

**Despido ineficaz en mujeres embarazadas por terminación
de la relación laboral mediante visto bueno en Ecuador**

**Ineffective dismissal in pregnant women due to termination
of the employment relationship with approval in Ecuador**

Andrés Eduardo Robelly-Flores ¹
Universidad Tecnológica Indoamérica - Ecuador
abg.robelly@hotmail.com

Rodrigo Fernando Salazar-Ruiz ²
Universidad Tecnológica Indoamérica - Ecuador
Rodrigo.salazar@funcionjudicial.gob.ec

doi.org/10.33386/593dp.2025.1-1.2923

V10-N1-1 (ene) 2024, pp 112-126 | Recibido: 19 de noviembre del 2024 - Aceptado: 25 de enero del 2025 (2 ronda rev.)
Edición Especial

1 Maestrando del Programa de Posgrado en Derecho Procesal y Litigación Oral de la Universidad Indoamérica, sede Quito. Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social. Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República, experto en derecho laboral, patrocinio, consultoría, asesor de Entidades Públicas y Privadas en materia laboral y demás ramas del derecho.

2 Docente del Programa de Posgrado en Derecho Procesal y Litigación Oral de la Universidad Indoamérica, sede Quito. Juez de la unidad judicial de trabajo de la parroquia Iñaquito, Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador. Magíster en Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad Internacional de la Rioja, Especialista en derecho financiero, bursátil y de seguros por la Universidad Andina Simón Bolívar,

Cómo citar este artículo en norma APA:

Robelly-Flores, A., & Salazar-Ruiz R., (2025). Despido ineficaz en mujeres embarazadas por terminación de la relación laboral mediante visto bueno en Ecuador. 593 Digital Publisher CEIT, 10(1-1), x-x, <https://doi.org/10.33386/593dp.2025.1-1.2923>

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

El presente artículo científico abordó la protección de los derechos de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral ecuatoriano, enfocándose en las vulnerabilidades persistentes que daban lugar a prácticas de despido injustificado. La pregunta de investigación que guio el estudio fue: ¿Es aplicable la indemnización por despido ineficaz a una mujer embarazada en Ecuador, conforme al artículo 195.3? del Código de Trabajo, cuando la terminación de la relación laboral ocurría por visto bueno iniciado por la trabajadora? El objetivo principal fue analizar la normativa vigente y su eficacia en cuanto a la protección de las trabajadoras embarazadas contra despidos injustificados, revisando el marco jurídico, incluyendo la Constitución, el Código de Trabajo y normas internacionales ratificadas. Para alcanzar este objetivo, se empleó una metodología exegética de análisis basada en la Constitución y sentencias. Se revisó el Código de Trabajo, las normas internacionales ratificadas por Ecuador y casos judiciales relevantes. Este enfoque permitió una evaluación exhaustiva de las disposiciones legales y su aplicación en la práctica, proporcionando una visión integral sobre la protección laboral de las mujeres embarazadas en el país. Se analizó respecto a la estabilidad laboral reforzada para mujeres embarazadas en Ecuador, derechos laborales de las mujeres embarazadas en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, regulación jurídica del visto bueno como forma de terminación de la relación laboral, despido directo e indirecto, despido ineficaz en mujeres embarazadas y un análisis crítico. Las conclusiones destacaron la necesidad de reformas legislativas adicionales y mejoras en la capacitación de empleadores y autoridades para fortalecer la protección laboral de las mujeres embarazadas.

Palabras claves: despido intempestivo, despido ineficaz, despido directo e indirecto, estabilidad laboral reforzada, indemnización y visto bueno.

ABSTRACT

This scientific article addressed the protection of the rights of pregnant women in the Ecuadorian workplace, focusing on persistent vulnerabilities that led to unjustified dismissal practices. The research question that guided the study was: Is compensation for unjustified dismissal applicable to a pregnant woman in Ecuador, according to article 195.3 of the Labor Code, when the termination of the employment relationship occurred by approval initiated by the worker? The main objective was to analyze the current regulations and their effectiveness in terms of the protection of pregnant workers against unjustified dismissals, reviewing the legal framework, including the Constitution, the Labor Code and ratified international standards. To achieve this objective, an exegetical methodology of analysis based on the Constitution and sentences was used. The Labor Code, international standards ratified by Ecuador and relevant court cases were reviewed. This approach allowed for a comprehensive assessment of legal provisions and their application in practice, providing a comprehensive overview of labor protection for pregnant women in the country. The analysis included reinforced job stability for pregnant women in Ecuador, labor rights of pregnant women in the Ecuadorian legal system, legal regulation of the approval as a form of termination of the employment relationship, direct and indirect dismissal, ineffective dismissal of pregnant women, and a critical analysis. The conclusions highlighted the need for additional legislative reforms and improvements in the training of employers and authorities to strengthen labor protection for pregnant women.

Keywords: direct and indirect dismissal, ineffective dismissal, reinforced oral stability, compensation and approval.

Introducción

El presente artículo de investigación examina el problema del despido ineficaz de mujeres embarazadas en Ecuador, destacando las deficiencias en la protección de los derechos laborales de esta población vulnerable. A pesar de la existencia de un marco legal que prohíbe el despido de mujeres embarazadas, los empleadores a menudo adoptan tácticas para forzar la renuncia o la terminación de la relación laboral mediante conductas que dificultan la ejecución normal del contrato, como el impago de salarios o el cambio de funciones.

La problemática radica en que, según el artículo 191 del Código de Trabajo, los trabajadores que terminan la relación laboral por visto bueno sólo tienen derecho a las indemnizaciones establecidas en los artículos 187 y 188. El objetivo principal del estudio es analizar si, al finalizar la relación laboral conforme al artículo 173 del Código de Trabajo, las mujeres embarazadas no sólo tienen derecho a la indemnización por despido intempestivo y desahucio, sino también a la indemnización equivalente a un año de remuneración según el artículo 195.3.

