



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE JURISPRUDENCIA

EL DESPIDO INEFICAZ COMO NUEVA FIGURA JURÍDICA DENTRO DE
LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA AMPARANDO LA LIBERTAD
SINDICAL

REYES AJILA KAREN LIZBETH

MACHALA
2017



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE JURISPRUDENCIA

EL DESPIDO INEFICAZ COMO NUEVA FIGURA JURÍDICA
DENTRO DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA AMPARANDO
LA LIBERTAD SINDICAL

REYES AJILA KAREN LIZBETH

MACHALA
2017

Nota de aceptación:

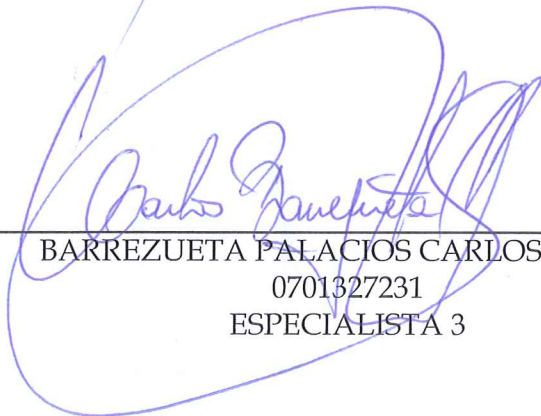
Quienes suscriben, en nuestra condición de evaluadores del trabajo de titulación denominado EL DESPIDO INEFICAZ COMO NUEVA FIGURA JURÍDICA DENTRO DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA AMPARANDO LA LIBERTAD SINDICAL, hacemos constar que luego de haber revisado el manuscrito del precitado trabajo, consideramos que reúne las condiciones académicas para continuar con la fase de evaluación correspondiente.



PEÑA ARMIJOS GUIDO ECUADOR
0702200205
TUTOR - ESPECIALISTA 1



ORELLANA IZURIETA WILLIAM GABRIEL
0703990192
ESPECIALISTA 2



BARREZUETA PALACIOS CARLOS JAVIER
0701327231
ESPECIALISTA 3

Machala, 14 de febrero de 2017

Urkund Analysis Result

Analysed Document: REYES AJILA KAREN LIZBETH.docx (D25093497)
Submitted: 2017-01-18 18:00:00
Submitted By: karen_lizz_28@hotmail.com
Significance: 2 %

Sources included in the report:

PROYECTO DE INVESTIGACION TANYA DEL PILAR CHERREZ RECALDE.docx (D15421548)
CAPITULO 3 EL DESPIDO INEFICAZ EN ECUADOR.docx (D21489341)

Instances where selected sources appear:

7

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

La que suscribe, REYES AJILA KAREN LIZBETH, en calidad de autora del siguiente trabajo escrito titulado EL DESPIDO INEFICAZ COMO NUEVA FIGURA JURÍDICA DENTRO DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA AMPARANDO LA LIBERTAD SINDICAL, otorga a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tiene potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

La autora declara que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

La autora como garante de la autoría de la obra y en relación a la misma, declara que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asume la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

Machala, 14 de febrero de 2017



REYES AJILA KAREN LIZBETH
0706421146



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA DE JURISPRUDENCIA
MODALIDAD PRESENCIAL**

TEMA:

**“EL DESPIDO INEFICAZ COMO NUEVA FIGURA JURÍDICA DENTRO DE LA
LEGISLACIÓN ECUATORIANA AMPARANDO LA LIBERTAD SINDICAL”**

TRABAJO PRÁCTICO:

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DE TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES
Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA**

AUTORA:

KAREN LIZBETH REYES AJILA

TUTOR:

DR. GUIDO ECUADOR PEÑA ARMIJOS Mg. Sc.

MACHALA - ENERO - 2017

DEDICATORIA

El presente trabajo práctico lo dedico a la sociedad ecuatoriana en general y de manera particular a mis amados padres: Renel Reyes y Carmita Ajila, quienes con su apoyo incondicional han contribuido a la culminación contentiva del presente trabajo practico, a mi amado esposo y a mi hija: Arelis Hidalgo Reyes, quien con su dulzura e inocencia me ha inspirado a culminar con éxito mi meta prefijada con antelación.

La Autora:

Karen Lizbeth Reyes Ajila

AGRADECIMIENTO

Expreso mi imperecedera gratitud a mi Dios Todopoderoso por el absoluto apoyo brindado durante toda mi vida, particularmente en mi trayectoria como estudiante, pero también dejo constancia de inconmensurable gratitud a los señores Docentes de la **UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA**, quienes se constituyeron en el cimiento fundamental de mi incipiente carrera profesional por los conocimientos impartidos en el Alma Mater, pero de manera muy particular al señor Dr. Guido Ecuador Peña Armijos, quien con su singular sapiencia supo orientarme adecuadamente en el desarrollo del presente trabajo de titulación.

La Autora:

Karen Lizbeth Reyes Ajila

RESUMEN

EL DESPIDO INEFICAZ COMO NUEVA FIGURA JURÍDICA DENTRO DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA AMPARANDO LA LIBERTAD SINDICAL

AUTORA:
Karen Lizbeth Reyes Ajila

TUTOR:
Dr. Guido Ecuador Peña Armijos Mg. Sc

El presente trabajo práctico entraña como finalidad realizar un prolijo estudio acerca del hipotético caso en el que se encuentra envuelto José Andrés Hidalgo Reyes, determinar la figura jurídica en el que incurrió el ex empleador de José, la Compañía Oro Banana S.A., y las acciones legales que debe imponer frente a la vulneración de sus derechos civiles, consagrados tanto en la norma sustantiva del trabajo, como en la norma abstracta o subjetiva de la Constitución de la República del Ecuador y demás normas jurídicas conexas atinentes a la materia, del que fue injustamente objeto el referido trabajador sindical. Analizaré la concepción jurídica del despido ineficaz dentro de nuestra legislación ecuatoriana y el derecho comparado, su aplicabilidad en torno a los dirigentes sindicales y demás subtemas de enorme relevancia que reforzarán y corroborarán las conclusiones y recomendaciones que al finalizar realizaré. El presente trabajo se circunscribirá por la naturaleza jurídica que lo envuelve, dentro de la norma sustantiva contemplada en el Art.187, 195.1, 195.2 y 195.3 de la codificación al Código de Trabajo, por tratarse de la regla procedimental que lo entraña, sin perjuicio de otras normas jurídicas, inter alia la norma abstracta o subjetiva, la doctrina, jurisprudencia nacional y supra nacional, opiniones consultivas emanadas por la CIDH, toda vez que en nuestro país es Estado Parte, a raíz de la suscripción de tales acuerdos multilaterales.

