despido intempestivo es un sinónimo del despido ineficaz, es una figura distinta; o más bien la consecuencia

del despido intempestivo a determinados sujetos de derecho tiene como efecto jurídico la ineficacia? Estas interrogantes procuraremos responderlas en el desarrollo de este trabajo aplicado.

Adicionalmente, tenemos así que, el Código del Trabajo reformado por la Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, establece:

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, *citar en plazo establecido* para el efecto en el Código Orgánico General de Procesos 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 que se dispongan, y se solicitarán las que deban practicarse.

En la referida providencia se convocará a *audiencia* que se llevará a cabo en el plazo establecido en el Código Orgánico General de Procesos. *Esta iniciará por la conciliación* y, de existir acuerdo, se autorizará por sentencia. A falta de acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas.<sup>66</sup>

Como podemos ver, la normativa denota algunos elementos que caracterizan a la acción de despido ineficaz, tales como la competencia especial del juez de trabajo, el plazo máximo para interponer la acción, nos hace referencia a un plazo de citación, y la opción de solicitar medida cautelar de reintegro inmediato al trabajo. Por otro lado, modifica el procedimiento de audiencia estableciendo que éste iniciará por la fase de la

---

<sup>65</sup> Ecuador, *Código Orgánico General de Procesos*, Registro Oficial 506, Suplemento, 22 de mayo de 2015, última modificación 09 de mayo de 2024, art. 332.

<sup>66</sup> Ecuador, *Código del Trabajo*, art. 195.2; énfasis añadido.

conciliación; entre otros detalles que requieren análisis por separado, conforme lo realizaremos a continuación.

### 3. El procedimiento sumario normal y el abreviado

El COGEP en el art. 333, num. 4 sobre el Procedimiento del Juicio Sumario prevé:

Art. 333.-Procedimiento. El procedimiento sumario se rige por las siguientes reglas: [...] 3. *Para contestar la demanda y la reconvenición se tendrá un término de quince días a excepción de la materia de niñez y adolescencia y del despido intempestivo de mujeres embarazadas o en período de lactancia y los dirigentes sindicales que será de 10 días.* El Estado y las instituciones del Sector Público contestarán la demanda en el término previsto en el artículo 291<sup>67</sup> de este Código.

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. La segunda fase se desarrollará en el siguiente orden: debate probatorio, alegato inicial, práctica de pruebas, alegato final. 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 y de 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 veinte días contados a partir de la citación.*<sup>68</sup>

A pesar de que la norma prevé términos reducidos para contestar la demanda y para convocar a una audiencia en las causas que traten despido intempestivo “ineficaz”; esto, en realidad no se aplica en la práctica porque depende de la agenda de audiencias de los juzgadores. Es decir, no se da un trato prioritario a este tipo de causas tal como ocurre con las garantías jurisdiccionales que sí cumplen los términos diligentes previstos en la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.<sup>69</sup>

Por otra parte, el num. 4 del art. 333 del COGEP contempla el procedimiento habitual de celebración de audiencias que inician por la etapa de saneamiento; sin embargo, en nuestro objeto de estudio de las causas de despido ineficaz, estas audiencias deben iniciar por la fase de conciliación, tal como lo prevé el inciso cuarto del art. 195.2 del Código del Trabajo, todo esto con el aparente propósito de que antes de que el juzgador declare la ineficacia de un despido, las partes procesales: trabajador y

---

<sup>67</sup> “Art. 291.-Calificación de la demanda y contestación. [...] La o el demandado tendrá treinta días para presentar su contestación a la demanda”. (término)

<sup>68</sup> Ecuador, *Código Orgánico General de Procesos*, Registro Oficial 506, Suplemento, 22 de mayo de 2015, última modificación 09 de mayo de 2024, art. 333; énfasis añadido.

<sup>69</sup> “Art. 13.-Calificación de la demanda de garantía.- La jueza o juez calificará la demanda dentro de las veinticuatro horas siguientes a su presentación. La calificación de la demanda deberá contener: [...] 2. El día y hora en que se efectuará la audiencia, que no podrá fijarse en un término mayor de tres días desde la fecha en que se calificó la demanda”.

empleador puedan llegar a un acuerdo que en el mejor de los casos podría ser el reintegro al puesto de trabajo.

En consecuencia, estos parámetros previstos en la normativa vigente encasillan al despido ineficaz dentro de un procedimiento sumario expedito, que para efectos prácticos en el argot judicial se lo ha catalogado como abreviado o especial. Aunque, resulta infructuoso el trato diferenciado que el legislador otorgó a estos sujetos de derecho: las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia o condición de maternidad, y dirigentes sindicales, que incluso, constitucionalmente algunos se consideran grupos de atención prioritaria; más, sin embargo, para el sistema de administración de justicia la norma resulta ser letra muerta, ya que la tramitación de causas depende de las agendas y tiempos de los jueces de trabajo.

Finalmente, la figura del despido ineficaz fue incorporada por el legislador como una acción judicial que permite a la persona trabajadora despedida, reintegrarse a su puesto de trabajo inmediatamente a través de una medida cautelar, con el propósito de que su estabilidad laboral no se viera afectada. No obstante de aquello, en la práctica el despido ineficaz no cumple con esa premisa; ya que los extensos tiempos de resolución de causas en el sistema de administración de justicia, los recursos económicos que demanda contratar los servicios de un profesional del derecho para iniciar una acción judicial, y el corto plazo de treinta días para interponer un juicio de despido ineficaz, han frustrado la plena aplicación de la protección reforzada de esta figura.

#### 4. Promedios de resolución de juicios de despido ineficaz

En este apartado analizaremos datos estadísticos respecto a causas de despido ineficaz, su forma de resolución, así como el promedio de tiempo de resolución de este tipo de causas en el sistema de administración de justicia.

Tabla 3  
Acciones por despido ineficaz a nivel nacional (enero 2018-octubre 2023)

Tipo de acción	No.
Demandas aceptadas	306
Acuerdos conciliatorios	390
Demandas rechazadas	1195
<b>Total</b>	<b>1891</b>

Fuente: Ecuador Sistema Automático de Trámite Judicial Ecuatoriano (SATJE), corte al 31 de octubre de 2023. Elaboración propia.

