



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
INDOAMÉRICA**

UNIDAD DE POSGRADO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS POLÍTICAS

MAESTRÍA EN DERECHO

PROCESAL Y LITIGACIÓN ORAL

TEMA:

**DESPIDO INEFICAZ EN MUJERES EMBARAZADAS POR TERMINACIÓN DE
LA RELACIÓN LABORAL MEDIANTE VISTO BUENO EN ECUADOR**

Trabajo de titulación, modalidad artículo profesional de alto nivel, previo a la obtención del título de Magíster en Derecho Procesal y Litigación Oral.

Autor(a)

Andrés Eduardo Robelly Flores

Tutor(a)

Ab. Rodrigo Fernando Salazar Ruiz Mg.

QUITO – ECUADOR

2025

AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Andrés Eduardo Robelly Flores, declaro ser autor del Trabajo de Titulación con el nombre “Despido ineficaz en mujeres embarazadas por terminación de la relación laboral mediante visto bueno en Ecuador”, como requisito para optar al grado de Magíster en Derecho Procesal y Litigación Oral y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los derechos de autor, morales y patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en Quito, a los trece 13 días del mes de octubre de 2024, firmo conforme:

Autor: Andrés Eduardo Robelly Flores

Número de Cédula: 1718193400
Dirección: Pichincha, Quito, Cotocollao, Cotocollao.
Correo electrónico: abg.robelly@hotmail.com
Teléfono: 0962302549

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “DESPIDO INEFICAZ EN MUJERES EMBARAZADAS POR TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL MEDIANTE VISTO BUENO EN ECUADOR” presentado por Andrés Eduardo Robelly Flores, para optar por el Título Magíster en Derecho Procesal y Litigación Oral.

CERTIFICO

Que dicho trabajo de titulación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Quito, 13 de enero de 2025

.....

Ab. Rodrigo Fernando Salazar Ruiz Mg.
C.I.: 1715540660

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de titulación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Magíster en Derecho Procesal y Litigación Oral, son absolutamente originales, auténticos, personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Quito, 13 de enero de 2025

.....
Andrés Eduardo Robelly Flores
C.I.: 1718193400

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de titulación ha sido revisado, aprobado y autorizado su impresión y empastado, sobre el Tema: **DESPIDO INEFICAZ EN MUJERES EMBARAZADAS POR TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL MEDIANTE VISTO BUENO EN ECUADOR**, previo a la obtención del Título de Magíster en Derecho Procesal y Litigación Oral, reúne los requisitos de fondo y forma para que el maestrante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Quito, 18 de enero de 2025

.....
Ab. Diana Gabriela D'Ambrocio Mg.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

.....
Ab. José Augusto García Díaz Mg.
EXAMINADOR

.....
Ab. Rodrigo Fernando Salazar Ruiz Mg.
DIRECTOR-TUTOR

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pag.
TEMA	i
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iv
APROBACIÓN TRIBUNAL	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	viii
RESUMEN EJECUTIVO	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN	1
DESARROLLO	2
1. La estabilidad laboral para mujeres embarazadas en el Ecuador.....	2
2. Marco normativo respecto a los derechos laborales de las mujeres embarazadas en el ordenamiento constitucional ecuatoriano	3
3. Despido ineficaz, consideraciones generales.....	4
4. Otras formas de terminación de la relación laboral, y su concordancia con el despido ineficaz.....	8
4.1. El despido intempestivo como forma de terminación de la relación laboral.....	9
4.2. El visto bueno como forma de terminación de la relación laboral	10
4.3. Visto bueno a mujeres embarazadas y la consideración del despido ineficaz.....	10
5. Análisis de casos resuletos en relación a la solicitud de indemnización por despido ineficaz.....	11
6. Precedentes judiciales en relación al despido ineficaz y situaciones análogas.....	13
7. Discusión final respecto del despido ineficaz, en relación a la terminación de la relación laboral de mujeres embarazadas mediante visto bueno	15
CONCLUSIONES	17
RECOMENDACIONES.....	18

DEDICATORIA

Con todo el amor y la dedicación que este Artículo de Investigación representa, lo dedico en primer lugar a mis padres, Guillermo Robelly y Patricia Flores, quienes, con su apoyo incondicional, sabios consejos y ejemplo de vida, han sido una fuente de inspiración constante en mi camino. A mis hermanos, por su cariño, respaldo y las risas que llenan mis días. A mis hijos, quienes son mi mayor motivación y la razón por la que cada esfuerzo vale la pena. A mi compañera de vida, Gabriela, por ser mi apoyo inquebrantable, mi refugio en los momentos difíciles y mi mayor fortaleza para seguir adelante.