PALABRAS CLAVES: 1. DESPIDO INEFICAZ, 2. DIRIGENTES SINDICALES, 3. VULNERACIÓN DE DERECHOS, 4. PONDERACIÓN JURIDICA LABORAL, 5. GARANTÍA JURÍDICA PARA DIRIGENTES SINDICALES.

SUMMARY

THE DISAPPOINTMENT INEFFECTIVES AS A NEW LEGAL FIGURE WITHIN THE ECUADORIAN LEGISLATION AMENDING FREEDOM OF TRADE UNIONS

AUTHOR:
Karen Lizbeth Reyes Ajila

TUTOR:
Dr. Guido Ecuador Peña Armijos Mg. Sc

This practical work has as its purpose to carry out a detailed study of the hypothetical case in which José Andrés Hidalgo Reyes is involved, to determine the legal figure in which the former employer of José, the Oro Banana SA Company, and the legal actions Which it must impose in the face of the violation of its civil rights enshrined both in the substantive norm of work, as in the abstract or subjective norm of the Constitution of the Republic of Ecuador and other related legal norms related to the matter, which was unfairly Trade union worker. I will analyze the legal conception of ineffective dismissal within our Ecuadorian legislation and comparative law, its applicability around union leaders and other sub-topics of enormous relevance that will reinforce and corroborate the conclusions and recommendations that will be made at the end. The present work will be circumscribed by the legal nature that surrounds it, within the substantive norm contemplated in Art.187, 195.1, 195.2 and 195.3 of the codification to the Labor Code, because it is the procedural rule that entails it, without prejudice Of other legal norms, inter alia the abstract or subjective norm, doctrine, national and supra national jurisprudence, advisory opinions emanated by the iachr, since in our country it is a State Party, following the signing of such multilateral agreements.

KEYWORDS: 1. INEQUICATE DISMISSAL, 2. UNION DIRECTORS, 3. VULNERATION OF RIGHTS, 4. LABOR LEGAL WEIGHT, 5. LEGAL GUARANTEE FOR TRADE UNION DIRECTORS.

INDICE

CARATULA	
II. DEDICATORIA	
III. AGRADECIMIENTO	
IV. RESUMEN	
V. SUMMARY	
VI. INDICE	

1. INTRODUCCIÓN.....	7
2. EL DERECHO LABORAL.....	9
2.1 DEFINICIÓN.....	9
3. LA LIBERTAD SINDICAL, SEGÚN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.....	10
3.1 EL ORIGEN, DESARROLLO Y FINALIDAD.....	10
3.2 PRESUPUESTO LEGAL PARA LA CONSTITUCIÓN DE ASOCIACIONES O SINDICATOS.....	11
3.2.1 PROCEDIMIENTO O TRÁMITE.....	12
3.3 EL DESPIDO INEFICAZ COMO GARANTÍA FUNDAMENTAL DE LOS DIRIGENTES SINDICALES, SEGÚN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.....	13
3.3.1 INCIDENCIA JURÍDICA DEL DESPIDO INEFICAZ APLICADO EN SENTENCIA.....	13
3.3.2 INCIDENCIA PREVIA A LA SENTENCIA DEL DESPIDO INEFICAZ.....	14
3.3.3 ETAPA DE IMPUGNACIÓN.....	15
4. MODELO DE DEMANDA POR DESPIDO INEFICAZ A DIRIGENTE SINDICAL...	15
5. CONCLUSIONES.....	20
6. BIBLIOGRAFÍA.....	21

1. INTRODUCCIÓN

La finalidad que persigo a través del presente trabajo práctico, es el de realizar un prolijo estudio acerca del caso *ficticio* en el que se encuentra envuelto José Andrés Hidalgo Reyes, quien prestó sus servicios lícitos y personales bajo relación de dependencia, en calidad de jornalero, a favor de la hacienda denominada “La Cruz”, perteneciente a la Compañía Oro Banana S.A., representada legalmente por la Ing. María Vera Cruz, mediante contrato verbal efectuado el 5 de enero del 2015, y terminado mediante despido ineficaz del que fue objeto con fecha 28 de marzo del 2016, y siendo afiliado al IESS durante el mes de diciembre del 2015. No obstante, ocurre que José, el domingo 10 de enero del 2016, es decir, fuera de su jornada de trabajo, junto con 35 trabajadores de la referida hacienda, deciden constituirse en asamblea general, dando lugar a la conformación del Sindicato General Único de Trabajadores de la Compañía Oro Banana S.A., en cuyo acto fue designado como dirigente sindical como Secretario suplente de Actas y Comunicaciones, de tal manera que, ulteriormente con fecha 20 de febrero del 2016, en legal y debida forma el Abg. Marcelo Guerra, Inspector del Trabajo de El Oro, notificó a su empleadora la Compañía Oro Banana S.A., en la persona de su representante legal, la Ing. María Vera Cruz; dando lugar al enfado de su empleador, quién a través del mayordomo de la hacienda “La Cruz”, con fecha 28 de marzo del 2016, a la 06h30, cuando José procedía ingresar a las instalaciones de su empleadora, a fin de empezar sus jornadas cotidianas de trabajo, no le permitió hacerlo, todo lo contrario, le manifestó que: “por orden de la Ing. María Vera Cruz, estaba despedido, en razón de haber creado un sindicato...”.

En el estudio que realizaré acerca de la temática *ficticia* expuesta en líneas previas, haré un análisis y explicación acerca del derecho al trabajo y la libertad de asociación sindical de trabajadores que gozan de personería jurídica, frente a las disposiciones legales y constitucionales que lo garantizan, como derecho materializado de la norma abstracta, el requisito *sine qua non* que se exige para su conformación y el trámite a seguirse en este sentido, el efecto o el impacto jurídico derivado de su instauración como tal, el rol del trabajador y el empleador en torno a su subsistencia, la remoción de la directiva, la disolución y la indisolubilidad del sindicato, las acciones legales que debe interponer el trabajador miembro de la directiva sindical, tratándose de despido ineficaz, y el destino o resultado final traducido en la sentencia a dictarse por el juez constitucional del trabajo.

Cabe enfatizar que, en el desarrollo de la presente investigación, no me propongo plasmar mis propias *nociones* acerca de la problemática materia de estudio, todo lo contrario es mi objetivo puntual establecer todo el *baremo* jurídico en que descansa no sólo el derecho del trabajador sindical y demás aspectos concernientes a las finalidades expuestas en el párrafo anterior, sino también *espulgar* los lineamientos procedimentales que debe seguir el trabajador sindical que fue o que fuese objeto de despido *ineficaz* de parte de su empleador, a la luz de los lineamientos señalados por el Código Orgánico General de Procesos y el Código del Trabajo, así como también el procedimiento jurídico que cualquier empleador debe o puede ejercer respecto a su necesidad de *prescindir* de los servicios de un trabajador que haya adecuado su conducta a determinada causal para dar por terminada las relaciones contractuales que mantiene con él.