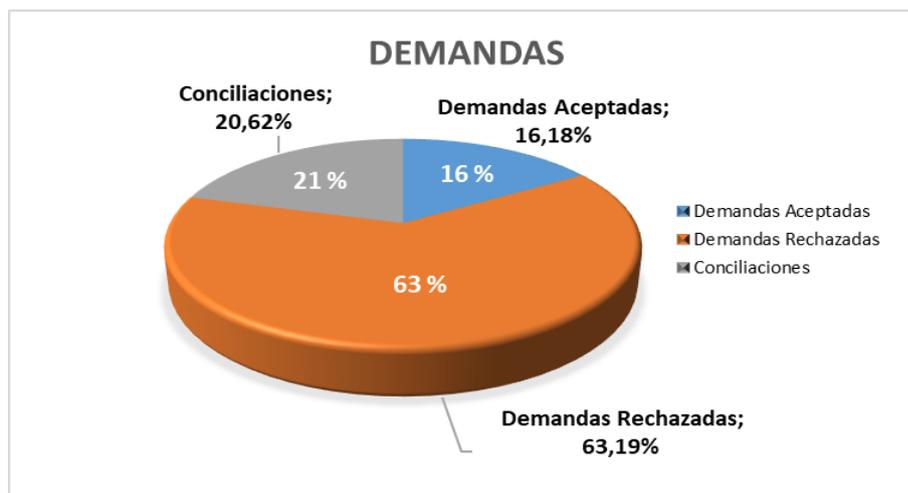


Figura 1. Acciones por despido ineficaz a nivel nacional periodo enero 2018-octubre 2023.  
Fuente: Sistema Automático de Trámite Judicial Ecuatoriano (SATJE), corte al 31 de octubre de 2023. Elaboración propia.

En un periodo de seis años comprendido entre los años 2018 y 2023, a nivel nacional se sustanciaron 1891 causas de despido ineficaz; de las cuales se aceptaron favorablemente en sentencia 306 que equivale al 16,18 %; se rechazaron 1195 demandas que equivale al 63 %; y, por acuerdo conciliatorio se resolvieron 390 causas, lo equivalente al 21 % del total del periodo.

Tabla 4  
**Acciones por despido ineficaz a nivel nacional (resueltas: enero 2018-octubre 2023)**

Año de presentación demanda	No. por año	Año de resolución	Total por año	% iniciadas y resueltas mismo año
iniciadas en el 2015	2	Resueltas en 2018	1	
		Resueltas en 2022	1	
iniciadas en el 2016	17	Resueltas en 2018	11	
		Resueltas en 2019	3	
		Resueltas en 2020	2	
		Resueltas en 2023	1	
iniciadas en el 2017	59	Resueltas en 2018	55	
		Resueltas en 2019	4	
iniciadas en el 2018	374	Resueltas en 2018	267	71,39%
		Resueltas en 2019	86	
		Resueltas en 2020	10	
		Resueltas en 2021	4	
		Resueltas en 2022	6	
		Resueltas en 2023	1	
iniciadas en 2019	379	Resueltas en 2019	254	67,01%
		Resueltas en 2020	86	
		Resueltas en 2021	22	

		Resueltas en 2022	13	
		Resueltas en 2023	4	
iniciadas en 2020	508	Resueltas en 2020	261	51,37%
		Resueltas en 2021	199	
		Resueltas en 2022	29	
		Resueltas en 2023	19	
iniciadas en 2021	226	Resueltas en 2021	118	52,21%
		Resueltas en 2022	90	
		Resueltas en 2023	18	
iniciadas en 2022	216	Resueltas en 2022	126	58,33%
		Resueltas en 2023	90	
iniciadas en 2023	110	Resueltas en 2023	59	53,63%
		En trámite	51	
<b>Total</b>	<b>1891</b>		<b>1891</b>	

Fuente: Sistema Automático de Trámite Judicial Ecuatoriano (SATJE), corte al 31 de octubre de 2023. Elaboración propia.



Figura 2. Acciones por despido ineficaz a nivel nacional iniciadas en el año 2018.  
Fuente: Sistema Automático de Trámite Judicial Ecuatoriano (SATJE), corte al 31 de octubre de 2023. Elaboración propia.

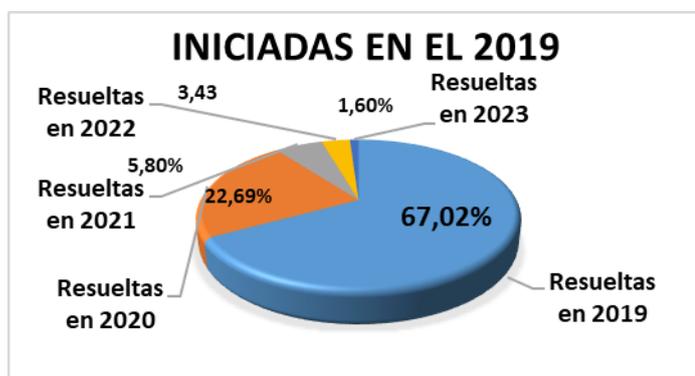


Figura 3. Acciones por despido ineficaz a nivel nacional iniciadas en el año 2019.  
Fuente: Sistema Automático de Trámite Judicial Ecuatoriano (SATJE), corte al 31 de octubre de 2023. Elaboración propia.



Figura 4. Acciones por despido ineficaz a nivel nacional iniciadas en el año 2020.  
Fuente: Sistema Automático de Trámite Judicial Ecuatoriano (SATJE), corte al 31 de octubre de 2023. Elaboración propia.



Figura 5. Acciones por despido ineficaz a nivel nacional iniciadas en el año 2021.  
Fuente: Sistema Automático de Trámite Judicial Ecuatoriano (SATJE), corte al 31 de octubre de 2023. Elaboración propia.



Figura 6. Acciones por despido ineficaz a nivel nacional iniciadas en el año 2022.  
Fuente: Sistema Automático de Trámite Judicial Ecuatoriano (SATJE), corte al 31 de octubre de 2023. Elaboración propia.



Figura 7. Acciones por despido ineficaz a nivel nacional iniciadas en el año 2023.  
Fuente: Sistema Automático de Trámite Judicial Ecuatoriano (SATJE), corte al 31 de octubre de 2023. Elaboración propia.

En un periodo de seis años comprendido entre los años 2018 y 2023, a nivel nacional se sustanciaron 1891 causas de despido ineficaz; las cuales conforme a los gráficos anteriormente expuestos se puede observar que, del 100% de causas ingresadas en un año, únicamente se resuelven en promedio el 58,99% en ese mismo año, el otro 41% de causas se resuelven en los próximos dos años de haberse interpuesto.

Estos índices denotan que el despido ineficaz, socialmente no alcanzó su objetivo principal de garantizar la protección de la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas, en periodo de lactancia o condición de maternidad, y de los dirigentes sindicales; sino que en la práctica, existen muchos otros factores que no permiten la adecuada aplicación de las normas, tales como: el corto plazo para interponer una acción por despido ineficaz, el impacto económico que involucra contratar servicios de patrocinio judicial, el promedio de tiempo de resolución de causas, el conocimiento técnico que en derecho laboral se requiere por parte de abogados y jueces, más todas las implicaciones personales que conllevan ser madre o líder colectivo y trabajador a la vez, lo que se conoce como *work-life balance*.

## 5. Circunstancias legales especiales del despido ineficaz

El despido es un acto por el cual el empleador de forma unilateral pone fin a la relación laboral que mantiene con el trabajador; ahora, la circunstancia especial del despido ineficaz es la protección estatal y social para disminuir las barreras de discriminación, acoso laboral y los estereotipos de género hacia sujetos de derecho que se encuentran en condición desigual frente al resto de trabajadores.

