



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo.

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

**ANÁLISIS JURÍDICO DEL DESPIDO INEFICAZ FRENTE AL VISTO BUENO
SOLICITADO POR TRABAJADORES CON FUERO DE ESTABILIDAD REFORZADA.**

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DEL ECUADOR

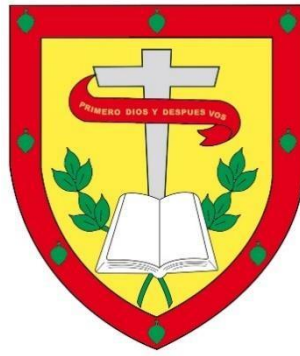
AUTORA: VERÓNICA YADIRA JÍMENEZ GRANDA

DIRECTOR: DR. LUIS MANUEL CARPIO FLORES , MGS

CUENCA - ECUADOR

2025

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo.

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

ANÁLISIS JURÍDICO DEL DESPIDO INEFICAZ FRENTE AL
VISTO BUENO SOLICITADO POR TRABAJADORES CON
FUERO DE ESTABILIDAD REFORZADA

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADA DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA
DEL ECUADOR**

AUTORA: VERÓNICA YADIRA JÍMENEZ GRANDA

DIRECTOR: DR. LUIS MANUEL CARPIO FLORES, MGS

CUENCA - ECUADOR

2025

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO

Declaratoria de Autoría y Responsabilidad



Universidad
Católica
de Cuenca

DECLARATORIA DE AUTORÍA Y RESPONSABILIDAD

Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

Verónica Yadira Jiménez Granda portadora de la cédula de ciudadanía N° **0105276935**. Declaro ser la autora de la obra: “**ANÁLISIS JURÍDICO DEL DESPIDO INEFICAZ FRENTE AL VISTO BUENO SOLICITADO POR TRABAJADORES CON FUERO DE ESTABILIDAD REFORZADA.**”, sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Cuenca, 06 de agosto de 2025

F: 

Verónica Yadira Jiménez Granda

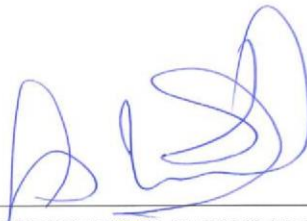
C.I.: 0105276935

Certifico



CERTIFICO

Certifico que el presente Trabajo de Investigación fue desarrollado por **VERONICA YADIRA JIMENEZ GRANDA**, con el Tema **“ANÁLISIS JURÍDICO DEL DESPIDO INEFICAZ FRENTE AL VISTO BUENO SOLICITADO POR TRABAJADORES CON FUERO DE ESTABILIDAD REFORZADA”**, bajo mi supervisión.



DR. LUIS MANUEL CARPIO FLORES

Tutor

Dedicatoria

Dedico mi tesis principalmente a Dios, por darme la fuerza necesaria para culminar esta meta, a mi abuelita que desde el cielo me cuida, a mi madre y mi tía por todo su amor infinito y motivación a cada día seguir hacia adelante con la frente en alto y demostrarme a mismo que un tropezón no es caída; sino el motivo para levantarme con valentía, fuerza e ahínco venciendo cada obstáculo que se presente en mi vida.

Agradecimiento

Quisiera expresar mi más profundo agradecimiento a mi director de tesis, el **Doctor Luis Manuel Carpio Flores**. Su experiencia, comprensión, paciencia y apoyo constante fueron fundamentales para la realización de este trabajo. Su guía no solo me proporcionó claridad académica, sino también motivación en momentos de duda. Su confianza en mí me impulsó a seguir adelante y superar los desafíos.

Resumen

En el Ecuador, el visto bueno es un mecanismo legal contemplado en el Código del Trabajo, que permite tanto al empleador como al trabajador solicitar la terminación de la relación laboral por causas justificadas. Cuando es el trabajador quien lo solicita, se trata de una medida de protección ante conductas graves del empleador que atentan contra sus derechos laborales, el derecho al trabajo es un principio fundamental que se encuentra también consagrado en la Constitución de la República, garantizando la estabilidad y protección de los trabajadores, especialmente aquellos en situación de vulnerabilidad, como mujeres embarazadas, en período de lactancia y dirigentes sindicales, en su artículo 172 del Código de Trabajo que establece que el trabajador puede solicitar el visto bueno en casos como falta de pago de sueldos, acoso laboral, modificaciones unilaterales del contrato, o incumplimiento de condiciones pactadas; por lo tanto el trabajador no se encuentra obligado a continuar en un ambiente laboral hostil o en condiciones injustas.