DESARROLLO

EL DESPIDO INEFICAZ COMO NUEVA FIGURA JURÍDICA DENTRO DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA AMPARANDO LA LIBERTAD SINDICAL

ANTECEDENTES DEL CASO:

A partir de la entrada del *neoconstitucionalismo* en todas las legislaciones estatales del mundo entero, la misma que tuvo su génesis durante el año de 1958, luego de la *proterva* segunda postguerra mundial en el que el Tribunal Constitucional Federal Alemán, mediante resolución en firme decidió disolver todos aquellos partidos políticos neo nazis por haber vulnerado elementales derechos, los cuales son *inmanentes* e *intrínsecos* de todo individuo, sin excepción (Mayorga Rodriguez, 2013, p.60, 61). A partir de aquel contexto, el *neoconstitucionalismo* comienza a expandirse y a tener acogida en diferentes latitudes estatales no sólo de países europeos, sino también de legislaciones latinoamericanas, según lo afirmó Mayorga.

Como resultado de este nuevo *concepto subjetivo* universal, añade Mayorga, el concepto globalizador como norma *hegemónica* fue progresivamente materializándose (como no se podía esperar de otra manera), a través del desarrollo de *casuísticas* frescas y relativamente novedosas en las diferentes ramificaciones del derecho, como lo fue también la jurisprudencia, toda vez que el órgano jurisdiccional obviamente debía supeditar sus resoluciones a la norma *superlativa* como principio rector, de tal manera que, aquellos textos constitucionales, el desarrollo de la jurisprudencia y la presencia misma de teorías neoconstitucionalistas, le han dado otro giro jurídico a los derechos básicos de todo individuo (op. cit. pp.61, 62).

En nuestra legislación ecuatoriana particularmente, la *vorágine* del principio neoconstitucionalista tuvo su *apogeo* en el año 2008, cuando entró en vigencia la nueva carta fundamental, que en su parte *contentiva* hace una declaratoria de ininidad de derechos en *baluarte* de toda la sociedad, las cuales con el transcurso del tiempo han venido materializándose en las diversas normativas *sustantivas*, *adjetivas* y *ejecutivas* de nuestro ordenamiento jurídico, entre las cuales destaco en forma particular el Código de Trabajo porque rescata una *heterogeneidad* de derechos a favor del trabajador, *inter alía* el despido ineficaz, figura aplicable tanto para mujeres en estado de embarazo o maternidad, derivado del principio de inamovilidad y para aquellos trabajadores que sean miembros de determinada directiva sindical.

Partiendo de aquel contexto, subsecuentemente analizaré el caso ficticio del que fue objeto José Andrés Hidalgo Reyes, quien prestó sus servicios lícitos y personales bajo relación de dependencia, en calidad de jornalero, a favor de la hacienda denominada "La Cruz", perteneciente a la Compañía Oro Banana S.A., representada legalmente por la Ing. María Vera Cruz, mediante contrato verbal efectuado el 5 de enero del 2015, y terminado mediante despido ineficaz del que fue objeto con fecha 28 de marzo del 2016, y siendo afiliado al IESS durante el mes de diciembre del 2015. No obstante, ocurre que José, el domingo 10 de enero del 2016, es decir, fuera de su jornada de trabajo, junto con 35 trabajadores de la referida hacienda, deciden constituirse en asamblea general, dando lugar a la conformación del Sindicato General Único de Trabajadores de la Compañía Oro Banana S.A., en cuyo acto fue designado como

dirigente sindical como Secretario suplente de Actas y Comunicaciones, de tal manera que, posteriormente con fecha 20 de febrero del 2016, en legal y debida forma el Abg. Marcelo Guerra, Inspector del Trabajo de El Oro, notificó a su empleadora la Compañía Oro Banana S.A., en la persona de su representante legal, la Ing. María Vera Cruz; dando lugar al enfadó de su empleador, quién a través del mayordomo de la hacienda “La Cruz”, con fecha 28 de marzo del 2016, a la 06h30, cuando José procedía ingresar a las instalaciones de su empleadora, a fin de empezar sus jornadas cotidianas de trabajo, no le permitió hacerlo, todo lo contrario, le manifestó que: “por orden de la Ing. María Vera Cruz, estaba despedido, en razón de haber creado un sindicato...”.

2. EL DERECHO LABORAL

2.1 DEFINICIÓN

En opinión de Reyes Mendoza al citar a Sanromán Aranda, afirma que el Derecho Laboral no es otra cosa que un derecho creado en *baluarte* de la clase trabajadora, el cual por su naturaleza persigue el equilibrio de los siguientes factores: 1. De producción, 2. De capital y, 3. Del trabajo, cuyos elementos necesariamente deben propugnar un nivel de vida, no sólo a favor del trabajador, sino también el de su familia (Reyes Mendoza, 2012, p.13).

Debo resaltar el hecho que, existen *ampulosas*, pero exquisitas concepciones que se han *vertido* en este sentido, tales como la exclamada por Moreno Núñez, a través de la Editorial Digital Tecnológica de Monterrey, que dice:

El trabajo es una de las actividades más importantes que el ser humano lleva a cabo ya que es el medio por el cual se convierte en artífice de su propio destino al transformar su entorno de manera creativa, práctica y eficiente. La aplicación de la inteligencia, combinada con su fuerza y energía ha logrado, a lo largo de la historia, avances sorprendentes en el descubrimiento de principios científicos que posteriormente se aplican, por medio de la tecnología, a la creación de instrumentos y herramientas capaces de hacer de la vida una travesía menos difícil de recorrer (Moreno Núñez, 2013, p.2).

En opinión de Cabanellas, el Derecho laboral persigue como objetivo principal regular las actividades jurídicas entre empresarios y trabajadores y de éstos respecto al Estado, en todo lo concerniente a la subordinación del sector laboral, así como también a la forma de prestar aquellos servicios, y la incidencia jurídica mediata e inmediata que acarrear dichas actividades (Cabanellas de Torres, 2003, p.122, 123)

Otro de aquellos importantes investigadores como Cavazos Flores, al referirse sobre el tema del derecho laboral, efectuó un aporte significado al mundo del derecho, al sostener que la presencia del derecho laboral tuvo su *génesis* debido al abuso del hombre contra el hombre, la intención de sobreponerse el más fuerte sobre el débil, el maltrato de poderoso, monetariamente hablando, sobre el pobre o indigente. Por dicha razón, los anales de del derecho de trabajo, tienen su fundamento en el más caro anhelo que persigue el hombre: su progreso, su realización como ser humano, la libertad y su seguridad económica que coadyuve a su sobrevivencia y la de su familia (Cavazos Flores, 2004, p.22).