### 5.1. Las pretensiones judiciales del despido

La norma del art. 195.2 del Código del Trabajo pretendió otorgar una característica especial al iniciar la audiencia única de las causas de despido ineficaz por la etapa de la conciliación. Se cree que el espíritu de la norma quiso otorgar una oportunidad de salvaguardar la relación laboral y volver las cosas al estado anterior al despido por voluntad de ambas partes; sin embargo, el legislador debió ser explícito al establecer que la pretensión sería la indemnización de un año de remuneraciones, salvo que las partes voluntariamente acordaran el reintegro del trabajador al puesto de trabajo; en cuyo caso únicamente se debería pagar las remuneraciones que hubiere dejado de percibir por todo el tiempo transcurrido con el 10% de recargo. Por el contrario, lo que prevé es:

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.<sup>70</sup>

En otras palabras, es decisión de la parte actora lo que quiera pretender a través de un proceso de despido ineficaz, esto puede ser reintegrarse al trabajo o que le paguen la indemnización de un año de remuneración más la que corresponda por despido intempestivo, la cual de acuerdo con el art. 188 del Código del Trabajo, equivale a la última remuneración que percibió por cada año de labores para el mismo empleador.<sup>71</sup>

Adicionalmente, como producto de la terminación de la relación laboral por declaratoria de despido ineficaz, tiene también derecho a percibir los rubros

---

<sup>70</sup> Ecuador, *Código del Trabajo*, art. 195.3; énfasis añadido.

<sup>71</sup> “Art. 188.-Indemnización por despido intempestivo.- El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

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

La fracción de un año se considerará como año completo.

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

correspondientes a desahucio, décimo tercero y décimo cuarto sueldo, vacaciones no gozadas, utilidades y los demás derechos que por ley le correspondan.

Mientras que regresar al trabajo, después de haber sido despedido ineficazmente en el caso de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, la norma solo le otorga una protección por el resto de tiempo que dure la licencia por maternidad o lactancia, que sumados estos dos beneficios equivale a un año y tres meses; a partir de ese momento el empleador podría despedir a la trabajadora intempestivamente y ya no debe pagar la indemnización de un año de remuneraciones que plantea la norma con el despido ineficaz.

Por lo tanto, en la práctica lo más beneficioso para la mujer embarazada o en periodo de lactancia que haya sido ineficazmente despedida es reclamar las indemnizaciones que la ley contempla como efecto de este despido, que a la postre es la indemnización de un año de remuneraciones, casi el mismo tiempo de protección que la ley le otorga, sumadas las licencias por maternidad y lactancia. No obstante, la licencia de lactancia significa trabajar seis horas y disponer de dos horas para el cuidado y alimentación del bebé; mientras que percibir la indemnización representa que la madre pueda disponer de todo el tiempo remunerado para el cuidado del bebé.

Además, puede darse el caso de que el empleador despida intempestivamente a la trabajadora cumplidos los doce meses a partir del nacimiento del bebé, cuando la licencia de lactancia prevé que serán doce meses a partir de que culmine la licencia por maternidad; por lo tanto, una vez que sea declarado el despido ineficaz, la trabajadora tendrá derecho a un año de indemnización, cuando en la práctica su protección legal de reincorporarse al trabajo solo le otorgaría la protección de dos meses más de acuerdo al ejemplo analizado; siempre y cuando el juicio se resuelva en un mes, lo cual resulta imposible en el sistema de administración de justicia ecuatoriano.

De igual manera para los dirigentes sindicales, el art. 187<sup>72</sup> del Código del Trabajo les otorga una protección para que sigan ejerciendo su cargo dentro de la directiva hasta que termine el periodo y un año más; sin embargo, esta protección no está condicionada a su reintegro sino únicamente a la declaratoria de despido ineficaz, por lo que podría obtener la indemnización de un año de remuneraciones y seguir

---

<sup>72</sup> “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”.

ejerciendo su cargo hasta culminar el periodo; o, en el caso de que pretenda conservar su trabajo tendrá un año adicional de protección aún terminado el periodo como dirigente sindical, por lo que esta norma sí tiene armonía y es beneficiosa tanto si requiere incorporarse al trabajo o recibir la indemnización de un año de remuneraciones, al contrario del caso de las mujeres embarazadas, en periodo de lactancia o condición de maternidad.

En definitiva, tanto la opción de pretender ser reintegrado al puesto de trabajo como la indemnización en el caso de no desear reintegrarse, son dos condiciones opuestas que no pueden ser pretendidas en una misma demanda; ya que como establece Devis Echandía, la pretensión es el fin concreto que el demandante persigue que se declare en la sentencia; y no una declaración abstracta y teórica acerca del contenido de la ley material.<sup>73</sup> Así también, la pretensión es el acto de voluntad que ostenta quien propone la demanda, sobre la cual el juzgador debe resolver en la sentencia. Ahora, si como pretensión se tiene simplemente la declaratoria del despido ineficaz, qué pasa con el requisito del num. 10 del art. 142 del COGEP que se refiere al establecimiento de la cuantía, en concordancia con el num. 5 del art. 144 que establecen que cada pretensión deberá ser cuantificada para establecer la cuantía del proceso:

Art. 142.- Contenido de la demanda. La demanda se presentará por escrito y contendrá:  
[...] 10. La cuantía del proceso cuando sea necesaria para determinar el procedimiento.<sup>74</sup>

[...] Art. 144.-Determinación de la cuantía. Para la determinación de la cuantía se seguirán las siguientes reglas:

[...] 5. En materia laboral se cuantificará cada una de las pretensiones de la o del actor para establecer la cuantía.<sup>75</sup>

Por consiguiente, no es posible en una misma demanda pretender que una vez declarado el despido ineficaz, se considere como no interrumpida la relación laboral y se ordene el pago de las remuneraciones pendientes con el 10% de recargo; y, también que en el caso de probar el despido ineficaz se ordene el pago de la indemnización equivalente a un año de remuneraciones que venía percibiendo; y, adicionalmente la general que corresponda por despido intempestivo.

En sí el problema, no es calcular estos tres parámetros sino sobre cuál de ellos debe resolver el juez; por este motivo, es que cuando se establece todo esto en una

---

<sup>73</sup> Devis Echandía, Hernando, *Nociones Generales de Derecho Procesal Civil*. Colombia: Temis S.A., 2009, 255.

<sup>74</sup> Ecuador, *Código Orgánico General de Procesos*, Registro Oficial 506, Suplemento, 22 de mayo de 2015, última modificación 09 de mayo de 2024, art. 142, num. 10.