A todos ustedes, les debo este logro y mi compromiso de seguir siendo un profesional íntegro y dedicado en el campo del Derecho.

AGRADECIMIENTO

Durante el desarrollo de este Artículo de Investigación, muchas personas han sido fundamentales para su realización. Quiero expresar mi más profunda gratitud por la colaboración, el apoyo y la confianza que me han brindado desinteresadamente.

En primer lugar, agradezco al Ab. Rodrigo Salazar Mg., tutor de este trabajo, por su guía, paciencia y valiosas contribuciones en cada etapa del desarrollo. Su conocimiento y consejos fueron indispensables para completar este proyecto con éxito. A mis compañeros, con quienes compartí largas horas de trabajo, aprendizajes y experiencias inolvidables. Gracias por ser parte de este viaje y por los momentos que hicieron este proceso más llevadero. A mi familia, por su amor incondicional, apoyo constante y aliento en los momentos más difíciles. Gracias por ser mi base y mi mayor fortaleza.

A todos ustedes, gracias por ser parte de este logro.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO PROCESAL Y LITIGACIÓN ORAL

TEMA: (DESPIDO INEFICAZ EN MUJERES EMBARAZADAS POR TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL MEDIANTE VISTO BUENO EN ECUADOR)

AUTOR: (Andrés Eduardo Robelly Flores)

TUTOR: (Msc. Rodrigo Salazar)

RESUMEN EJECUTIVO

El presente artículo científico aborda la protección de los derechos de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral ecuatoriano, enfocándose en las vulnerabilidades persistentes que dan lugar a prácticas de despido injustificado. La pregunta de investigación que guió el estudio es : ¿Resulta 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 ocurre por visto bueno iniciado por parte de la trabajadora? El objetivo principal fue analizar la normativa vigente y su eficacia en proteger a 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. 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. 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, finalmente un análisis crítico.

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

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTY OF JURISPRUDENCE AND POLITICAL SCIENCE

Master's Degree in Procedural Law and Oral Litigation

AUTHOR: ROBELLY FLORES ANDRES EDUARDO

TUTOR: ESP. SALAZAR RUIZ RODRIGO

ABSTRACT

INEFFECTIVE DISMISSAL OF PREGNANT WOMEN DUE TO TERMINATION OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP BY APPROVAL IN ECUADOR

This paper 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: Was compensation for unfair dismissal applicable to a pregnant woman in Ecuador, in accordance with 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 legislation and its effectiveness in protecting pregnant workers against unjustified dismissals, reviewing the legal framework, including the Constitution, the Labor Code and ratified international norms. To achieve this objective, an exegetic methodology of analysis based on the Constitution and rulings was used. The Labor Code, international standards ratified by Ecuador and relevant court cases were reviewed. This approach allowed for a comprehensive evaluation of the legal provisions and their application in practice, providing a comprehensive view of labor protection for pregnant women in the country. The conclusions highlighted the need for further legislative reforms and improvements in training for employers and authorities to strengthen labor protection for pregnant women. The analysis included reinforced job stability for pregnant women in Ecuador, labor rights of pregnant women in the Ecuadorian legal system, legal regulation of approval as a form of termination of the labor relationship, direct and indirect dismissal, ineffective dismissal of pregnant women, and a critical analysis.

KEYWORDS: direct and indirect dismissal, ineffective dismissal, reinforced labor stability, severance pay and approval, untimely dismissal.



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 garantiza la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas, prohibiendo su despido intempestivo, 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 a pesar de que el Art. 195.3 reconoce, adicionalmente, una indemnización equivalente a un año de remuneraciones. 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 solo 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 intempestivo 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.