En el Art.325 de la Constitución de la República del Ecuador del 2008, en su Título VI, del Régimen de Desarrollo, constante en el Capítulo VI, de Trabajo y Producción, Sección Tercera, denominado *Formas de Trabajo y su retribución*, taxativamente ordena que:

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

3. LA LIBERTAD SINDICAL, SEGÚN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA

3.1 ORIGEN, DESARROLLO Y FINALIDAD

Durante el año de 1998, tuvo su origen uno de los más importantes encuentros multilaterales en el que la Conferencia Internacional del trabajo en su 86va *conclave* adoptó, mediante resolución mayoritaria y unánime de todos los Estados Partes latinoamericanos (OIT) que participaron de esta singular Cumbre, la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento. El referido tratado internacional, por su carácter *intrínseco* y vinculante, obliga indefectiblemente a todos los Estados Miembros a respetar la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Vega Ruiz, 2004, p.1).

La referida resolución, constituyó una importantísima herramienta jurídica que nutriría y sería el fundamento del *baremo* normativo de todas las legislaciones latinoamericanas que conforman la Oficina Internacional del Trabajo – OIT, tendiente *afianzar* el concepto globalizador *neo constitucionalista* que, para que aquel entonces, como hasta hoy en día se halla en su punto más *álgido*, toda vez que se están materializando en las diversas normas sustantivas de los Estados Miembros, particularmente en nuestra legislación ecuatoriana.

En consecuencia, al tratarse de una garantía elemental, conquistado por el sector laboral latinoamericano, la Asamblea Nacional del Ecuador, durante el año de 2008, codifica una nueva norma abstracta de carácter *superlativa* en el que se *invisibiliza* otro de los tantos derechos conquistados en otrora, como es el de la libertad de asociación sindical, contemplado en el Art.326.7 de la carta fundamental del Estado, que dice:

El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:...(6) 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 (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.152).

En razón de la existencia de aquel principio constitucional, que ordena y garantiza el derecho de la libre asociación sindical, el Código de Trabajo codificado, en su Título V, Capítulo I, parágrafo 1ero, de sus reglas generales contenida en el Art.440, materializa dicha disposición suprema permitiendo que, tanto los trabajadores como los empleadores (*no focaliza a un solo sector*), sin previa autorización puedan constituir cualquier asociación de profesionales o sindicato de trabajadores que estimen convenientes a sus intereses laborales, con naturaleza de afiliarse y desafiliarse de ellas en cualquier tiempo, bajo estricta observancia a las leyes de la materia que los rigen.

Es más, según la norma *sustantiva* en el que descansa la afirmación predicha, la libertad de asociación no ofrece ninguna clase de restricciones en este sentido, toda vez que, de considerarse necesario, aquellas asociaciones o sindicatos, pueden ir más allá de sus expectativas, esto es, pueden constituirse en federaciones, confederaciones o cualquier otra forma de agrupación sindical, incluso pudiendo vincularse con organizaciones internacionales, con el objeto de exigir el cumplimiento de sus derechos *inmarcesibles* que contempla la ley en la materia.

La finalidad de libertad de asociación sindical, de ningún modo puede rivalizar con el objetivo primigenio que ordena la norma *sustantiva* en este sentido, sino más bien dando realce fundamental a: 1. La capacitación profesional, 2. La cultura y educación de carácter general o en su defecto en lo concerniente a la naturaleza del trabajo, 3. El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro; y, 4. Todo aquel objetivo que entrañe el mejoramiento o progreso del aparato sindical y que vayan de la mano con sus intereses *intrínsecos* para el que fue creado.

Cabe señalar además que, el principio superlativo de libre asociación no solamente se *confina* al sector adulto de la población ecuatoriana, sino también que este derecho se extiende también a los niños, niñas y adolescentes de nuestra población, siempre que su *propensión* sea la consecución de objetivos lícitos, *inter alia* asociaciones estudiantiles, culturales, deportivos, laborales y comunitarios, según lo dispone el Art.63 del CONA. Es más, la trascendencia de aquel derecho en lo atinente a los adolescentes, abarca incluso el goce de los mismos derechos del que gozan las personas adultas, puesto que según la norma del Art.89 *Ibíd*em, ordena la acepción a ellos de la norma *sustantiva* que los protege.

3.2 PRESUPUESTO LEGAL PARA LA CONSTITUCIÓN DE ASOCIACIONES O SINDICATOS.

Es importante que los trabajadores o empleados que no gozan de la existencia de un sindicato que *propugne* sus derechos individuales en forma colectiva, a través de la personería jurídica que el Estado les garantiza, siempre que cumplan con el requisito *sine qua non* establecido por la ley en estos casos, a fin que conozcan los parámetros legales sobre los que debe descansar tales organizaciones, y que son los siguientes: 1. Para la constitución de un sindicato es elemental que la empresa no tenga un número menor de 30 trabajadores, y, 2. Tratándose de los empleadores en el número mínimo de 3, según el Art.443 del CT y cuyas reglas procedimentales las detallo en líneas ulteriores para su mejor comprensión.

3.2.1 PROCEDIMIENTO O TRÁMITE

- Al efecto, en primer orden, se constituirán en asamblea general todos los trabajadores que deseen conformar el sindicato, tomando en cuenta el número mínimo para hacerlo, de la cual se elaborará los estatutos que regirán al sindicato y la respectiva acta constitutiva con la firma (huella digital para quien no supiere firmar), nombres y números de cédula y una copia de éste último documento que se agregará al acta en sí, para su trámite de rigor.
- Dos copias del acta constitutiva, con la respectiva certificación del Secretario provisional de la Directiva naciente o provisional.
- Duplicado de la nómina de la Directiva provisional, con indicación de todas las generalidades de ley, a más de señalar el lugar de residencia, nombre de la empresa donde prestan sus labores con relación de dependencia y la actividad o el oficio que desempeñan en ellas.
- Nómina de todos los trabajadores que ulteriormente a la fecha de constitución se hubieran incorporado al sindicato o asociación profesional o comité de empresa, y de quienes se indicarán los mismos datos requeridos en el inciso anterior.
- Todos aquellos requisitos se presentarán ante el Ministerio de Relaciones Laborales de la jurisdicción más cercana al lugar donde se encuentra ubicado el domicilio del empleador, quienes en el plazo máximo de 30 días inscribirán en el Protocolo correspondiente, reconociendo la personería jurídica del sindicato, como resultado.

Es vital comprender que, en el caso que los estatutos del sindicato *incipiente* contuvieran disposiciones *reñidas* con la Constitución o las normas *sustantivas*, el Ministerio de Trabajo se abstendrá de registrarlo, sin perjuicio de establecer un plazo concluyente de 30 días para que éste cuerpo normativo sea corregido por la directiva del sindicato. Cabe recalcar que, toda modificación a los estatutos o reglamentos del sindicato deberá ser aprobada por la asamblea general de la asociación o sindicato, quienes una vez superado el *lapsus*, reincorporará el acta de la asamblea general en tres juegos de copias y con la respectiva certificación del Secretario provisional de la directiva.