Para alcanzar este objetivo, se empleó una metodología exegética de análisis basada en la Constitución y sentencias. Se revisó el Código de Trabajo, normas internacionales ratificadas por Ecuador y casos judiciales relevantes. Este enfoque permitió una evaluación exhaustiva de las disposiciones legales y su aplicación en la práctica, proporcionando una visión integral sobre la protección laboral de las mujeres embarazadas en el país.

La importancia de este estudio radica en la necesidad de analizar la eficacia de las normativas ecuatorianas en la protección de las trabajadoras embarazadas contra despidos injustificados o casos similares. A pesar de las garantías constitucionales y las disposiciones del Código de Trabajo, la realidad muestra que estas normas no siempre se aplican efectivamente. Este análisis es esencial para identificar lagunas y ambigüedades en la legislación actual y proponer

reformas que fortalezcan la protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas, promoviendo un entorno laboral más justo y equitativo.

Desarrollo

El estudio se focalizó en la normativa ecuatoriana que proscribe el despido de mujeres embarazadas, abarcando tanto la Constitución como el Código del Trabajo, además de los casos en los cuales el “visto bueno” se utilizó para concluir la relación laboral de trabajadoras en gestación o periodo de lactancia, debido al incumplimiento de las obligaciones patronales. Se evaluó la aplicabilidad y eficacia de estas normativas, considerando su implementación práctica y su capacidad para brindar una protección efectiva a las mujeres embarazadas. Adicionalmente, se examinó el impacto de estas disposiciones legales en la estabilidad laboral y la seguridad económica de las trabajadoras.

La estabilidad laboral para mujeres embarazadas en el Ecuador

Ecuador, como Estado Constitucional de Derechos y Justicia, establece leyes laborales orientadas a la protección integral del ser humano, con especial énfasis en los trabajadores, incluidas las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. Estas disposiciones buscan garantizar el derecho al trabajo, el derecho al cuidado, el derecho a una remuneración justa, y el acceso a beneficios que protejan su salud durante y después del embarazo, entre otros derechos relevantes a su condición.

El derecho al trabajo ha pasado de una noción de mera libertad, como espacio de libre autodeterminación personal y abstención del Estado, a un verdadero derecho que estos últimos tienen la obligación de garantizar, bajo la posibilidad de incurrir en responsabilidad internacional (Suárez, 2021).

Si bien la estabilidad laboral es un principio fundamental que reviste de protección al derecho al trabajo, no es el más sencillo de garantizar, dadas las múltiples situaciones y

condiciones sociales, jurídicas, económicas, entre otras tantas, que sitúan al empleador en la necesidad de dar por terminada la relación laboral, o la sola voluntad de hacerlo, así como las múltiples variables que rodean a una relación laboral y su vínculo económico.

El principio de estabilidad laboral es fundamental garantiza que quienes tengan un puesto de trabajo o cumplan una función en una empresa, laboren sin preocupaciones de ser despidos o de terminaciones de contratos abruptas en tiempos cortos, es decir, conservan su trabajo, perciben el salario según el contrato definido, los beneficios de ley y consecuentemente mayor satisfacción (Villacís & Pachano, 2023).

La estabilidad laboral reforzada se atribuye a una garantía extra de permanencia en el trabajo que encuentra su motivación en el día indicado principio de estabilidad laboral sin embargo, dista vista la particularidad de un revestimiento fortificado para los casos de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad frente a actos de empleador, condiciones que sean aprovechadas para su beneficio y que dejen en desamparo a estas personas dada su condición (Carrera & Valverde, 2021).

Esta garantía pretende mitigar la inobservancia por parte de los empleadores de las normativas que garantizan la estabilidad laboral y un clima de seguridad, ocasionando incertidumbre entre los trabajadores los que una vez cumplido la estabilidad mínima que establece el Código del Trabajo pueden ser separados de sus labores (Rosales, García & Durán, 2019).

Aún con el atributo de estabilidad reforzada, y pese a todas las garantías que se suman al principio de estabilidad laboral, el trabajo y su permanencia siguen siendo inestables, y afectan también a mujeres en estado de embarazo pese a su vulnerabilidad y la necesidad que tienen de este sustento, por ello los múltiples esfuerzos de protección normativa y de proceder judicial para garantizar este derecho.

Marco normativo respecto a los derechos laborales de las mujeres embarazadas en el ordenamiento constitucional ecuatoriano

La vigente Carta Magna, en varios de sus artículos establece derechos y garantías que protegen de forma especial a la mujer trabajadora que se encuentra embarazada o en periodo de lactancia, los cuales determinan disposiciones relativas a la prohibición de su despido y las reconocen como un grupo de atención prioritaria, los cuales son los siguientes:

El artículo 43, determina entre los derechos que garantiza el Estado para la mujer embarazada, entre los que se encuentran el de no ser discriminada por su condición de embarazo en cualquier ámbito de la sociedad, gratuidad de servicios de salud, protección a su salud y vida durante el embarazo, parto y posparto, que se le presten las facilidades necesarias para recuperarse después del embarazo y durante la lactancia entre otros (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Adicional a lo antes mencionado el artículo 322, establece el respeto de los derechos reproductivos de las personas trabajadores el que incluye el cuidado durante la relación laboral y eliminar los riesgos laborales que afecten a su salud reproductiva, así como la estabilidad en el empleo, sin que se considere en contra del de ello el embarazo o el número de hijos que tenga la persona, adicional lo cual se prohíbe el despido de la mujer trabajadora por su condición de gestación y maternidad (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

La protección constitucional y normativa para la mujer embarazada, considerada como miembro del grupo de atención prioritaria por su condición de vulnerabilidad y sus necesidades especiales ha sido ampliamente reconocida por parte de la Constitución de la República y en ese sentido, y conforme al principio de supremacía constitucional la normativa especial en la materia sea cual fuera el caso se ha ido adaptando a lo aquí expuesto, incluida que sea la normativa en el ámbito laboral a tratarse en el presente estudio.