<sup>75</sup> *Ibid.*, art. 144, num. 5.

misma demanda, los juzgadores no tenían otra opción que inadmitir estas demandas por la causal de indebida acumulación de pretensiones, por ser contrarias e incompatibles entre sí; lo que equivale a pretender en una demanda de divorcio: *me quiero divorciar, pero si mi pareja promete cambiar en la etapa de conciliación de la audiencia, mejor me reintegro al matrimonio con esa condición.*

El proponente de la demanda es quien debe exponer su pretensión voluntaria con claridad, al inicio del proceso del despido ineficaz, en el mismo acto de proposición; sin perjuicio de que en la audiencia el empleador tenga la oportunidad de proponer el reintegro al trabajo, y que el trabajador acepte esta propuesta en cuyo caso, estará condicionada al pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde el momento del despido hasta el momento de la reincorporación, con el 10% de recargo, manteniendo la continuidad de la relación laboral como que nunca se hubiese interrumpido.

Ahora, que pasaría en el caso de que un trabajador en su demanda establezca como pretensión el reintegro al puesto de trabajo y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir con el 10% de recargo, y que en la etapa de conciliación en la audiencia el empleador proponga pagar la indemnización del despido ineficaz, más todos los derechos adquiridos que por ley le correspondan al trabajador con el propósito de que no regrese al puesto de trabajo porque ese cargo ya está ocupado por un nuevo trabajador. De no llegar a un acuerdo conciliatorio y una vez probado el despido ineficaz, ¿el juzgador debería en sentencia disponer el reintegro al puesto de trabajo porque esa fue la pretensión del trabajador, ya que no aceptó la propuesta de ser indemnizado?

Resultaría contraproducente crear en la práctica un problema jurídico de tal magnitud, en el que los jueces puedan cometer un sinnúmero de errores procesales en la sustanciación de los procesos de despido ineficaz, precisamente porque la norma no es clara y porque este tipo de procesos tiene un corto tiempo para interponerse, porque caso contrario opera la caducidad del derecho a accionar.

Por lo tanto, aun cuando el legislador tuvo buena intención al incorporar el despido ineficaz en la norma ecuatoriana, distorsionó los efectos de la figura del despido ineficaz, de tal forma que actualmente causan perjuicios en el desarrollo de los procesos judiciales que piden la declaratoria de despido ineficaz y que en gran medida afectan al eslabón más débil que este tipo de controversias, esto es el trabajador.

## 5.2. La indebida acumulación de pretensiones

Antes de analizar la indebida acumulación de pretensiones, es preciso establecer en qué casos jurídicos es posible acumular las pretensiones para que sean resueltas en una misma sentencia. Palacios citando a Alsina, define a la acumulación de acciones en los siguientes términos:

La acumulación de acciones (objetiva y subjetiva) consiste en la unión de dos o más acciones en un solo proceso, para que sean resueltas en una misma sentencia. La acumulación de autos es la reunión de varios procesos en los que se hayan ejercitado acciones conexas para que se tramiten ante el mismo juez y se resuelvan en una sola sentencia o de acuerdo con un solo criterio. *La primera tiene como fundamento la economía procesal, permitiendo resolver en un solo proceso diversas cuestiones; la segunda tiene por objeto impedir que una misma cuestión sea resuelta de distinta manera en los diversos procesos.*<sup>76</sup>

Si bien la norma nos establece como efectos de la declaratoria del despido ineficaz que la relación laboral no se ha interrumpido y que se ordenará el reintegro y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir con el 10% de recargo, no es impositiva a que la única pretensión en la demanda sea el reintegro, sino que el segundo inciso del art. 195.3 del Código del Trabajo establece expresamente:

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.*<sup>77</sup>

Es decir que la persona trabajadora es quien decide si quiere reintegrarse o no a su puesto de trabajo; la pregunta es ¿cuándo decide?, y lo más lógico es que esa decisión se plasme en su pretensión de la demanda; ya que decidirlo después de emitida la declaratoria de despido ineficaz, significaría que una vez emitida la resolución oral por parte del juzgador en la cual declara la ineficacia del despido, la persona trabajadora en ese momento le diga al juez que ha decidido no continuar la relación laboral y que por lo tanto se modifique la sentencia escrita, cosa que no es posible en derecho; ya que una vez emitida la sentencia esta se vuelve inmutable, imposible de modificar, conforme lo determina el art. 100 del Código Orgánico General de Procesos:

---

<sup>76</sup> Johnny Palacios, *Generalidades del Código Orgánico General de Procesos*, Ecuador, 2017, 228; énfasis añadido.

<sup>77</sup> Ecuador, *Código del Trabajo*, art. 195.3; énfasis añadido.

Art. 100.- Inmutabilidad de la sentencia. Pronunciada y notificada la sentencia, cesará la competencia de la o del juzgador respecto a la cuestión decidida y no la podrá modificar en parte alguna, aunque se presenten nuevas pruebas. Podrá, sin embargo, aclararla o ampliarla a petición de parte, dentro del término concedido para el efecto.

Los errores de escritura, como de nombres, de citas legales, de cálculo o puramente numéricos podrán ser corregidos, de oficio o a petición de parte, aun durante la ejecución de la sentencia, sin que en caso alguno se modifique el sentido de la resolución.<sup>78</sup>

Es decir, el único efecto de la declaratoria de ineficacia del despido en el que se ordena el reintegro porque esa fue la pretensión de la demanda, sería ejecutar la sentencia para el reintegro, porque ya precluyó el momento procesal oportuno para decidir si reintegrarse al trabajo o no continuar con la relación laboral.

Ahora, es preciso considerar que este tipo de procesos de despido ineficaz en la audiencia única empiezan por conciliación, pero lo dicho en esta etapa por las partes como por el juzgador no puede trascender a las otras etapas de la audiencia para que el juez establezca que la persona trabajadora ya no desea reintegrarse al trabajo y que por lo tanto ya no se tomará en cuenta su pretensión al momento de resolver y declarar la ineficacia del despido. Tampoco se puede cambiar de decisión en ninguna otra etapa del procedimiento de audiencia, que de acuerdo con el art. 333, num. 4 del Código Orgánico General de Procesos prevé:

Art. 333.- Procedimiento. El procedimiento sumario se rige por las siguientes reglas: [...] 3. 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. La segunda fase se desarrollará en el siguiente orden: debate probatorio, alegato inicial, práctica de pruebas, alegato final. Esta audiencia se realizará en el término máximo de treinta días a partir de la contestación a la demanda.<sup>79</sup>

En materia de niñez y adolescencia y de 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 veinte días contados a partir de la citación.<sup>80</sup>

Porque una vez declarada la ineficacia del despido en el cual se decidió no reintegrarse al trabajo sino terminar la relación laboral, le corresponde al trabajador el cobro de los demás haberes laborales que no fueron determinados en la sentencia del proceso del despido ineficaz; para lo cual debe iniciar un nuevo proceso sumario para cobrar los valores de desahucio, décimo tercero y décimo cuarto sueldo, vacaciones no

---

<sup>78</sup> Ecuador, *Código Orgánico General de Procesos*, art. 100.

<sup>79</sup> *Ibid.*, art. 333, num. 3.