La directiva provisional de un sindicato o asociación, no podrá durar en su ejercicio como tal, un tiempo superior a los 30 días, contados a partir de la notificación al Inspector del Trabajo, efectuado por el Ministerio del Trabajo, esto significa que, inmediatamente de haberse obtenido la personería jurídica del sindicato o asociación, deberán nombrar en asamblea general a la directiva definitiva que durará en sus funciones el tiempo que establezca los estatutos o reglamentos de la naciente asociación o sindicato.

Una vez de obtenida la personería jurídica de parte del Ministerio del Trabajo, el Inspector del Trabajo notificará al empleador de aquellos trabajadores que conformaron el sindicato o asociación, dándole a conocer acerca de los pormenores de la naciente asociación o sindicato, así como también las obligaciones y derechos que deben ejercer en el marco de la ley y la constitución, de tal modo que se prohíbe que el empleador actúe en *vindicta* por el hecho de haber constituido el sindicato o el comité de empresa, empero de producirse el despido *ineficaz* en contra de algún o algunos

directivos del sindicato, no se interrumpirá el trámite o la aprobación de la organización sindical, con los consiguientes efectos jurídicos al que el empleador deberá someterse en este sentido.

Finalmente, debo rescatar que las asociaciones o sindicatos materia de constitución, deben necesariamente estar conformadas por trabajadores propios de la empresa al que pertenezcan, aun tratándose de trabajadores que sean parte de la directiva del sindicato o asociación, cuya asamblea constitutiva necesariamente deberá estar conformada por más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa donde laboran, pero de ningún modo podrá constituirse con un número inferior a treinta trabajadores, conforme lo ordena la norma sustantiva laboral.

3.3 EL DESPIDO INEFICAZ COMO GARANTÍA FUNDAMENTAL DE LOS DIRIGENTES SINDICALES, SEGÚN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA

Sin la menor intención de caer en el vicio *tautológico*, ya que no es de *poca monta* traer a *colación* que, como principio subjetivo la carta fundamental del Estado garantiza y tutela la libertad de asociación sindical y la relación de dependencia, tal como en líneas anteriores lo dejé puntualmente señalado, cuya disposición se encuentra *simétricamente* materializado en el Art.187 del CT, en el que taxativamente se califica como despido *ineficaz* al despido intempestivo del que es objeto cualquier trabajador que sea miembro de determinado sindicato o asociación, mientras duré en el ejercicio de sus funciones como tal. En otras palabras, el despido *ineficaz* constituye una nueva figura contentiva del Código del Trabajo aplicable únicamente a quienes fungen cargos dentro del directorio de determinado sindicato o asociación; y, para aquellas mujeres que se encuentren en estado de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que las ampara, según lo ordenado por el Art.195.1 del CT.

La garantía constitucional de estabilidad laboral abarca no sólo quienes ocupan determinado cargo sindical, sino también a aquellas mujeres que se encuentren en estado de gestación o maternidad, y a cuyo principio *superlativo* lo materializa y recoge la norma *sustantiva* laboral y la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (LOJLRTH), prohibiendo que el empleador excluya o *prescinda* unilateralmente de los servicios laborales de aquellos ambos sectores.

La norma sustantiva laboral califica al despido intempestivo como despido *ineficaz*, a la decisión *unilateral* y *equivoca* del empleador, que pretendiendo excluir en forma ilegal al trabajador que pertenece a determinado sector sindical de su empresa o a la mujer en su condición de embarazo o maternidad. Es ineficaz porque, vulnera elementales garantías de nuestro ordenamiento jurídico. En opinión de Montalvo, afirma que esta figura jurídica, novedosa por cierto, es parte de la norma subjetiva que ampara a la mujer que se encuentra embarazada y también en estado de postparto, en razón que dichos grupos son parte de los individuos que tutela y garantiza los artículos 35 y 43 de la Constitución de la República del Ecuador (Montalvo Landin, 2016, p.1), y que se replican en las diversas normas de rango hipoconstitucional, como el Código del Trabajo y la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (LOJLRTH).

3.3.1 INCIDENCIA JURÍDICA DEL DESPIDO INEFICAZ APLICADO EN SENTENCIA

La norma *sustantiva* en materia laboral contemplada en el Art.195.3 del Código del Trabajo, refiriéndose acerca de los efectos jurídicos que podrían derivarse en caso de establecerse o declararse la ineficacia, mediante sentencia, es relativamente *austera* respecto al empleador, ya que podría ordenársele el pago de las remuneraciones pendientes en tanto haya durado la sustanciación de la controversia judicial, más un recargo del 10% a dichos valores y el reintegro del sujeto pasivo a su lugar de trabajo. No obstante, en el caso que ésta decida no continuar con la relación laboral, el juzgador ordenará el pago pecuniario de un valor equivalente a un año de remuneración que el trabajador venía percibiendo, sin perjuicio de otros valores por concepto de despido intempestivo.

Ahora bien, si el empleador rehusaré dar cumplimiento a la disposición judicial en el sentido de reintegrar al trabajador a su lugar de trabajo, podría adecuar su conducta a lo tipificado y sancionado por el Art.282 del COIP, imponiéndole la privación de su libertad, y cuyo tiempo podría oscilar de entre uno a tres años, según el criterio de la pena pendular o el sistema de determinación legal relativo que adopte el juzgador al momento de fallar en este sentido (Gomez Rivero, 2007, pp.435-436).

En definitiva, el efecto jurídico de la sentencia que declare el despido *ineficaz*, a favor del trabajador o la mujer en estado de gravidez o postparto, implica que la relación laboral no se ha interrumpido, toda vez que el juez *a-quo* ordenará el reintegro a sus actividades propias como trabajador de la institución natural o jurídica para el que venía prestando sus servicios personales con relación de dependencia, por declararse nulo o ineficaz lo dispuesto por el empleador, al haber vulnerado determinadas garantías *superlativas* de nuestro ordenamiento jurídico.

Esta figura jurídica no sólo es *prerrogativa* de nuestra legislación ecuatoriana, ya que su trascendencia es casi a nivel de toda Latinoamérica, producto de largas y tediosas conlaves sostenidas por la Oficina Internacional del Trabajo-OIT, como es el caso de la hermana república de Colombia, cuyo órgano jurisdiccional ha tenido que dictar todo un *baremo* de jurisprudencias y sentencias en este sentido, con la finalidad de materializar la norma suprema, a través de desarrollos jurisprudenciales en el que se ha declarado como fuero de maternidad a quienes se encuentran en estado de gravidez o postparto. (Rojas, 2003, pp.127, 128)

3.3.2 INCIDENCIA PREVIA A LA SENTENCIA DEL DESPIDO INEFICAZ

La norma sustantiva del Trabajo en su Art.195.2, da conocer en forma *lacónica* el trámite y el incidente jurídico que podría desencadenar el despido *ineficaz* del que fuere objeto, ya sea de un dirigente sindical o una mujer en estado de gravidez o maternidad, el cual se tramitará en procedimiento sumario, conforme lo ordena el Art.332 Inc.1.8 y 333 Inc.1.4, pfo.3 del COGEP, ante un juez del trabajo de la jurisdicción donde se produjo la vulneración de sus derechos y dentro de los treinta días de haber ocurrido el hecho.