En conclusión, el visto bueno solicitado por el trabajador es una figura clave en la legislación ecuatoriana que fortalece el equilibrio en las relaciones laborales y permite una salida justa ante situaciones de abuso o incumplimiento.

Palabras clave: *visto bueno, protección, incumplimiento, condiciones injustas, vulnerabilidad.*

Abstract

In Ecuador, the "visto bueno" (approved dismissal) is a legal mechanism established in the Labor Code that allows both employers and employees to request the termination of an employment relationship for justified reasons. When requested by the employee, the visto bueno serves as a protective measure against serious employer misconduct that violates the worker's rights. The right to work is a fundamental principle also enshrined in the Constitution of the Republic, guaranteeing the stability and protection of all workers—especially those in vulnerable situations, such as pregnant women, those in the postpartum period, and union leaders. Article 172 of the Labor Code states that an employee may request the "visto bueno" in cases such as non-payment of wages, workplace harassment, unilateral changes to the employment contract, or breach of the agreed-upon conditions; therefore, employees are not obligated to remain in a hostile work environment or under unfair conditions.

In conclusion, the "visto bueno" requested by an employee is a key mechanism in Ecuadorian labor legislation that strengthens balance in labor relations and enables a fair resolution in cases of abuse or breach.

Keywords: *Visto bueno, protection, breach, unfair conditions, vulnerability.*

Indice

Declaratoria de Autoría y Responsabilidad	II
Certifico	III
Dedicatoria	IV
Agradecimiento	V
Resumen	VI
Abstract	VII
Indice	VIII
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	6
DEFINICIÓN Y CONCEPTOS.....	6
Derechos Laborales	6
1.2 Principios Fundamentales del Derecho Laboral en Ecuador: Derechos de la Mujer y no Discriminación.....	11
1.3 Normativa Internacional: Convenios de la OIT y la Constitución del Ecuador	13
1.4 La figura del despido ineficaz como garantía reforzada en el derecho laboral ecuatoriano	16
CAPÍTULO II	19
LEGISLACIÓN ECUATORIANA.....	19
2.1 El Visto Bueno, Concepto, Procedimiento y Aplicación para mujeres Embarazadas, Lactantes y Dirigentes sindicales	19
2.2 La Estabilidad Reforzada, Definición y Protección para mujeres Embarazadas, Lactantes y Dirigentes sindicales	21
2.3 Casos Relevantes y Jurisprudencia	24
2.4 El Visto Bueno como Mecanismo de Autotutela del Trabajador con Estabilidad Reforzada	25
2.5. ¿Renuncia libre o coacción estructural? El consentimiento en duda en el procedimiento de visto bueno.....	27

2.6. ¿Es aplicable el despido ineficaz cuando el trabajador con fuero solicita el visto bueno? Tensiones normativas y análisis garantista	28
2.7. Tensiones entre la autonomía de la voluntad del trabajador y el principio de protección reforzada.....	30
CAPÍTULO III EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE	32
PROTECCIÓN	32
3.1. Eficacia del Visto Bueno y la Estabilidad Reforzada en la Práctica	32
3.2. Obstáculos y Desafíos en la Aplicación de las Leyes	35
3.3. Percepción de los Trabajadores, Sindicatos y el Rol del Ministerio de Trabajo	37
CONCLUSIONES	40
Principales Hallazgos de la Investigación.....	40
Para Mejorar la Aplicación de la Ley y Propuestas de Reforma	42
Bibliografía	45
Anexos	53

1.1 Visto Bueno, Estabilidad Reforzada, Maternidad, Lactancia y Derechos EL VISTO BUENO Y LA ESTABILIDAD REFORZADA EN LA LEGISLACIÓN