<sup>80</sup> *Ibid.*, art. 333, num. 4.

gozadas, utilidades, etc; sin embargo, ya no sería un proceso de conocimiento conforme a la naturaleza del proceso sumario, sino que sería más un proceso de ejecución, porque se tiene la sentencia del despido ineficaz, la cual es la prueba fehaciente que permite el cobro del resto de rubros de los derechos adquiridos en la misma relación laboral.

La indebida acumulación de pretensiones es causal para inadmitir una demanda<sup>81</sup> y también es excepción previa<sup>82</sup>; la Corte Nacional de Justicia emitió la Resolución No. 05-2021, sobre la “Acumulación Indebida de Acciones por Despido Ineficaz”, la cual resolvió:

Art. 1.- En los juicios individuales de trabajo, en los que las personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, así como por los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones demanden la declaratoria de ineficacia del despido previsto en los artículos 195.1, 195.2 y 195.3 del Código del Trabajo, las juezas y los jueces, que al calificar la demanda, evidencien que a más de la pretensión exclusiva de esta norma, la o el accionante incorpore otras pretensiones relativas a derechos laborales, admitirán a trámite la demanda únicamente en lo que respecta a la declaratoria del despido ineficaz, dejando a salvo en la misma calificación el derecho de la persona trabajadora a reclamar por vía separada los demás beneficios laborales.<sup>83</sup>

El Pleno de la Corte Nacional de Justicia emite esta resolución con fuerza de ley en el año 2021, con la intención de frenar los autos de inadmisión de demandas por indebida acumulación de pretensiones; sin embargo, en la resolución no se plasman los puntos de análisis que hayan permitido determinar el criterio adoptado por la mayoría.

¿Por qué se considera que reclamar el pago del despido intempestivo, las vacaciones, los décimos, el pago de horas suplementarias y/o extraordinarias se debe realizar en cuerda separada, si son derechos adquiridos de la misma relación laboral, los mismos sujetos, es decir empleador y trabajador y por la misma causa, es decir un solo despido?

Esta resolución con fuerza de ley emitida por la Corte Nacional de Justicia inobserva los principios de concentración,<sup>84</sup> economía procesal, celeridad,<sup>85</sup> y tutela judicial efectiva<sup>86</sup> de los derechos.

---

<sup>81</sup> Ibid., art. 147.2.

<sup>82</sup> Ibid., art. 153.4.

<sup>83</sup> Ecuador CNJ, *Resolución No. 05-2021 de la Corte Nacional de Justicia*, Registro Oficial 409, Suplemento, 12 de marzo de 2021, art. 1.

<sup>84</sup> Ecuador, *Código Orgánico de la Función Judicial*, Registro Oficial 544, Suplemento, 9 de marzo 2009, última modificación 29 de marzo de 2023, art. 19: “Se propenderá a reunir la actividad procesal en la menor cantidad posible de actos, para lograr la concentración que contribuya a la celeridad del proceso”.

### 5.3. Derecho a la defensa de las partes procesales en términos reducidos

Tal como lo establecimos anteriormente, si bien es cierto que la normativa no nos prohíbe acumular las pretensiones laborales de un despido intempestivo en un proceso de despido ineficaz, por cuanto la normativa reconoce como efecto del despido intempestivo la ineficacia del mismo por tratarse de sujetos de derecho protegidos por la ley; también es cierto que en un proceso de despido ineficaz, el demandado tendría limitado su derecho a la legítima defensa y a contar con el tiempo y con los medios adecuados para la preparación de su defensa<sup>87</sup> en un procedimiento especial abreviado.

Como ejemplo de aquello, tenemos que la parte demandada en un proceso de despido ineficaz en el que se acumulen las demás pretensiones del despido intempestivo porque el actor decidió no reintegrarse al trabajo; el demandado no pueda reconvenir, pues no existiría el elemento de conexidad, ya que cualquier razón por la que se interponga una contrademanda no tendría que ver con la condición asociada a la maternidad o de dirigente sindical, sino por otros factores generales de la relación laboral en general, como por ejemplo anticipos, préstamos quirografarios, hipotecarios o personales, indemnizaciones que el trabajador esté pagando por daños de maquinaria, daños a vehículos, entre otros.

Ahora bien, lo que la norma actualmente no prevé es cómo hacer eficaces las 2 pretensiones propias del despido ineficaz a elección del demandante: 1. Retornar al puesto de trabajo y obtener el pago de las remuneraciones que dejó de percibir desde la fecha del despido con un 10% de recargo; o, 2. No reintegrarse al trabajo y ser beneficiario de la indemnización económica equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo.

En el caso de que el actor elija como pretensión no retornar al puesto de trabajo, con el fin de salvaguardar los derechos tanto de la parte actora como de la parte demandada; esto es que de manera célere el actor pueda reclamar en un mismo proceso judicial todas las pretensiones conexas producto de la relación laboral de la que fue despedido y, a su vez con el propósito de que el demandado pueda ejercer cabalmente

---

<sup>85</sup> Ibid., art. 20 “La administración de justicia será rápida y oportuna, tanto en la tramitación y resolución de la causa, como en la ejecución de lo decidido”.

<sup>86</sup> Ibid., art. 23 “Deberán resolver siempre las pretensiones y excepciones que hayan deducido los litigantes sobre la única base de la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado, la ley, y los méritos del proceso”.

<sup>87</sup> Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, art. 76, num 7, lit. b].

todos sus mecanismos de defensa técnica al poder proponer una reconvencción conexas; sería oportuno que la Corte Nacional de Justicia como máximo órgano de justicia ordinaria y emisor de resoluciones con fuerza de ley<sup>88</sup> reforme su resolución No. 05-2021, y emita una nueva resolución planteando una diferenciación de procedimiento para la sustanciación de cada pretensión del despido ineficaz.

Para el caso de que el actor decida reclamar en juicio la pretensión de retornar al puesto de trabajo y, posterior a la declaratoria de ineficacia del despido obtener el pago de las remuneraciones que dejó de percibir desde la fecha del despido ineficaz con un 10% de recargo; el procedimiento por el cual se sustanciará la demanda será el sumario abreviado con los tiempos reducidos conforme a las normas excepcionales de los casos en materia de niñez y adolescencia. Dejando expresa constancia que, únicamente en este caso será compatible la petición de medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato al trabajo conforme lo previsto en el inciso segundo del art. 195.2. del Código del Trabajo.

Por el contrario, cuando la pretensión del actor sea no retornar al trabajo y una vez declarada la ineficacia del despido hacer efectivos los efectos de un despido intempestivo, tales como percibir una indemnización económica equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo y, adicionalmente todos los demás derechos adquiridos producto de la relación laboral; el procedimiento para sustanciar dicha demanda será el sumario normal.

La única regla que se aplicará a los dos procedimientos sin distinción alguna será la de caducidad de treinta días para interponer una demanda por despido ineficaz, conforme lo prevé la norma del art. 195.2. del Código del Trabajo; si la demanda no es interpuesta en este plazo, no se tomará como despido ineficaz y se aplicará la regla de la prescripción proveniente de actos o contratos en materia laboral,<sup>89</sup> específicamente para el caso de la pretensión de no retornar al puesto de trabajo, ya que la pretensión de reintegro no cabría atenderse en juicio por estar caducado el derecho de accionar.