Una vez calificada la demanda y dentro de las 24 horas siguientes de haberlo realizado, el juez *a-quo* en dicho auto de ordenará, lo siguiente: 1. Que se cite al demandado o por *antonomasia* al empleador, a fin que haga uso a su legítima defensa y, 2. El inmediato reintegro del trabajador afectado a su lugar de trabajo, mientras dure

la sustanciación del proceso judicial y. 3. Se convocará a Audiencia Única. Esta diligencia procesal se llevará a efecto en el plazo de 48 horas contadas desde la citación al demandado. La audiencia comenzará por la conciliación entre las partes procesales, que de existirlo, el juez fallará en este sentido, caso contrario, se practicarán las pruebas anunciadas y solicitadas por los sujetos procesales, aunque en cualquier de los casos, el juzgador dictará sentencia en el mismo acto, conforme al Art.95 del COGEP.

Es interesante destacar que, en la Sexta Disposición Reformativa *contentiva* del Código Orgánico General de Procesos, que entró en vigencia el pasado 22 de mayo de 2016, cuya norma reforma el Art. 153 del Código del Trabajo, en el sentido que en su último inciso, diga lo siguiente: *La o el juzgador dispondrá el reintegro inmediato al trabajo de la mujer despedida en estado de embarazo o en periodo de lactancia*, con el que prácticamente se amplió la protección jurídica hacia la mujer que haya sido objeto de despido *ineficaz* de parte de su patrono, con el que se materializa lo previsto en el Art.35 de la carta fundamental del Estado. En este sentido, debemos entender que, no significa que la mujer en sí, como individuo autónomo, por su condición de embarazo goce de estabilidad laboral, todo lo contrario, su estabilidad se produce debido a la circunstancia asociada con su embarazo o lactancia, pues de lo contrario no surtiría efecto esta disposición legal. Es más, la garantía de protección que se amplió, podría considerarse como un tópico discriminatorio respecto a otros individuos de la sociedad, pero no es así, ya que tal garantía de estabilidad laboral perdura mientras dure su periodo postparto, lo que implica que el legislador *propendió* proteger al niño desde su concepción, no a la mujer en sí.

Es de comprender entonces que, según el principio de cuidado y protección desde la concepción, contemplado en el Art.45 de la norma suprema, naturalmente debía *explicitarse* a través de la norma sustantiva pertinente, como en efecto ocurrió al entrar en vigencia el COGEP, además de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (LOJLRTH), ya que esta norma en su Art. 35 reconoce este derecho a la mujeres que se encuentren en tales condiciones e incluso a aquellos trabajadores miembros de determinada directiva sindical o comité empresa (Registro Oficial No.483, 2015, p.8), el cual es firmemente corroborado por Andrés, quien destaca como un verdadero logro el que esta disposición se haya insertado a la norma sustantivo, recogiendo lo ordenado por la norma abstracta (Lydia Andres, 2015, p.19)

3.3.3 ETAPA DE IMPUGNACIÓN

Es importante destacar que el esquema impugnatorio al que cualquiera de los sujetos procesales puede recurrir contra la sentencia que sea admita o rechazado el despido *ineficaz*, es el recurso de apelación con efecto devolutivo contra el auto interlocutorio dictado por el juez *a quo*, según el Art.256 al 265 del COGEP, a efectos que sea el tribunal *ut supra* quien resuelva la pretensión del recurrente y, contra lo resuelto en apelación, solamente procederá la aclaración, la ampliación y el recurso de casación.

4. MODELO DE DEMANDA POR DESPIDO INEFICAZ A DIRIGENTE SINDICAL

A continuación presento un completo modelo de demanda laboral por despido *ineficaz*,

en el que cualquier persona que sea parte del directorio de determinada organización sindical e incluso una mujer que se encuentre en estado de embarazo o maternidad, y que haya sido objeto de esta figura jurídica de parte de su empleador, pueda incoar las acciones legales correspondientes, a través de un procedimiento netamente expedito, dentro de los 30 días de haberse producido el despido, y formulado ante un Juez del Trabajo donde ésta tenga cualquiera de sus oficinas, conforme lo ordena el inciso 4 del Art.9 del COGEP, a fin que se le reivindique sus derechos vulnerados.

SEÑOR JUEZ DE LA UNIDAD JUDICIAL MULTICOMPETENTE CON SEDE EN EL CANTÓN EL GUABO.

JOSÉ ANDRÉS HIDALGO REYES, ecuatoriano, mayor de edad, con cedula de ciudadanía **No.070498512-6**, de estado civil soltero, de 29 años de edad, jornalero de ocupación y domiciliado en la Ciudadela Nuevos horizontes, perteneciente al Cantón Pasaje, Provincia de El Oro, con correo electrónico: **jose_234hidalgo@hotmail.com** y de paso por este Cantón El Guabo, ante usted en debida forma comparezco y como mejor proceda en derecho, deduzco la presente **DEMANDA LABORAL**, en los términos siguientes:

PRIMERO: LA AUTORIDAD: La autoridad ante quien propongo la presente acción queda hecha, conforme lo ordena el Art.9 del Código Orgánico General de Procesos.

SEGUNDO: GENERALES DE LEY: Mis nombres, apellidos y demás generales de ley, también quedan anteriormente señalados.

TERCERO: DEL DEMANDADO: La persona jurídica a quien demando es la Compañía Oro Banana S.A., representada legalmente por su Gerente General la Ing. María Vera Cruz, cuya oficina principal se encuentran ubicada en las calles 25 de Junio entre Vela y Santa Rosa de la Ciudad de Machala.

CUARTO: LA NARRACIÓN DE LOS HECHOS DETALLADOS Y PORMENORIZADOS QUE SIRVEN DE FUNDAMENTO PARA MI PRETENSIÓN, SON LOS SIGUIENTES:

4.1 Que, desde el 05 de enero del año 2015, hasta el 28 de marzo del 2016, presté mis servicios lícitos y personales bajo relación de dependencia, a favor de la Compañía Oro Banana S.A., representada legalmente por la Ing. María Vera Cruz, en su calidad de Gerente General, y cuya oficina principal se encuentran ubicada en las calles 25 de Junio entre Vela y Santa Rosa de la Ciudad de Machala, en tanto que la hacienda de mi empleadora se encuentra ubicada en el sitio "Santa Cruz" de la Parroquia Barbones, perteneciente a esta jurisdicción. Al comienzo de mi relación contractual fui contratado para desempeñar servicios varios, tales como: estiba de las cajas de banano, rozador, enfundador y otros, laborando en horarios ininterrumpidos de lunes a viernes, desde las 07h00 hasta las 11h00, para luego tomar un descanso para la toma del almuerzo, y luego reanudarlo a partir de las 12h00 hasta las 16h00, percibiendo una remuneración mensual de **TRESCIENTOS OCHENTA DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA (USD\$380,00)**.