Despido ineficaz, consideraciones generales

Definición

El despido ineficaz se refiere a la terminación de la relación laboral de una trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, sin cumplir con las garantías legales y constitucionales establecidas para su protección. En muchos sistemas legales, este tipo de despido se considera nulo, lo que implica que la trabajadora tiene derecho a ser reintegrada a su puesto de trabajo o a recibir indemnizaciones específicas.

Varios juristas han definido a la figura del despido ineficaz, entre ellos el tratadista Christian Herrera respecto a esta figura jurídica ha mencionado que “La mujer en estado de gestación adquiere estabilidad laboral en la legislación ecuatoriana, es por ello que, ante un despido intempestivo, mientras se encuentra en estado de embarazo o asociado a su condición de maternidad, la trabajadora puede solicitar al Juez de Trabajo que declare ineficaz su despido” (Herrera, 2022, p. 121).

Conforme la normativa internacional invocada, concordante con la normativa constitucional, y la normativa especial en materia laboral vigentes en el Ecuador, lo que se pretende es garantizar que las madres en estado de embarazo o periodo de lactancia tengan estabilidad laboral y que una vez terminado el periodo de licencia sean recibidas e incorporadas a su lugar de trabajo en las mejores condiciones adecuadas a su situación de salud y condición de madres, a lo cual cabe agregar la importancia de la estabilidad laboral para quien tiene su cargo el sustento de un hijo y los ingresos económicos, son de gran importancia.

En nuestro país a partir del año 2008, en que entra en vigencia el nuevo marco constitucional, donde se aprecia una evidente protección de los derechos fundamentales de las personas y el Estado viene a constituirse en garantista principal de los derechos de las ecuatorianas y los ecuatorianos; el despido ineficaz es una institución jurídica que nace

en un procedimiento orgánico normativo como es el Código Orgánico General de Procesos, que considera a las mujeres embarazadas y dirigentes sindicales con una protección extrajudicial (Jácome, 2019).

Precisamente como se ha invocado con anterioridad la normativa especial en materia constitucional respecto de la protección de los derechos de las mujeres embarazadas como miembros de grupo de atención prioritaria y la adecuación de la normativa civil y laboral en ese sentido, es como el Código del Trabajo reconoce una protección especial para quienes han recibido un despido intempestivo y por su condición en este caso las mujeres embarazadas se ven desprotegidas.

El despido ineficaz es una garantía que tienen los trabajadores, la cual protege a los llamados grupos de atención prioritaria o los más vulnerables como: mujeres embarazadas o en estado de gestación y dirigentes sindicales. Con esta garantía, la ley les otorga, en el caso de que sean despedidos, estabilidad laboral, indemnización y el derecho a reintegrarse inmediatamente en sus funciones, pues debe primar el principio de la estabilidad laboral y el principio de inamovilidad que les ampara (Martínez & Peña, 2021).

Si bien la estabilidad laboral es un principio que reviste al derecho al trabajo y a la relación laboral no siempre es posible que la inamovilidad sea respetada de forma íntegra; pueden existir situaciones económicas, técnicas, operativas, productivas o de voluntad de los empleadores de para dar por terminada la misma y en ese sentido ha de procederse con la legalidad del caso y al tratarse de personas miembros del grupo de atención prioritaria no pueden ser perjudicadas o desamparadas de forma arbitraria y dar por terminado una relación laboral que además constituye fuente de desarrollo para esa persona.

Desde una perspectiva teórica, el despido ineficaz se basa en los principios de justicia laboral y equidad. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) destaca la protección de los

trabajadores vulnerables y la importancia de realizar terminaciones laborales de manera justa y equitativa. Este enfoque busca evitar abusos de poder por parte de los empleadores y promover un ambiente laboral donde se respeten los derechos de todos los trabajadores.

Se había indicado la normativa en la materia es amplia en el reconocimiento de los derechos y garantías que amparan a las mujeres en estado de gestación como miembros del grupo de atención prioritaria y en el ámbito laboral garantizarles a toda costa la estabilidad laboral; prohibiendo incluso su despido infundado o injustificado, ; proveyendo a través de la figura de la ineficacia del despido inclusive la reincorporación al lugar de trabajo en las mismas condiciones que lo venía manteniendo adicional a las indemnizaciones que la ley reconoce por el motivo de despido.

Requisitos

Básicamente, considerando que el despido ineficaz se califica como tal cuando se ha dado un despido intempestivo o injustificado de una mujer en estado de embarazo o relacionado a su condición de madre, es necesario que la mujer haya comunicado de su estado con anterioridad a la acción judicial o a la demanda de ineficacia a su empleador o a su equivalente en la unidad administrativa que correspondiese; lo que permite que, dado el despido calificado o a calificarse como ineficaz, se deberá proceder a conceder con la pretensión única del despido ineficaz y su indemnización; debiendo, para ello ante la autoridad competente, accionarse el plazo que se establece es máximo de 30 días de haberse producido el despido, y adicionando a los documentos de identificación propios de cualquier otra demanda. La actora deberá bajo la responsabilidad de carga de la prueba proveer de los indicios justificativos de que que el despido en efecto ha sido ineficaz por ser intempestivo o y relacionarse con los motivos de su estado de embarazo.

La Corte Nacional de Justicia en su fallo de triple reiteración Resolución No. 06-2016, determinó:

(...) para que sean aplicables las garantías a la mujer en estado de gestación contempladas en el artículo 154 del Código del Trabajo, es necesario que se haya notificado previamente al empleador haciendo conocer esa condición, median-te el certificado otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo; salvo que el estado de embarazo de la demandante sea notorio; o que exista prueba fehaciente que demuestre que el empleador conocía por algún otro medio del estado de gestación de la trabajadora (2016).

Es por ello que el Ecuador en su carácter de Estado constitucional de derechos y justicia ha dispuesto normativas que provean las herramientas necesarias para este fin, estableciendo en el artículo 154 del Código del Trabajo, que, por razón de enfermedad o imposibilidad de laborar resultante del embarazo, el empleador no podrá dar por terminada dicha relación laboral, siempre que sea previa y debidamente probado por un médico.