---

<sup>88</sup> Ecuador, *Código Orgánico de la Función Judicial*, Registro Oficial 544, Suplemento, 9 de marzo 2009, última modificación 29 de marzo de 2023, art. 180, num. 6.

<sup>89</sup> Ecuador, *Código del Trabajo*, Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005, última modificación 27 de junio de 2024, “Art. 635.- Prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos.- Las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral”.



## **Producto aplicado**

### **1. Descripción del producto**

Se desarrolló un documento escrito con el proyecto de resolución que debería ser emitido por la Corte Nacional de Justicia para sustituir la vigente Resolución No. 05-2021, ya que no solucionó los problemas de los procesos de despido ineficaz por inadecuada acumulación de pretensiones. El nuevo proyecto establece motivadamente las razones por las cuales sí es posible acumular varias pretensiones conexas en un solo procedimiento sumario, siempre y cuando al momento de proponer la demanda se establezca con claridad lo que se pretende, si es el reintegro o las indemnizaciones del a 195.3 del Código del Trabajo; ya que en los procedimientos sumarios no cabe la reforma a la demanda.

Por estos hechos, el producto aplicado surge después de hacer un análisis de la norma, el verdadero espíritu de la ley establecido por el legislador al incluir esta figura jurídica, su interpretación en el ámbito de la administración de justicia, los posibles efectos sustantivos y adjetivos y, las soluciones que fueron recogidas como texto alternativo en un Proyecto de Resolución que será remitido a la Corte Nacional de Justicia como aporte investigativo.

#### **1.1. Contenido del producto**

##### **1.1.1. Considerandos**

Que el art. 7 del Protocolo de San Salvador establece que, en casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;

Que el art. 11, nums. 2 y 3 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer señala que, a fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales; c)

Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo [...] mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños; y 3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda;

Que el art. 1, num. 2, letra b) del Convenio C098 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de la OIT, contempla que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo; 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;

Que, como soft law tenemos el art. 8 num. 1 y 2 del Convenio sobre la protección de la maternidad C183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual prevé: 1. Se prohíbe al empleador que despidiera a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, [...] 2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad. Por otra parte, el artículo 1 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores C135 de la OIT, reconoce: Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor;

Que los arts. 75 y 76, num. 3 de la Constitución de la República establece como una de las dimensiones de los derechos de protección y seguridad jurídica que, toda persona tiene derecho a una justicia expedita, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; por lo tanto, debe existir un procedimiento claramente preestablecido para el juzgamiento de un acto u omisión;

Que el art. 43, num. 1 de la Constitución de la República establece como derechos de las personas y grupos de atención prioritaria que, el Estado garantizará a las

mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a: 1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral;

Que el art. 332 de la Constitución de la República dispone: El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, 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. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos;

Que el art. 326, num. 7 y 14 de la Constitución de la República, establecen: 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; 14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga;

Que el art. 153 del Código del Trabajo, instituye la 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;

Que el art. 187 del Código del Trabajo, prevé garantías a los 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;

Que el art. 195.1 del Código del Trabajo, respecto a la prohibición de despido y declaratoria de ineficacia, establece: se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, debido al 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 art. 187;

Que los arts. 195.2 y 195.3 del Código del Trabajo, contempla la 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. Por otra parte, respecto a los efectos del despido prevé: 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;

Que el art. 180, num. 6 del Código Orgánico de la Función Judicial establece que, al Pleno de la Corte Nacional de Justicia le corresponde: expedir resoluciones en caso de duda u oscuridad de las leyes, las que serán generales y obligatorias, mientras no se disponga lo contrario por la Ley, y regirán a partir de su publicación en el Registro Oficial;

Que existen dos circunstancias especiales respecto al despido ineficaz, la primera cuando el trabajador desea retornar al puesto y que su relación laboral no se vea interrumpida; y, la segunda cuando el trabajador decide no continuar la relación de trabajo. Estas dos pretensiones no pueden interponerse en una misma acción de despido ineficaz, por cuanto son contradictorias, incompatibles e inacumulables. Por lo tanto, es necesario emitir una resolución sobre el alcance y aplicación de los arts. 195.2 y 195.3 del Código del Trabajo y el art. 332 del Código Orgánico General de Procesos que regulan el procedimiento de una acción de despido ineficaz, especificando el trámite de cada uno de acuerdo con la pretensión que motive la demanda.

Que la naturaleza de una acción por despido ineficaz en la que se pretende el reintegro de la persona despedida al puesto de trabajo es sumarísima; ya que la norma ha previsto que incluso se pueda solicitar el reintegro inmediato como medida cautelar hasta que se resuelva el fondo del juicio, conforme lo prevé el segundo inciso del art. 195.2 del Código del Trabajo.

Que la pretensión del reintegro al trabajo en la acción de despido ineficaz no requiere acumular pretensiones de otros derechos adquiridos durante la relación laboral;

ya que al declararse ineficaz el despido, el efecto jurídico comprende que la relación laboral no se haya 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, que resarcen otros beneficios como el pago de la continuidad de aportes al seguro social obligatorio, pago de fondos de reserva, proporcionales de décimos y cuantificación de los días que tendrá por derecho de vacaciones, entre otros derechos que se reestablecen por este efecto previsto en el primer inciso del art. 195.3 del Código del Trabajo.

Que, por otra parte, la pretensión de no continuar con la relación laboral a pesar de la declaratoria de ineficacia, sí conlleva la acumulación de otras pretensiones como efecto directo del despido ineficaz, conforme lo dispuesto en el inciso segundo del art. 195.3 del Código del Trabajo, que establece que la persona accionante “recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo”. Por lo tanto, la indemnización general que corresponde a un despido intempestivo comprende el pago de derechos adquiridos tales como bonificación por desahucio, pago de proporcionales de décimos, vacaciones no gozadas, horas suplementarias y extraordinarias, utilidades y todos aquellos beneficios a los cuales el trabajador despedido haya tenido derecho.

Que la acumulación de pretensiones de una acción por despido intempestivo general se sustancia en procedimiento sumario de acuerdo con los arts. 332, num. 1 y 333 del Código Orgánico General de Procesos por mandato del art. 575 del Código del Trabajo.

Que los dirigentes sindicales, a pesar de haber sido despedidos seguirán perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período establecido. De igual manera, tendrán protección reforzada de prohibición de despido hasta un año después de haber culminado el periodo para el cual fueron elegidos de acuerdo con el art. 187 del Código del Trabajo.

Que las mujeres despedidas en periodo de gestación o por condiciones asociadas a la maternidad, así como los dirigentes sindicales podrán accionar el despido ineficaz dentro del plazo de 30 días contados a partir de la notificación del despido conforme a lo previsto en el inciso primero del art. 195.2 del Código del Trabajo.