4.2 Durante mi permanencia como trabajador agrícola de la antes referida Compañía, fue afiliado al IESS durante el mes de diciembre del 2015, pero sin que se me haya cancelado todos los beneficios sociales, tales como: décimos, vacaciones, utilidades y otros rubros económicos al que todo trabajador tiene derecho ineludible, según nuestra legislación ecuatoriana.

4.3 Mas sucede señor Juez que, con precisión meridiana el día domingo 10 de enero del 2016, es decir, encontrándome fuera de mi jornada habitual de trabajo, junto con 35 trabajadores de la referida empresa, decidimos constituirnos en Asamblea General, con la finalidad de conformar el Sindicato General Único de Trabajadores de la Compañía Oro Banana S.A., en cuyo acto fui unánimemente designado como dirigente sindical en calidad de Secretario provisional de Actas y Comunicaciones de la referida organización, de tal manera que, luego de los tramites de rigor atinentes a la obtención de la personería jurídica de la mencionada organización, con fecha 20 de febrero del 2016, en legal y debida forma el señor Abg. Marcelo Guerra Ambrosi, Inspector del Trabajo de El Oro, notificó a mi empleadora, la Compañía Oro Banana S.A., en la persona de su representante legal, la Ing. María Vera Cruz; dándole conocer acerca de la personería jurídica otorgada a favor del incipiente Sindicato, lo que dio lugar al enfado de la antes referida señora, quién a través del mayordomo de la Compañía, esto es con fecha 28 de marzo del 2016, a la 06h30, cuando el suscrito procedía ingresar a las instalaciones de la empresa, a fin de empezar mis jornadas cotidianas de trabajo, no me permitió hacerlo, manifestándome que: *por orden de la Ing. María Vera Cruz, estaba despedido, en razón de haber creado un sindicato...*, configurándose el despido *ineficaz* del que fui objeto por parte de mi antes referida empleadora.

QUINTO: PETICIÓN O DEMANDA: Por lo expuesto y de conformidad con lo dispuesto en los Arts. 4, 5, 7, 41, 50, 69, 71, 72, 95, 97, 99, 104, 105, 109, 111, 112, 113, 114, 184, 185, 188, 196, 202, 365, 614, 575, de la codificación al Código del Trabajo en asocio con lo determinado en el Art.332.8 y siguientes del Código Orgánico General de Procesos, concurre ante su autoridad para demandar como en efecto demando, a la Compañía Oro Banana S.A., representada legalmente por su Gerente General la Ing. María Vera Cruz, a fin que su autoridad en sentencia, la condene al pago de la correspondiente indemnización laboral por despido ineficaz e intempestivo, el tiempo de trabajo prestado, décimos, vacaciones, aportes patronales, utilidades, recargos, costas procesales y honorarios de mi Abogado patrocinador con sus respectivos intereses hasta la satisfacción total de su obligación, los cuales detallo a continuación:

- a) Indemnización por recargo del 10% respecto a la remuneración de dos meses de haber estado impago, el cual asciende a la suma de \$836,00 dólares
- b) Lo correspondiente al décimo tercer sueldo no cancelado, que ascienden en la suma de: \$380,00 (Art.195.3 CT)
- c) El valor correspondiente a vacaciones que ascienden a la suma de: \$420,00;
- d) El décimo cuarto sueldo que corresponde a la suma de: \$ 360,00
- e) El pago de utilidades liquidadas, de conformidad con el Art. 97 del Código del trabajo, el cual asciende en la suma de: \$ 1.200,00;

f) El valor correspondiente al fondo de reserva, de conformidad al Art. 196 Ibídem, el cual asciende en la suma de: \$380,00

g) Los valores relativos al despido intempestivo, de conformidad con el Art.188 del Código del Trabajo, el cual asciende en la suma de: \$1.140,00

h) Los valores relativos al despido ineficaz, de conformidad con el Art.195.3 inc.2 del Código del Trabajo, el cual asciende en la suma de: \$4.560,00

SEXTO: ANUNCIO DE PRUEBAS: En atención a lo ordenado en Art.142.7, 143.5, 158, 294.7, literal a) del Código Orgánico General de Procesos, anuncio presentar en la Audiencia de Juicio, los siguientes instrumentos probatorios:

6.1 Que, se recpte en la Audiencia de Juicio, el testimonio de los señores: **MARIA CONSUELO SILVA RAMOS, MANUEL SUCONOTA, MARCOS PATRICIO PEREZ BARREZUETA y VICTOR EDUARDO LOJA QUITUIZACA**, los cuales verterán su testimonio en torno a los hechos expuestos en líneas anteriores.

6.2 Solicito se sirva señalar fecha, día y hora, con la finalidad de realizarse una exhibición a los libros contables, bitácoras y demás documentos inherentes a la relación de dependencia que en mantuve con la demandada la Compañía Oro Banana S.A. cuya oficina principal se encuentran ubicada en las calles 25 de Junio entre Vela y Santa Rosa de la Ciudad de Machala.

6.3 Recíbese el Juramento Deferido del suscrito actor: **JOSÉ ANDRÉS HIDALGO REYES**, al amparo de lo previsto en el inciso final del Art.185 del Código Orgánico General de Procesos.

6.4 Sírvase convocar a Declaración de Parte en la persona de la representante legal de la demandada la señora Ing. María Vera Cruz, conforme lo dispone el Art.187 Código Orgánico General de Procesos en asocio con lo dispuesto en el Art.577 del Código del Trabajo.

6.5 Ofíciase al señor Director Provincial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de El Oro, requiriéndole que remita el historial mecanizado del suscrito **JOSÉ ANDRÉS HIDALGO REYES**, portador de la cedula de ciudadanía **No.070498512-6**, sin perjuicio de certificar si me encuentro afiliado en esta institución pública y el sueldo que percibo, conforme lo prescribe el Art.142.7.8 Ibídem, toda vez que dicho instrumento público se confieren obviamente bajo solicitud exclusiva del órgano jurisdiccional y del cual requiero su auxilio.