Más allá de requisitos formales o circunstancias puntuales, en lo que respecta a la declaratoria de ineficaz del despido es precisamente esencial que se acredite por parte de la actora la ineficacia del despido o atribución a su condición de embarazo, y que bajo el principio de contradicción el empleador o demandado desacredite y proporcione los elementos que respalden su posición de negar la atribución de la terminación de la relación laboral a motivos discriminatorios o por su la condición de gestación.

Despido ineficaz y su regulación normativa

Según los documentos revisados, en Ecuador, el despido de una mujer embarazada está protegido por varias disposiciones legales, así:

El Código de Trabajo del Ecuador incluye disposiciones específicas sobre el despido ineficaz, especialmente para trabajadores con estabilidad laboral reforzada como mujeres embarazadas y dirigentes sindicales, por cuanto,

actualmente dicha figura jurídica, respecto a su definición, tramitación y efectos, se encuentra regulada en los artículos 195.1, 195.2 y 195.3 del Código del Trabajo, los cuales en su parte pertinente disponen lo siguiente:

En este sentido, resulta pertinente también indicar que la Resolución No. 05-2021 de la Corte Nacional de Justicia establece que las demandas por despido ineficaz deben tramitarse prioritariamente, permitiendo que la trabajadora reclame otros beneficios laborales por separado (2021).

Cuando un despido se declara ineficaz, el trabajador tiene derecho a ser reincorporado de manera inmediata y a reclamar los salarios y beneficios perdidos durante el período de separación laboral. No obstante, este proceso requiere la presentación de una demanda ante un juez competente, quien evaluará el caso y emitirá una resolución.

Cómo se había indicado con anterioridad, por su naturaleza y condición de vulnerabilidad la mujer embarazada se encuentra en una situación prioritaria frente al empleador que decida dar por terminada la relación laboral de forma arbitraria o se fundamente precisamente de forma discriminatoria en el estado de gestación o maternidad de la trabajadora y para ello la normativa establece, adicional a los plazos, las indemnizaciones que corresponderán dentro del proceso judicial en el que se determine la declaratoria de ineficaz del despido.

Otras formas de terminación de la relación laboral, y su concordancia con el despido ineficaz

Cabe analizar otras formas de terminación de la relación laboral al ser concordante su indemnización con el despido ineficaz es precisamente el objeto de la investigación en cuanto al visto bueno y en ese sentido cabe el análisis de aquellos despidos calificados como indirectos sujetándose a la condición de injustificado del despido para que proceda la calificación de ineficacia y por ende se atribuye

y se ordene la cancelación de la indemnización correspondiente a ello.

La relación laboral está sometida a un curso vital, es decir, que empieza con la solemnidad del contrato, y se extiende por medio de la prestación continua de servicios del trabajador al empleador, hasta proceder con la extinción del mismo (Rojas & Herrera, 2020).

La estabilidad laboral cuelga de una cuerda muy delgada sujeta a condiciones propias de la relación laboral y el progreso o condiciones económicas de la empresa o el empleador, de situaciones personales, humanas que pueden resultar incluso de la voluntad del empleador de dar por terminada la misma y por ello es que se asemeja a la vida misma, por lo efímera de su existencia y la posibilidad de su extinción.

En efecto, el mayor enemigo de la estabilidad laboral es la flexibilización laboral cuyo principal instrumento de materialización es la figura del despido, en base a causales débiles o favorables al empleador, quien utiliza esta institución a su servicio (Machado, Cedeño & Jiménez, 2023).

La estabilidad laboral como principio adherido al derecho al trabajo se refuerza y es prioritaria su garantía respecto de las mujeres en estado de embarazo y, en ese sentido, es pertinente que se observe dicha condición aún cuando se emplean formas de terminación de la relación laboral reconocidas en la normativa vigente y de su proceso pueda observarse una aparente legalidad y cumplimiento de los requisitos y reglas establecidos en la normativa para este fin.

El despido intempestivo como forma de terminación de la relación laboral

La tratadista Graciela Monesterolo, indica que el despido intempestivo es:

(...) la privación de la ocupación, el empleo, la actividad o trabajo. Es la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo por voluntad unilateral del empleador o del empresario, que da derecho a la persona

trabajadora a percibir una indemnización (Monesterolo, 2020, p. 190)

Es decir, que respecto al despido intempestivo a grosso modo conforme a las definiciones establecidas lo indicado se tiene que, es un hecho que obedece a la voluntad del empleador, que ocurre en un determinado momento y lugar en específico, que termina la relación laboral de forma abrupta y además merece una sanción al empleador en la forma de indemnización en favor del trabajador, por cuanto, el patrono destruye la estabilidad laboral de este último sin justa causa.

Despido intempestivo directo e indirecto

En el derecho laboral ecuatoriano, los conceptos de despido intempestivo directo e indirecto son fundamentales para comprender la terminación de la relación laboral y la protección de los trabajadores. La Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia ha destacado y, a través de su jurisprudencia, ha indicado que nuestra legislación reconoce tanto el despido intempestivo directo como el despido indirecto (Corte Nacional del Ecuador, 2020).

Despido intempestivo directo

El despido directo ocurre cuando el empleador termina unilateralmente la relación laboral. Es decir, cuando el empleador, directamente o a través de sus representantes, pone fin a la relación obrero-patronal de manera ilegal e injustificada, o mediante un trámite de visto bueno solicitado por el empleador (Código del Trabajo, 2015). En este sentido, la doctrina indica que el despido directo puede ser justificado o injustificado, según las causales establecidas en el Código del Trabajo.

En la otra mano, el despido indirecto ocurre cuando el trabajador se ve obligado a terminar la relación laboral debido a conductas del empleador que hacen insostenible el trabajo, creando un ambiente hostil y condiciones desfavorables que afectan la relación obrero patronal.

El visto bueno como forma de terminación de la relación laboral

En Ecuador, el “visto bueno” es un mecanismo del Código del Trabajo que permite terminar la relación laboral bajo ciertas condiciones, protegiendo a empleadores y trabajadores cuando hay incumplimiento grave de obligaciones contractuales (Código del Trabajo, 2015).