Que en aquellos casos en los cuales las demandas por despido ineficaz no sean propuestas dentro del plazo de los 30 días establecido en el art. 195.2 del Código del Trabajo, el juzgador de oficio declarará caducada la acción de despido ineficaz conforme las reglas de la Resolución 005-2016 de la Corte Nacional de Justicia.

### **1.1.2. Parte resolutive**

En ejercicio de la facultad contenida en el art. 180.6 del Código Orgánico de la Función Judicial, el Pleno de la Corte Nacional de Justicia resuelve:

**Artículo 1.-** En los juicios individuales de trabajo, en los que las personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, así como por los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones demanden la declaratoria de ineficacia del despido prevista en los arts. 195.1, 195.2 y 195.3 del Código del Trabajo, las juezas y los jueces al calificar la demanda deberán observar las siguientes reglas:

**1.1.** Cuando la pretensión de la acción del despido ineficaz sea retornar al puesto de trabajo y que su relación laboral no se vea interrumpida, el procedimiento sumario se desarrollará con los términos reducidos como en el caso de niñez y adolescencia.

**1.2.** Cuando la pretensión de la acción del despido ineficaz sea que, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no se continúe con la relación de trabajo, el procedimiento sumario se desarrollará con los términos generales previstos para el resto de acciones laborales de acuerdo al art. 575 del Código del Trabajo; ante lo cual, se permitirá acumular todas las pretensiones compatibles producto de la misma relación laboral.

**Artículo 2.-** Cuando del texto de la demanda se desprenda como pretensión la declaratoria de ineficacia del despido sin expresar voluntad de no continuar la relación laboral o reintegrarse, se observará lo previsto en el artículo 144 numeral 5 del Código Orgánico General de Procesos para determinar si la demanda trata respecto a la pretensión del punto 1.1 o 1.2 de la presente resolución. En ningún caso procederá solicitar conjuntamente las pretensiones del inciso primero y segundo del artículo 195.3 del Código del Trabajo por ser incompatibles y contrarias.

**Artículo 3.-** Para interponer la acción de despido ineficaz, se deberá observar lo previsto en el inciso primero del art. 195.2. del Código del Trabajo. De inobservarse el plazo máximo de interposición de una acción de despido ineficaz, la jueza o el juez competente al momento de declarar la caducidad de la acción del despido ineficaz conforme las reglas de la Resolución 005-2016 de la Corte Nacional de Justicia; dejará a salvo el derecho de la persona trabajadora para reclamar los demás derechos laborales.

**Artículo 4.-** La presente resolución tendrá el carácter de general y obligatoria mientras la Ley no disponga lo contrario y entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

#### **Disposición derogatoria**

Deróguese la Resolución No. 05-2021, emitida por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia, respecto a la “Acumulación indebida de acciones por despido ineficaz”.

Publíquese en el Registro Oficial y en la Gaceta Judicial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, en el Salón de Sesiones del Pleno de la Corte Nacional de Justicia.

## **2. Descripción del proceso de elaboración**

Una vez revisados los instrumentos internacionales, la doctrina, la legislación nacional, la jurisprudencia y los datos estadísticos de sustanciación y resolución de las acciones de despido ineficaz del Consejo de la Judicatura; se establecieron los puntos específicos que resolverán la problemática de interpretación del procedimiento de sustanciación de las acciones de despido ineficaz, los cuales no requieren de reforma legislativa, sino únicamente de reforma total de la resolución No. 05-2021, emitida por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia sobre la “Acumulación indebida de acciones por despido ineficaz. Por estos hechos, se elaboró un proyecto sustitutivo de dicha resolución, el cual será remitido al Pleno de la Corte Nacional de Justicia para su análisis respectivo como aporte académico.

## Conclusiones

El despido ineficaz no es una invención de la legislación ecuatoriana, sino que es una garantía de protección del derecho al trabajo que se encuentra plasmada en varios instrumentos internacionales, así como en la Constitución de la República del Ecuador; a la cual a través del Código del Trabajo se le han otorgado efectos jurídicos para quien la transgrede.

La acción de despido ineficaz *per se* no es una obligación para las partes: trabajador y empleador de retomar la relación laboral como condición *sine qua non*, sino que más bien faculta al trabajador despedido para que tome una decisión entre el retorno al trabajo, o la ratificación de terminación de la relación laboral y el cobro de una indemnización especial, es decir la ineficacia es un efecto del despido; por eso en los textos normativos se establece al despido ineficaz y al despido intempestivo como sinónimos.

Según las cifras estadísticas del Consejo de la Judicatura, en el sistema de administración de justicia a nivel nacional entre enero de 2018 y octubre de 2023, se sustanciaron 1891 acciones por despido ineficaz, de las cuales solo se aceptaron en sentencia 306; en acuerdos conciliatorios se resolvieron 390 y se rechazaron 1195 demandas.

De las demandas por despido ineficaz interpuestas en el año 2018, se resolvió en el mismo año el 71,39%; respecto a las interpuestas en 2019, se resolvió el 67,01%; en el 2020, el 51,37%; en el 2021, el 52,21%; en el 2022, el 58,33%; y en el 2023, se resolvió solo el 53,63% de las acciones interpuestas en ese año, respectivamente. Los porcentajes de resolución de acciones por despido ineficaz a partir del año 2018 ha ido decreciendo, lo que significa que cada vez que se presente una acción de despido ineficaz nueva, se resuelve en mayor tiempo.

Las acciones de despido ineficaz que no se resuelven solo en la justicia ordinaria, sino que trascienden a la justicia constitucional a través de la acción extraordinaria de protección, y se resuelven entre 5 y 6 años contados desde la interposición de la demanda. Tomando en cuenta que la prescripción en materia laboral de acuerdo al art. 635 del Código del Trabajo es de 3 años, se concluye que una vez agotadas todas las instancias y los recursos extraordinarios previstos en la legislación

ecuatoriana, no es posible interponer una segunda acción para reclamar el resto de los haberes laborales que no pueden cobrarse en una acción de despido ineficaz, porque estaría prescrita.

El Estado a través del sistema de administración de justicia no cumple con los parámetros de protección del derecho al trabajo de las mujeres en condición de gestación o maternidad, así como de los dirigentes sindicales; por cuanto los promedios de resolución de las acciones de despido ineficaz duran en promedio dos años; y, existen otros factores tales como: el corto plazo para interponer una acción por despido ineficaz, el impacto económico que involucra contratar servicios de patrocinio judicial, el conocimiento técnico que en derecho laboral se requiere por parte de abogados y jueces, más todas las implicaciones personales que conllevan ser madre o líder colectivo y trabajador a la vez, lo cual hace que al momento del despido, la persona trabajadora no esté inmediatamente pensando en acceder al sistema judicial.