INTRODUCCIÓN

Dentro del marco del Estado constitucional de derechos y justicia, el derecho al trabajo es una garantía fundamental consagrada en la Constitución de la República (2008), en este contexto, el objetivo principal de la normativa es brindar una protección especial a los trabajadores que, por su condición particular, se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad frente a los riesgos laborales, entre los cuales se pueden mencionar a las mujeres que atraviesan el embarazo o el período de lactancia, así como también a quienes ejercen funciones de representación sindical, reconociéndoseles a todos ellos una estabilidad reforzada que busca impedir que el empleador incurra en actos de discriminación o decisiones arbitrarias que comprometan sus derechos laborales, de manera que, bajo esta perspectiva, la figura del despido ineficaz es como un mecanismo jurídico que tiene como finalidad preservar y garantizar la continuidad de la relación laboral de estas personas, evitando que se vean expuestas a situaciones de desprotección o vulneración de sus garantías laborales esenciales.

Dicha figura otorga al trabajador despedido intempestivamente, siempre que pertenezca a alguno de los grupos protegidos, la posibilidad de solicitar judicialmente su reintegro al puesto de trabajo; en caso de que el juez así lo determine, el trabajador puede optar por no regresar, accediendo en su lugar a una indemnización equivalente a un año de remuneraciones; pese a aquello, se ha regulado de forma limitada, pues solo contempla los escenarios en que el empleador es quien termina la relación laboral de manera unilateral e injustificada, dejando de lado otras formas de terminación que pueden tener efectos jurídicos similares (Cabeza, 2021).

Uno de estos mecanismos es el procedimiento de visto bueno, regulado en el artículo 172 y 173 del Código del Trabajo (2005), que puede ser activado tanto por el empleador como por el trabajador; cuando es el trabajador quien lo solicita, tras alegar causas atribuibles al empleador, y dicho pedido es aceptado por la autoridad competente, la relación laboral se da por concluida con los

mismos efectos de un despido intempestivo; ante tal escenario se plantea una situación ambigua y compleja en el caso de trabajadores con fuero de estabilidad reforzada, en vista de que la normativa no contempla qué sucede cuando son ellos quienes solicitan su salida mediante visto bueno. ¿Debe aplicarse también en estos casos el régimen del despido ineficaz?, ¿Se encuentra protegida su estabilidad laboral aun cuando deciden separarse por iniciativa propia?, ¿Es coherente que, tras la aceptación del visto bueno, deban exigir su reintegro o indemnización como si hubieran sido despedidos?

Estas interrogantes ponen en evidencia un vacío legal que amerita ser abordado con urgencia desde una perspectiva jurídica y constitucional, teniendo en cuenta que la falta de regulación específica para estos casos coloca en una situación de indefensión a personas que, en principio, deberían estar resguardadas por un marco legal garantista; el presente trabajo nace de la necesidad de analizar esta problemática desde una óptica crítica y propositiva, examinando la normativa vigente, el derecho comparado y los principios constitucionales que sustentan la estabilidad laboral reforzada.

Con lo expuesto, el objetivo general de esta investigación es analizar los mecanismos legales y procesales que permiten garantizar la indemnización del trabajador frente a una resolución de visto bueno, con el fin de asegurar que la protección reforzada, reconocida en el ordenamiento jurídico, no se convierta en una garantía formal vacía de contenido; teniendo en cuenta esto se debe destacar su relevancia si se considera que, en la práctica, muchos trabajadores pertenecientes a grupos especialmente protegidos se ven obligados a solicitar el visto bueno como único recurso frente a condiciones laborales insostenibles, quedando posteriormente en una situación de desamparo legal cuando pretenden hacer valer la figura del despido ineficaz; por lo que se hace necesario un análisis que conjugue tanto los principios constitucionales como los procedimientos laborales vigentes, con miras a establecer una línea argumentativa que permita garantizar la efectividad de los derechos vulnerados.

Para alcanzar este objetivo general, se plantea como primer objetivo específico examinar el marco jurídico aplicable al procedimiento de visto bueno y al despido

ineficaz dentro del régimen laboral ecuatoriano, identificando tanto sus fundamentos normativos como sus limitaciones; lo que permitirá comprender la estructura legal que regula ambos mecanismos, y evidenciar si existe una contradicción o insuficiencia normativa que impida la protección real de los trabajadores con fuero especial.