Visto bueno a mujeres embarazadas y la consideración del despido ineficaz

El despido ineficaz de mujeres embarazadas como se ha indicado es crucial en el derecho laboral, pues protege derechos fundamentales de las trabajadoras en razón al principio de inamovilidad y la protección laboral reforzada que las ampara. A continuación, se realizará un análisis crítico basado en documentos y teoría del derecho laboral.

Es importante señalar que la impugnación judicial del Visto Bueno conlleva a favor del trabajador el pago de las indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo (indirecto en este caso) mas no el derecho al reintegro al trabajo. La única figura legal que establece el derecho al reintegro es el Despido ineficaz, debido a su principio de inamovilidad o estabilidad laboral absoluta a favor de un determinado grupo de trabajadores (mujeres embarazadas o en un estado asociado a la maternidad y, dirigentes sindicales) (Rojas & Herrera, 2020).

Analizadas y enunciadas que han sido las condiciones y circunstancias sobre las cuales se puede proceder con la solicitud de visto bueno por parte del empleador, se debe sumar la observancia del estado de gestación en el que se puede encontrar la trabajadora y de haber sido notificado en efecto el empleador de tal condición, de no desvirtuarse que se relaciona a la misma, se considerará como ineficaz, dicho despido aun cuando se formalicen los requisitos y procedimientos para atribuirlo al visto bueno, cuando , esto quiere decir que, se puede observar la forma malintencionada, por así decirlo, o de

mala fe del empleador de obligar a la trabajadora a usar esta figura, para así deslindarse de las responsabilidades que tiene para con la trabajadora en estado de gestación y por ende de no cumplir con pagar la indemnización por despido ineficaz.

Análisis de casos resueltos en relación a la solicitud de indemnización por despido ineficaz

Caso 1: 17371-2021-00213

En este caso, se presenta una demanda contra la empresa en relación a que la actora se encuentra en estado de gestación y que no se han cumplido con el pago de las remuneraciones de forma puntual, sumado a lo cual la actora recibió un correo en el que se le notificaba su cambio de funciones, además adicional a lo cual se aduce una situación de malos tratos por parte de la representante o empleadora incluso calificándolo como acoso laboral, a lo cual atribuye el cambio de ocupación y el retraso en la remuneración; en virtud de lo cual anterior, se da por terminado la relación laboral contándose con la resolución favorable de la inspectora de trabajo y en ese sentido se solicita que, adicional a las remuneraciones que le corresponden legalmente, se le resuelva la obligación de recibir pagar la indemnización por despido ineficaz dado que, mientras se produjo los hechos aducidos, la trabajadora se encontraba en estado de gestación (Caso 1: 17371-2021-00213, 2021).

En ese sentido el fallo en efecto indica que es procedente la calificación como despido intempestivo y se le atribuye la indemnización y bonificación por desahucio, inclusive, dado que, como se había analizado en base a la doctrina con anterioridad, el cambio o circunstancias que varían de forma arbitraria la relación laboral son concebidas como despido indirecto.

Del caso referido se puede analizar la situación en la que como se ha venido manifestando que se concibe la figura de visto bueno para dar por terminada la relación laboral con una por petición de la trabajadora en estado de embarazo y que ha recibido condiciones de

trabajo no apropiadas a la estabilidad laboral, que se le debe garantizar y son propias del derecho al trabajo, y las mismas que han repercutido en un despido intempestivo; esto en un principio verifica el primer elemento de la problemática investigada respecto al uso de otras formas de terminación de la relación laboral y para lograr la evasión de la obligación del pago de la indemnización por despido ineficaz. Cabe recalcar que si bien la trabajadora es quien ha solicitado el visto bueno lo que se demanda es una indemnización correspondiente a los hechos que han procedido con de un despido ineficaz.

Caso 2: 09359-2020-02065

Se tiene una demanda interpuesta por la actora quien en la que se impugna una resolución de visto bueno negada en cuanto a su petición de terminar la relación laboral por todas las causales de disminución de la remuneración legal correspondiente, ante lo cual solicita la indemnización por despido intempestivo, bonificación por desahucio, indemnización por despido ineficaz, décimo tercera y cuarta remuneración, vacación intereses costas y honorarios.

La empresa demandada rechaza las pretensiones y solicita se declare sin lugar la demanda ante lo cual la corte resuelve casar el fallo dictado en instancia inferior otorgando a la actora todos lo solicitado a excepción de la remuneración indemnización por despido ineficaz considerando que debe ser solicitada de forma independiente en un proceso judicial adicional (Caso 2: 09359-2020-02065, 2020).

Es posible analizar que si bien el visto bueno es procedente sea solicitado de parte de la trabajadora como por parte del empleador, ha de cumplir ciertos requisitos y preceptos, adicional debiéndose cumplir con lo cual se deben concebir todas las remuneraciones pendientes e indemnizaciones que la ley manda, dadas las condiciones en las que intempestivamente se da por terminada la relación laboral; así lo indica. y dadas las circunstancias en las que se pronuncia la Corte Nacional en su resolución de 2021, respecto de la prohibición de acumulación de

pretensiones, en la que indica que se resuelve de forma independiente lo cual que respecta a las indemnizaciones solicitadas y lo que compete a la indemnización por despido ineficaz, sin que ello quiera decir que se ha negado la pretensión por completo del actor, puesto que sus los derechos han son sido garantizados, y se han atribuyéndose los pagos de e indemnizaciones solicitadas, con la consideración de observar los preceptos procesales y legales correspondientes a la solicitud de despido ineficaz, que obligan a una tramitación individual.

Precedentes judiciales en relación al despido ineficaz y situaciones análogas

Los precedentes judiciales que se han resuelto con relación al despido ineficaz proveen de ciertas consideraciones y puntos críticos ser analizados y considerados dentro de lo que en la práctica se refleja para la aplicación adecuada y las recomendaciones que completan a este fin, con relación a la figura de despido ineficaz y su indemnización, aun cuando los casos refieran otras formas de terminación de la relación laboral y la satisfacción de las indemnizaciones que a ello corresponden.