1. La estabilidad laboral reforzada para mujeres embarazadas en el Ecuador

El 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 instituido como una garantía del derecho al trabajo a través del cual se asegura a que, quienes tengan un puesto de trabajo o cumplan una función en una empresa, laboren sin preocupaciones de su continuidad laboral, y solo ser separados a través de procedimientos en donde se garanticen su derecho a la defensa, sancionándose por parte de la ley, cualquier despido o terminación abrupta, "es decir,

conservan su trabajo, perciben el salario según el contrato definido, los beneficios de ley y consecuentemente mayor satisfacción”. (Villacis & Pachano, 2023)

De la misma forma, dentro del conjunto de estas garantías atinentes al derecho al trabajo, encontramos una garantía especial destinada a la protección de los trabajadores que se encuentren en alguna condición de vulnerabilidad o pertenezcan a grupo de atención prioritaria inclusive. A esta peculiar garantía se la conoce como la estabilidad laboral reforzada.

La estabilidad laboral reforzada se atribuye a una garantía extra de permanencia en el trabajo que encuentra su motivación en el indicado principio de estabilidad laboral sin embargo, 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 Pallares & Valverde Torres, 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 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.

2. 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. (Asamblea Nacional, 2008)

Adicional a lo antes mencionado el artículo 322, establece el respeto de los derechos reproductivos de las personas trabajadoras 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. (Asamblea Nacional, 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.

3. Despido ineficaz, consideraciones generales

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 Morales, 2022, p. 121)

Conforme a la Organización Internacional del Trabajo, concordante con la normativa constitucional, y la normativa especial en materia laboral vigentes en el Ecuador, lo que se pretende es garantizar que las mujeres en estado de embarazo o periodo de lactancia no sean despedidas de su puesto de trabajo, es decir, que gocen de una estabilidad laboral reforzada; y, que una vez terminado el periodo de lactancia sean recibidas e incorporadas a su lugar de trabajo en 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 las trabajadoras que cumplen con la condición de estado de gestación, y los dirigentes sindicales, la cual protege a los llamados grupos de atención prioritaria o los más vulnerables. 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 la inamovilidad y respetada de forma íntegra; pueden existir situaciones económicas, técnicas, operativas, productivas o de voluntad de los empleadores 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.

Básicamente considerando que el despido ineficaz se califica como tal, cuando se ha producido 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 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 proceda a conceder la pretensión única del despido ineficaz y su indemnización; debiendo, para ello, accionarse el plazo máximo de 30 días de haberse producido el despido, y adicionando los documentos de identificación propios de cualquier otra demanda. La actora deberá bajo la responsabilidad de carga de la prueba proveer de los justificativos de que el despido en efecto ha sido ineficaz por ser intempestivo 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, mediante el certificado otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo; salvo que el estado de embarazo de la demandante sea notorio; o que exista prueba fehaciente que demuestre que el empleador conocía por algún otro medio del estado de gestación de la trabajadora. (Corte Nacional de Justicia del Ecuador, 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 ineficacia del despido es precisamente esencial que se acredite por parte de la actora dentro del juicio tres presupuestos: i) la condición de embarazo o lactancia, ii) la notificación de su estado de embarazo a su empleador o que este sea notorio, y iii) que la trabajadora hubiere sido despedida intempestivamente.

En contraposición, y bajo el principio de contradicción el empleador o demandado podrá desacreditar cualquier de estos elementos proporcionando los medios de prueba que contradigan alguno o todos los presupuestos mencionados.

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.

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. (Corte Nacional de Justicia, 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.

4. 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 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, 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 .

4.1. El despido intempestivo como forma de terminación irregular 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 lo indicado se tiene que:, i) es un hecho que obedece a la voluntad del empleador, que ocurre en un determinado momento y lugar en específico, ii) que termina la relación laboral de forma abrupta y iii) 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.

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)

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. (Asamblea Nacional, 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.