SÉPTIMO: LA CUANTÍA: La cuantía de la presente causa la fijo en la suma de **DOCE MIL DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA CON 00/100 (\$12.000,00)**

OCTAVO: EL TRÁMITE: EL Trámite a darse a la presente causa es el Procedimiento Sumario, conforme lo preceptúa el Art.332.8 del Libro IV, Título I, Capítulo III, Sección 3° del Código Orgánico General de Procesos.

NOVENO: CITACIÓN: A la demandada la Compañía Oro Banana S.A., se la citará mediante su representante legal, la Ing. María Vera Cruz, cuya oficina principal se encuentran ubicada en las calles 25 de Junio entre Vela y Santa Rosa de la Ciudad de Machala, para cuyo efecto remítase atento deprecatorio a uno de sus homólogos de la Unidad Judicial del Trabajo con Sede en el Cantón Machala, con la finalidad que disponga la citación a la demandada, conforme lo ordena el Art.54 o 55 Ibídem, y para cuyo efecto adjunto el croquis respectivo, a fin de facilitar su ubicación.

DÉCIMO: AUTORIZACIÓN: Expresamente autorizo a la Dra. Karen Lizbeth Reyes Ajila para que a mi nombre y representación suscriba tantos y cuantos escritos sean necesarios en la defensa de mis legítimos derechos e intereses.

DÉCIMO PRIMERO: NOTIFICACIONES: Conforme lo ordena el Art.65 y 66 del Código Orgánico General de Procesos, solicito que ulteriores notificaciones, exclusivamente me sean consignadas en la **CASILLA JUDICIAL No.30** del Palacio de Justicia de esta localidad, y en el Email **Karen_lizz_28@hotmail.com**

Firmo en unidad de acto con mí Abogada patrocinador legítimamente autorizado.

Sírvase a proveer conforme a derecho y por ser legal,

Es justicia, etc.

JOSÉ ANDRÉS HIDALGO REYES
C.C. No.070498512-6

5. CONCLUSIÓN

Luego de haber realizado un minucioso análisis acerca del hipotético caso señalado anteriormente, he llegado a las siguientes conclusiones:

- Que, ciertamente el trabajador José Hidalgo Reyes, fue objeto de la figura jurídica de despido *ineficaz* de parte de su empleador, la Compañía Oro Bananas S.A., por cuanto su despido se produjo en su condición de dirigente provisional del naciente Sindicato General Único de Trabajadores de la Compañía Oro Banana S.A.
- Que, la Compañía Oro Banana S.A., estaba impedida de excluir de su lugar de trabajo o dar por terminada *unilateralmente* la relación laboral respecto al trabajador, en mérito al principio legal y constitucional que garantiza y protege el derecho a la libre asociación sindical de cualquier trabajador que pertenezca a determinada organización de esta naturaleza, conforme a las reglas establecidas por la ley, e incluso, aquel derecho trasciende a favor de las mujeres que se encuentren en estado de embarazo o maternidad, conforme al principio de *inamovilidad* que las ampara.
- Que, de producirse el despido *ineficaz* en contra de cualquiera de los dos sectores laborales antes descritos, la ley ordena el reintegro inmediato de la trabajadora o el trabajador que haya sido objeto de esta figura jurídica de parte de su empleador, a quien se le impondrá el pago de la remuneración total por el tiempo que haya durado la sustanciación del trámite judicial, más el pago del 10% por concepto de recargo.
- Que, si el juez de la causa ordena en sentencia el reintegro del trabajador que haya sido objeto de despido *ineficaz*, a su lugar de trabajo, éste no está obligado por fuerza de ley hacerlo, ya que puede negarse a su reincorporación, sin perjuicio que el juzgador disponga la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además del pago de los valores que por despido intempestivo le corresponde y otros, con el que se *denota* la austeridad de la ley en este sentido respecto al empleador y benigno hacia el trabajador.
- Que, nuestra norma sustantiva en materia laboral es prácticamente *benévola* respecto a los trabajadores que son parte del directorio de determinada organización sindical y las mujeres en su condición de embarazo y maternidad, ya que existe una legislación inobjetablemente privilegiada respecto ambos sectores laborales, ya que, pese que el juzgador declare en sentencia la *ineficacia* del despido, no es obligatoria la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo, pues aun de negarse sería indemnizado por sus haberes laborales íntegros, incluso el causado por el *despido ineficaz*, contrariamente a la *renuencia* del empleador para que lo haga, pues podría ser privado de su libertad, conforme lo dispone el Art.282 del COIP.
- Que, la figura del despido *ineficaz* constituye una importante, pero novedosa herramienta jurídica que tiene a la mano el sector sindical y la mujer en estado de embarazo y maternidad para hacer valer sus derechos ante los órganos jurisdiccionales correspondientes, en tanto les sean *conculcados* por el sector patronal.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Mayorga Rodríguez, Julio, Teoría y Práctica Constitucional. Imprenta Monsalve Moreno Cía. Ltda. Cuenca, 2013, p.60, 61
- Reyes Mendoza, Libia, Derecho Laboral, 2012, p.13 - http://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-24-Derecho_laboral.pdf
- Moreno Núñez, Héctor, Derecho al Trabajo, Editorial Digital Tecnológica de Monterrey, 2013, p.12
https://www.editorialdigitaltec.com/materialadicional/P219_MorenoNunez_DerechoDelTrabajo.cap1.pdf
- Cabanellas de Torres, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Actualizado, Corregido y Aumentado por Guillermo Cabanellas de las Cuevas, Buenos Aires, Heliasta, 2003, p.122, 123
- Cavazos Flores, Baltazar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, México, 2004, p.22 - Editorial Trillas: <https://dariocuria.files.wordpress.com/2013/01/40-lecciones-de-derecho-laboral1.pdf>
- Vega Ruiz, María Luz, Libertad de Asociación Sindical y el Reconocimiento Efectivo del Derecho de Negociación, International Labour Office, 2004, p.1
- Gómez Rivero, María del Carmen, Nociones Fundamentales del Derecho Penal - 2da Edición, Tecnos, Sevilla, 2007, pp.435-436
- Registro Oficial No.483, Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015, p.8:
<http://www.eltelegrafo.com.ec/images/eltelegrafo/Economia/2015/LEYJUSTICIALABORAL.pdf>
- Lydia Andrés, REVISTA DE ESTUDIOS JURÍDICOS, 2015, p.19
<http://derecho.udla.edu.ec/calamo/images/revistas-df/Calamo4/2dossierLydiaAndrs.pdf>
- Montalvo Landin, Alberto, La Empresa y la Ley, Instituto de Formación, Capacitación, Prestación de Servicios e Investigación de la UCSG, 2016, p.1
- Rojas, Armando, Fuero de Maternidad, Garantía a la Estabilidad Laboral, REVISTA DE DERECHO, UNIVERSIDAD DEL NORTE, 19: 126M141, 2003, pp.127, 128
http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/derecho/19/8_Fuero%20de%20maternidad.pdf