En la sentencia No. 17316-2019-00033, la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia evaluó un caso de despido indirecto debido a falta de pago de remuneraciones a una persona con discapacidad. Por lo cual, el tribunal en su decisión indico que el visto bueno resuelto a favor del trabajador constituye un despido indirecto atribuida al empleador por el incumplimiento de sus obligaciones, por lo que proceden las indemnizaciones por despido intempestivo, despido indirecto y por tratarse de una persona con discapacidad se suma la indemnización (Caso Fernando Martínez Vs Floranafarms S.A., 2021).

Este precedente resalta la importancia del visto bueno para proteger a los trabajadores que pertenecen a los grupos de atención prioritaria frente a incumplimientos graves de los empleadores. Pues como se ha indicado en el caso No. 17316-2019-00033, la Corte Nacional de Justicia reconoció que la falta de pago de

la remuneración justifica la terminación del contrato mediante visto bueno, permitiendo al trabajador finalizar la relación laboral y a través de ello percibir además de las indemnizaciones establecidas del artículo 191 del Código del Trabajo, recibir también las indemnizaciones adicionales a las cuales tiene derecho por ser un trabajador vulnerable por haberse configurado el despido indirecto.

Dentro del Juicio No. 09359--2020--02065, en las consideración sentencia de mérito, precisa que, el Código del Trabajo establece la acción judicial de ineficacia del despido intempestivo definida para las mujeres en estado de embarazo periodo de lactancia y maternidad garantizando para ellas estabilidad laboral absoluta o como se pueden denominar trabajadoras inamovibles , por su condición de vulnerabilidad y grupos que a través de la historia han sido consideradas como marginadas en el campo laboral, con la intención de reivindicar sus derechos por lo que se le impide o prohíbe al empleador despedir las intempestivamente y, en ese sentido, cualquier acto que atente contra la estabilidad laboral va a ser considerado como ineficaz es decir no tendrá los efectos que le correspondiesen de ordinario.

Está consideración como parte del fallo antes indicado recalca y de forma simple manifiesta la condición en la que se sitúan al el empleador y al el trabajador y que generan la declaratoria de ineficacia del despido; esto es, la prohibición de vulnerar la estabilidad laboral de la persona protegida, en nuestro caso de una mujer en estado de gestación o periodo de lactancia y maternidad, ; y, es innegable la conquista laboral que esto representa para las mujeres y refuerza su protección al encontrarse en estado de embarazo y ser proveedora del núcleo familiar en la persona directa de sus hijos.

Caso de Mariuxi Maricela Vera Sabando

El caso presentado en el documento de la señora Mariuxi Vera Sabando, se observa que: “Proporciona un ejemplo claro de una acción por despido ineficaz a que se identifica con través de un despido indirecto dado que la relación

laboral termino terminó mediante la solicitud de visto bueno solicitada por la trabajadora que se encontraba en periodo de lactancia”. Aquí, se plantean varias cuestiones relevantes del caso: Se analiza la relación laboral y circunstancias ya que la actora alegó que no se le pagaban sus salarios a tiempo y no se había cumplido con la filiación al IESS, y ya que no tuvo respuesta por parte de sus empleadores inició con un proceso de visto bueno que fue concedido de forma favorable por el inspector de trabajo, y en ese sentido posterior a ello, inicia una acción de despido ineficaz ante la autoridad competente. ; frente a lo cual la parte demandada indica que no se dio un despido intempestivo ya que la relación laboral terminó por la solicitud de la misma trabajadora a través de la figura de visto bueno.

Frente a la decisión judicial de primer nivel concluye que el procedimiento de visto bueno iniciado por la trabajadora no exime de la obligación del empleador de cumplir con la indemnización por despido ineficaz, considerando el estado de embarazo de la trabajadora; y, al haberse declarado en ese sentido ineficaz el despido indirecto se ordena la reintegración de la trabajadora su lugar de trabajo y se ordena el pago equivalente a 12 remuneraciones que venía percibiendo la trabajadora , adicionales a lo que corresponde al despido intempestivo.

El tribunal de Segunda Instancia determinó que Mariuxi Vera, embarazada al momento de suscitarse el despido indirecto y por pertenecer a un grupo de atención prioritaria conforme indica el artículo 35 de la Constitución, estaba protegida por la legislación vigente. Se enfatizó la prioridad de proteger la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas y de evitar cualquier forma de discriminación o violación de derechos en terminaciones de contrato, ratificando por unanimidad la sentencia de primera instancia.

En este caso se dictó fallo oral, sin que se encuentre aún fundamentado, en el que se acepta el recurso de casación negando las indemnizaciones por despido ineficaz; y, existiendo un voto salvado, tampoco fundamentado a la fecha de presentación del artículo.

Discusión final respecto del despido ineficaz, en relación a la terminación de la relación laboral de mujeres embarazadas mediante visto bueno

Las mujeres embarazadas han sido reconocidas por la Constitución de la República como miembros del grupo de atención prioritaria y en ese sentido se le han atribuido derechos y garantías específicos a su condición y de preferencia frente a otros grupos humanos, dándoles relevante importancia y atención obligatoria por parte del Estado, una conquista innegable, sin embargo, al igual que en muchos otros casos aún restan mucho por hacer.

En el ámbito laboral, otra conquista destacada es precisamente el reconocimiento de la figura del despido ineficaz, en la que se puede calificar como tal el despido intempestivo o sin justificación de una mujer que se encuentra en estado de embarazo o lactancia, y es precisamente en virtud de la protección que al ser un grupo de atención prioritaria le corresponde a la mujer en estado de embarazo, y el hecho de despojarle del sustento vital que le provee el trabajo;, es decir, se promueve una estabilidad laboral prioritaria de la mujer en estado de embarazo con la figura del despido ineficaz, estableciendo, a elección de la trabajadora adicional a lo cual se suma una indemnización por este concepto o el retorno a sus labores.