La Corte Nacional de Justicia al emitir la resolución con fuerza de ley No. 05-2021, no realizó un análisis profundo de las problemáticas de interposición y sustanciación de las acciones de despido ineficaz, ya que el problema no radicaba en la acumulación de pretensiones, sino en el tipo de procedimiento por el cual debe sustanciarse tanto la pretensión de reintegro al trabajo, como la de terminación de la relación laboral.

En los casos de acumulación de autos en materia laboral, concretamente en un caso de impugnación de visto bueno por parte del empleador y un proceso de reclamo de despido ineficaz, ambos, producto de la misma relación laboral; los juzgadores que conozcan estos juicios no podrían acumular los procesos aplicando el art. 17 num. 1 del COGEP ya que la resolución de la Corte Nacional de Justicia No. 05-2021 no permite acumular pretensiones compatibles producto de la misma relación laboral. En este caso, se transgrediría el principio de seguridad jurídica y tutela judicial efectiva; ya que al sustanciarse por cuerda separada, se podrían obtener sentencias contradictorias. Por ejemplo, en el primer caso una sentencia que acepta la impugnación del visto bueno; mientras que en el otro caso se acepte la demanda y se ordene el pago de la indemnización de un año de remuneraciones del despido ineficaz por haberse encontrado en embarazo al momento de concederse el visto bueno; circunstancia en la cual se afectaría también la institución de la cosa juzgada material por cuanto no se podrían ejecutar sentencias contradictorias que obligan a los mismos sujetos.

Así también, cuando la persona trabajadora en estado de gestación fue despedida sin notificar su estado al empleador, el juicio de despido ineficaz le sería negado por incumplir la resolución No. 06-2016 de la Corte Nacional de Justicia. En este caso, cuando proponga el segundo juicio sumario para reclamar el despido intempestivo y todos sus derechos laborales producto de la relación laboral; ¿qué impediría al juzgador aceptar una excepción previa de cosa juzgada en la cual se establezca que el primer juicio de despido ineficaz fue rechazado?. Este tipo de problemas jurídicos determinan que la interpretación dada en la Resolución No. 05-2021 de la Corte Nacional de Justicia, propende la regresión de derechos para la persona trabajadora despedida, inobservando principios constitucionales como seguridad jurídica, tutela judicial efectiva, economía procesal y concentración, al tenor de lo estipulado en el art. 11 num. 8 de la Constitución de la República del Ecuador y los tratados internacionales.

Para que se entienda el verdadero alcance del despido ineficaz, todos los operadores del derecho procesal, tanto jueces como abogados procesalistas deben capacitarse en el tema, pues en muchas ocasiones, la norma no es mala, sino que mala es la incorrecta interpretación que hacemos de ella. Así, por ejemplo, no habría sentencias contradictorias si se alega a tiempo la excepción de *litis pendencia* o si los jueces no consideran que el rechazo por caducidad de una acción de despido ineficaz no constituye cosa juzgada respecto del resto de pretensiones laborales. Mientras tanto, clarificar las normas con modificaciones a las resoluciones del pleno, constituye un esfuerzo para que los derechos que se pretendían con la norma no sean vulnerados, hasta que más tarde, tales normas puedan ser consagradas con reformas legislativas que eviten, de una vez por todas, estas malas interpretaciones.

Al efecto, considero que es necesario reinterpretar la normativa respecto al despido ineficaz y sustituir la resolución No. 05-2021 emitida por la Corte Nacional de Justicia, con el propósito de otorgar la solución momentánea más adecuada para la sustanciación de las acciones de despido ineficaz, que no solo solucione el problema de la indebida acumulación de pretensiones; sino que legitime el poder de decisión del demandante para que de acuerdo a la pretensión que elija: 1. Retornar al puesto de trabajo o, 2. Terminar la relación laboral, pueda adecuar sus medios probatorios; y, el juzgador sepa sustanciar la acción por el procedimiento y términos adecuados.

Oportunamente, sería preciso que la Asamblea Nacional reforme la figura jurídica del despido ineficaz, de tal manera que derogue el plazo de 30 días para que la persona trabajadora despedida pueda interponer una acción por despido ineficaz, y

establezca a la indemnización de un año de remuneraciones no como un efecto de la declaratoria de ineficacia del despido sino como una indemnización especial que pueda ser reclamada en el plazo de tres años de prescripción general para materia laboral, conforme lo establecido en el artículo 635 del Código del Trabajo.

## Bibliografía

- ASALE y RAE. “conexo, conexa”. *Diccionario de la lengua española*. Accedido 13 de febrero de 2024. <https://dle.rae.es/conexo>.
- Ecuador. *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.
- Buenaño Loja, Richard. *Práctica del proceso civil y laboral con el COGEP*. Ecuador: Babahoyo, 2016.
- Devis Echandía, Hernando. *Nociones Generales de Derecho Procesal Civil*. Colombia: Temis S.A., 2009.
- Ecuador. *Código Orgánico de la Función Judicial*. Registro Oficial 544, Suplemento, 9 de marzo 2009.
- Ecuador. *Código Orgánico General de Procesos*. Registro Oficial 506, Suplemento, 22 de mayo de 2015.
- Ecuador. *Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano*. Registro Oficial 309, Suplemento, 12 de mayo de 2023.
- Ecuador. *Código del Trabajo*. Registro Oficial 167, Suplemento, 16 de diciembre de 2005.
- Ecuador Corte Constitucional. “Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados”. *Caso No. 3-19-JP y acumulados*, 5 de agosto de 2020. <https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=3-19-JP/20>.
- Ecuador Corte Constitucional. “Sentencia No. 2016-16-EP/21”. *Caso No. 2016-16-EP*, 12 de mayo de 2021. <https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=2016-16-EP/21>.
- Ecuador Corte Constitucional. “Sentencia No. 2561-16-EP/21”. *Caso No. 2561-16-EP*, 20 de octubre de 2021. <https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=2561-16-EP/21>.
- Ecuador CNJ, *Resolución No. 05-2021 de la Corte Nacional de Justicia*, Registro Oficial 409, Suplemento, 12 de marzo de 2021.

ONU Asamblea General. “*Los Estados Partes en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*”, 6 de septiembre de 2015.

[https://web.archive.org/web/20150906035454/https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg\\_no=IV-8&chapter=4&lang=en](https://web.archive.org/web/20150906035454/https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=en).

OEA Asamblea General. *Protocolo de San Salvador*, 17 de noviembre de 1988.

<https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/pronaledh/indexbfd2.html?option=c>.

OIT Conferencia General. “C098”. *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*, 1 de julio de 1949.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C098](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098).

OIT Conferencia General. “C135”. *Convenio sobre los representantes de los trabajadores*, 23 de junio de 1971.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C135](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C135).

OIT Conferencia General. “C183”. *Convenio sobre la protección de la maternidad*, 15 de junio de 2000.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183).

ONU Asamblea General. “CEDAW”. *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, 3 de septiembre de 1981.

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>.

Palacios, Johnny. *Generalidades del Código Orgánico General de Procesos*. Ecuador, 2017.