4.2. El visto bueno como forma de terminación de la relación laboral

El Visto Bueno, es un acto meramente administrativo del cual una de las partes expresa su deseo de dar por terminada la relación laboral por algunas de las causales establecidas en el artículo 172 y 173 del Código del Trabajo, artículos en los cuales se establecen las causas legales por las cuales un empleador o trabajador puede solicitar el visto bueno respectivamente. (Capa, Mejía & Peña, 2023)

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

4.3. Visto bueno a mujeres embarazadas y la consideración del despido ineficaz

La declaratoria de ineficacia frente a un despido intempestivo sufrido por parte de una traajadora embarazada o en estado de gestación constituye una herramienta trascendental en la garantía de estabilidad laboral, en base igualmente 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 aún cuando se formalicen los requisitos y procedimientos para atribuirlo al visto bueno, cuando 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 y de no pagar la indemnización por despido ineficaz.

5. 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 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 falta de puntualidad en el pago de las remuneraciones ; en virtud de lo 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 pagar la indemnización por despido ineficaz dado que, mientras se produjo los hechos aducidos, la trabajadora se encontraba en estado de gestación. (Funcion Judicial, 2021)

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

Del caso referido se puede analizar que se concibe la figura de visto bueno para dar por terminada la relación laboral 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, que han repercutido en un despido intempestivo; esto verifica el primer elemento de la problemática investigada respecto al uso de otras formas de terminación de la relación laboral 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 de un despido ineficaz.

Caso 2: 09359-2020-02065

Se tiene una demanda en la que se impugna una resolución de visto bueno negada en cuanto a su petición de terminar la relación laboral por disminución de la remuneración legal correspondiente, ante lo cual solicita la indemnización por despido intempestivo, bonificación por desahucio, indemnización por despido ineficaz, decimo 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 todo lo solicitado a excepción de la indemnización por despido ineficaz considerando que debe ser solicitada de forma independiente en un proceso judicial adicional. (Funcion Judicial, 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, debiéndose cumplir con 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 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 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 del actor, puesto que los derechos son garantizados, atribuyéndose los pagos 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.

6. 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 la recomendaciones que competan a este fin, con relación a la figura de despido ineficaz y su indemnización, aún 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. (Función Judicial, 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 merito, 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, por su condición de vulnerabilidad, 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.

Esta consideración como parte del fallo recalca de forma simple la condición en la que se sitúan el empleador y 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.

El caso de la señora Mariuxi Vera Sabando con No. **22301-2022-00465**, se observa un ejemplo claro de una acción por despido ineficaz que se identifica con un despido indirecto dado que la relación laboral 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 Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en adelante IESS, 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 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.

La decisión 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 ineficaz el despido indirecto se ordena la reintegración de la trabajadora su lugar de trabajo y se ordena el pago equivalente a 12 remuneraciones, adicionales a lo que corresponde al despido intempestivo.

El tribunal de Segunda Instancia determinó que, la actora, al haberse encontrado 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.

7. 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 les 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 una indemnización por este concepto o el retorno a sus labores.

Dado el análisis que se realizó y referida que ha sido doctrina, normativa y casos judiciales prácticos que sean resueltos 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.

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 por este concepto, es decir se ha camuflado mediante la legalidad el despido injustificado de una mujer embarazada.

La Corte Nacional, indica, en la resolución de 2021 ya indicada, 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 otros derechos 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.

Los pronunciamientos refieren 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 la administración de justicia con la inversión y gasto de recursos, por la acumulación de procesos judiciales, que por su naturaleza podrían tratarse como resultado del pago de haberes laborales en una única demanda laboral en vía judicial; y, si bien, es comprensible la distinción al separar estas pretensiones, es innegable que obliga también a la inversión de recursos y tiempo que para las partes, generando una 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 qué 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 figura del visto bueno, dado que en algunos casos se ha obligado a usar esta figura para dar por terminada la relación laboral y así deslindarse al empleador de la ineficacia del despido al tratarse de una trabajadora en estado de embarazo, aún cuando del proceso se puede apreciar el cumplimiento de todo lo reglamentario.

Es posible indicar que aún 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 como el despido intempestivo ha de ser calificadorio de ineficacia y por ende debe atribuirse la indemnización correspondiente.

Esto quiere decir que, aún 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 ineficacia, considerando el estado de embarazo de la trabajadora, puntualizando 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 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. Por ello, es imperativo se reforme el artículo 191 del Código de Trabajo.

CONCLUSIONES

1. A pesar de la existencia de un marco normativo amplio en Ecuador que protege a las mujeres embarazadas contra el despido intempestivo, 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.

2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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

1. 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.

2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.