Dado el análisis que se realizado y referida que ha sido doctrina, normativa y casos judiciales prácticos que sean resuelto en torno a esta situación, es posible apreciar que en la realidad dista mucho de la practicidad que promete el texto normativo, y que ya en la práctica quedan pendientes muchas garantías y beneficios que se le deben a la mujer embarazada en el ámbito laboral, ya que su estabilidad está sujeta a la inadecuada aplicación o perversa interpretación de la normativa para recurrir u obligar a otras formas de determinación de la relación laboral aparentemente legítimas.

Y se refiere como Hablamos de aparentemente legítimas cuando si bien se ha procedido con la aplicación de otra forma de

terminación de la relación laboral, y pese a que aparentemente se vean como respetados y acatados los requisitos y reglas que la ley demanda para proceder con estos mecanismos, se obviado quizás el estado de gestación de la mujer, de buena o mala fe, y no se ha indemnizado a la misma por este concepto, es decir se ha camuflado mediante la legalidad el despido injustificado de una mujer embarazada, idea que se seguirá ampliando a continuación.

A ellos se suma lo pronunciado por la Corte Nacional, indica, en la resolución de 2021 ya indicada, ya que si bien existen pronunciamientos a favor del despido ineficaz y su interpretación, que se prohíbe la acumulación de pretensiones y su resolución, justamente por ello, es que se aprecia de los fallos analizados, que no se ha aprobado sumar la indemnización por despido ineficaz al pago de indemnizaciones otros derechos acumuladas acumulados como resultado de una demanda laboral ante la terminación de la relación laboral y su inadecuada liquidación, empero de que existen pronunciamientos a favor de que se declare despido ineficaz en casos en que la relación laboral termina por visto bueno concedido a la trabajadora.

Y es que los pronunciamientos refieren al igual que los fallos que lo niegan, a que se debe demandarse la calificación de ineficacia del despido en un proceso singular del que se resolverá la procedencia o no del pago de la indemnización por este concepto, sujetando a la persona perjudicada en este caso la mujer embarazada a otro proceso judicial, grabando a por su parte a la administración de justicia con la inversión y gasto de recursos, por la ya una acumulación de procesos judiciales, que por su naturaleza podrían tratarse como resultado del pago de haberes laborales y en una única demanda laboral en vía judicial; y, si bien, es en efecto comprensible la distinción que se pretende realizar al separar estas pretensiones, pero es innegable que obliga también a Marius su vez la inversión de recursos y tiempo que refiere para las partes, y generando una la desprotección de un miembro del grupo de atención prioritaria.

Ahora bien, es posible simplificar la postura de este estudio en cuanto a la correspondencia y factibilidad de que se sume a la indemnización por despido intempestivo de los doce meses, que la norma reconoce para la calificación de ineficaz del despido, a la y cabe aclarar la concepción y consideración durante el presente de la figura del visto bueno, dado que ha sido en algunos casos y como pudo demostrarse se ha mal aplicado obligado a usar esta figura para dar por terminada la relación laboral y así deslindarse el empleador deslindarse de la ineficacia del despido al tratarse de una trabajadora en estado de embarazo, aun cuando del proceso se pueda apreciar aparentemente el cumplimiento de todo lo reglamentario.

Es posible indicar que aun cuando la normativa laboral ha ido reformando su contenido y fortaleciendo la protección de los derechos y garantías de los trabajadores, aún quedan cuestiones que son necesario aclarar y fortalecer en su contenido para una mejor aplicación, y este es precisamente el caso del despido ineficaz, ya que no se trata sólo de una figura para proteger a la mujer embarazada del desempleo, sino que también atribuye una indemnización y por ende un monto económico que puede beneficiar y le corresponde a la mujer en ese estado por su condición de vulnerabilidad y necesidades especiales.

Cabe puntualizar respecto de los casos analizados con anterioridad que el visto bueno no sólo puede ser empleado por el empleador valga la redundancia para dar por terminada la relación laboral y deslindarse de cualquier u otra obligación que tenga respecto de la trabajadora respecto de las indemnizaciones que correspondan, puesto que el caso que sea la trabajadora quien solicite la terminación de la relación laboral por visto bueno, debe analizarse con detenimiento las causales por las que se invocó, las mismas que pueden constituir por sí solas un despido indirecto calificado que, tal sea como el despido intempestivo ha de proceder a ser calificado de ineficaz ineficacia y por ende debe atribuirse la indemnización correspondiente.

Esto quiere decir que, aun cuando la misma trabajadora sea la que solicite la terminación de la relación laboral el empleador no ha de evadir su obligación de cumplir con las indemnizaciones y bonificaciones correspondientes a la resolución de intempestivo del despido y la calificación que se le pueda dar de ineficaz considerando el estado de embarazo de la trabajadora, esto puntualizando en cuanto a la estabilidad laboral que se le debe garantizar, sin limitación alguna a la mujer en estado de embarazo y la atribución de indemnizaciones justas y proporcionales al terminarse la relación laboral, por causas que provienen del empleador.

Por todo lo expuesto, es pertinente que al finalizar la relación laboral con mujeres embarazadas conforme al artículo 173 del Código de Trabajo, tengan derecho adicional a la indemnización por despido intempestivo y desahucio, la indemnización correspondiente a un año de remuneración como lo establece el artículo 195.3. Esto es lo correcto y legal en atención a garantizar los derechos generales y especiales de las mujeres embarazadas como miembros de un grupo de atención prioritaria, y en el mismo sentido sería conveniente que se unifiquen las pretensiones, y no requerir de un proceso adicional y exclusivo para demandar el despido ineficaz.

En virtud de aquello, es esencial reformar el artículo 191 del Código de Trabajo para incluir disposiciones que aseguren que las mujeres embarazadas, que terminen la relación laboral por visto bueno solicitado por la trabajadora, reciban una indemnización adecuada. Esta indemnización debería ser equivalente a un año de remuneración, conforme a lo estipulado en el artículo 195, numeral 3, esta reforma es crucial para cerrar las lagunas legales y ofrecer una protección más robusta contra el despido injustificado.

Conclusiones

A pesar de la existencia de un marco normativo sólido en Ecuador que protege a las mujeres embarazadas contra el despido, en la práctica, hay una brecha significativa en la

implementación efectiva de estas leyes. Las trabajadoras enfrentan desafíos al acceder y utilizar los recursos legales disponibles para proteger sus derechos laborales.

La protección laboral debe encontrar un equilibrio entre salvaguardar los derechos de las trabajadoras embarazadas y considerar las necesidades operativas de los empleadores. Esto implica el diseño de procedimientos legales claros, equitativos y transparentes que aseguren justicia para ambas partes involucradas en la relación laboral.

La jurisprudencia y precedentes judiciales desempeñan un papel crucial en la interpretación y aplicación de las normativas relacionadas con el despido ineficaz de mujeres embarazadas. Este marco judicial es esencial para garantizar que las protecciones legislativas sean efectivas y que los derechos fundamentales de las trabajadoras sean respetados.

La normativa actual, tal como se encuentra contemplada evidencia ciertas limitaciones en la práctica, y a la hora de su aplicación se limitan, así es el caso precisamente de las indemnizaciones correspondientes al despido calificado como ineficaz, y el visto bueno de mujeres embarazadas, ya que además de no considerarse este derecho, se precisa reclamarlo por vía judicial de manera independiente y exclusiva.

Existe una necesidad imperiosa de reformar la legislación laboral para cerrar las brechas que permiten el despido injustificado de mujeres embarazadas. Las reformas deben enfocarse en fortalecer los mecanismos de protección y garantizar la aplicación efectiva de los derechos laborales, proporcionando una mayor seguridad y estabilidad para las trabajadoras.

Recomendaciones

Implementar programas de capacitación extensiva dirigidos a empleadores y autoridades laborales sobre los derechos de las trabajadoras embarazadas. Esta formación debe enfocarse en la importancia de cumplir con las normativas

de protección y en las consecuencias legales de su incumplimiento. Un mayor entendimiento y respeto por las leyes laborales contribuirá a reducir los casos de despido injustificado.

Desarrollar y fortalecer mecanismos de vigilancia que aseguren el cumplimiento de las normativas laborales. Esto incluye la implementación de sanciones estrictas y efectivas para los empleadores que infrinjan las leyes de protección laboral. Además, se debe establecer un sistema de seguimiento continuo para evaluar la eficacia de estas medidas y realizar ajustes necesarios.

Mejorar el acceso de las trabajadoras embarazadas a recursos legales, incluyendo la provisión de asistencia legal gratuita y programas de educación sobre sus derechos laborales. Esto permitirá que las trabajadoras comprendan mejor sus derechos y puedan defenderse adecuadamente en casos de despido injustificado. Además, se debe fomentar la creación de redes de apoyo y asesoramiento legal específico para mujeres embarazadas.

Asegurar que los procedimientos legales relacionados con el despido de mujeres embarazadas sean claros, accesibles y eficientes. Esto implica la revisión y simplificación de los procesos judiciales y administrativos para que las trabajadoras puedan navegar por el sistema legal sin barreras significativas. Una mayor claridad en los procedimientos contribuirá a una resolución más justa y rápida de las disputas laborales.

Referencias bibliográficas

- Aguirre, M. (2019). *Derecho Laboral y Seguridad Social en Ecuador*. Quito: Editorial Jurídica.
- Asamblea Nacional. *Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de abril de 2015
- Asamblea Nacional. *Código del Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 1966
- Asamblea Nacional. *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial Nro. 449 de 20 de octubre de 2008
- Barzallo Seade, M. A. (2012). *Práctica Laboral Análisis del Derecho Laboral Ecuatoriano*. Cuenca: CARPOL.
- Capa, D., Mejía, J. & Peña, G. (2023). *Vulneración de la Relación Laboral Mediante la vía Administrativa a Través del Visto Bueno*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6578-6596.
- Carrera Pallares, J. S., & Valverde Torres, Y. L. (Julio de 2021). *Repositorio Institucional UNIANDES*. Obtenido de *La estabilidad laboral reforzada en Ecuador, una garantía para las víctimas de riesgos del trabajo*: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/13640/1/USD-DER-EAC-054-2021.pdf>
- Corte Nacional de Justicia. (2021, 05 de marzo). *Resolución No. 05-2021- Acumulación Indevida de Acciones por Despido Ineficaz*
- García, R. (2018). *La protección de la maternidad en el derecho laboral ecuatoriano*. *Revista de Derecho y Ciencias Sociales*, 15(2), 123-145.
- Herrera Morales, C. A. (2022). *Manual de Derecho Laboral Individual Privado*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Jácome, J. (2019). *Despido ineficaz y la protección del derecho al trabajo a grupos de atención prioritaria*. *Debate Jurídico Ecuador*, 167-175.
- Machado, L., Cedeño, M., & Jiménez, D. (2023). *El despido ineficaz de mujeres en Ecuador. Enfoque legal, constitucional y convencional*. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 14-24.
- Martínez, M. & Peña, G. (2021). *La instrumentalización del despido ineficaz como garantía del derecho al trabajo*. *Estudio en Machala, Ecuador*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 3296-3313

- Monesterolo Lencioni, G. (2020). SISTEMA REGULATORIO de empleados privados y obreros. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Organización Internacional del Trabajo. (2000). Convenio 183- Convenio sobre la protección de la maternidad
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). Notas OIT sobre trabajo y familia
- Rojas, G. & Herrera, M. (2020). Terminación de la relación laboral: la figura jurídica del Visto Bueno y su impugnación en Ecuador. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 96-114
- Rosales, C., García, E. & Durán, A. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*
- Suárez, M. (2021). El derecho al trabajo como límite frente al despido sin causa en Argentina. *Boletín mexicano de derecho comparado*
- Villacis, V. & Pachano, A. (2023). El despido ineficaz respecto a las mujeres embarazadas en la legislación ecuatoriana. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 265-273.