Se propone también identificar los principales obstáculos que enfrentan los trabajadores protegidos para acceder a una indemnización justa cuando, tras solicitar el visto bueno, pretenden accionar por despido ineficaz; en tal sentido, se requiere evaluar cómo han sido interpretadas estas situaciones por la jurisprudencia nacional y si las decisiones judiciales han garantizado de manera uniforme el principio de igualdad, el derecho a la seguridad jurídica y la estabilidad laboral reforzada, o si, por el contrario, han reproducido huecos legales y contradicciones que afectan negativamente a los trabajadores.

Por último, el tercer objetivo específico apunta a proponer estrategias jurídicas que permitan mejorar la protección y garantía de indemnización en los grupos vulnerables (mujeres embarazadas, en lactancia y grupos sindicales) formulando recomendaciones normativas, jurisprudenciales o interpretativas que aborden la situación de manera más coherente con el principio de progresividad de los derechos laborales; con lo cual además de visibilizar el problema, se busca también ofrecer alternativas de solución para el fortalecimiento de un sistema de garantías laborales efectivo, acorde a las exigencias del Estado constitucional y social de derechos.

La presente investigación se enmarca en un enfoque cualitativo, sustentado en una metodología analítica y descriptiva, en vista que permite examinar con profundidad los elementos normativos, jurisprudenciales y prácticos que configuran la figura del visto bueno en contraste con la protección que ofrece el despido ineficaz; partiendo de este enfoque, se busca comprender el trasfondo jurídico, doctrinal y humano que subyace en los casos donde trabajadores con fuero de estabilidad reforzada, como mujeres embarazadas, en período de lactancia y dirigentes sindicales, se ven forzados a recurrir al visto bueno para terminar su relación laboral.

La problemática se agudiza en tanto la legislación laboral ecuatoriana no contempla expresamente qué sucede cuando un trabajador beneficiario de estabilidad reforzada solicita el visto bueno, generando un hueco normativo que compromete el carácter protector que debería primar en estos supuestos; en tal sentido, la falta de regulación específica sobre los efectos posteriores del despido en estos casos puede traducirse en una interpretación restrictiva que desnaturaliza la finalidad del despido ineficaz como garantía de estabilidad; por lo tanto, la investigación que se desarrolla a continuación plantea la necesidad de una lectura sistemática, teleológica y garantista del ordenamiento jurídico, que permita preservar el espíritu de protección reforzada consagrado en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Ecuador.

Para ello, se efectuará un análisis normativo del marco legal nacional, incluyendo la Constitución de la República, el Código del Trabajo, y la Ley Orgánica de Justicia Laboral, junto con los tratados internacionales de derechos humanos que reconocen el derecho a condiciones de trabajo dignas y la protección especial para ciertos grupos vulnerables, con esto se propone determinar los principios jurídicos que deberían guiar la interpretación de los casos en los que el trabajador protegido ha optado por el procedimiento de visto bueno.

De igual forma, se desarrollará una revisión exhaustiva de jurisprudencia emitida por la Corte Constitucional, la Corte Nacional de Justicia y los tribunales laborales del país, con el fin de evaluar si existe una línea interpretativa coherente que aborde la tensión entre el derecho a la estabilidad reforzada y la autonomía del trabajador al solicitar la terminación del vínculo laboral; lo cual será fundamental para identificar posibles contradicciones, criterios dispares o avances interpretativos que puedan servir de base para una regulación más clara y protectora.

El desarrollo de esta investigación contempla un marco teórico y conceptual integral, que aborda la temática desde sus fundamentos normativos, doctrinales y prácticos; partiendo por la delimitación de los principales conceptos que guían el estudio, tales como visto bueno, estabilidad reforzada, maternidad, lactancia

y derechos laborales, incorporando además los principios fundamentales del derecho laboral ecuatoriano, especialmente aquellos relativos a la igualdad, no discriminación y protección de la mujer trabajadora, y su correspondencia con los instrumentos internacionales, como los convenios de la OIT y la Constitución de la República.

Adicional a lo mencionado, se enfocará en el análisis jurídico del visto bueno y la estabilidad reforzada en el contexto legal ecuatoriano, detallando su aplicación específica a los grupos protegidos y explorando la jurisprudencia relevante que ha abordado esta figura en relación con mujeres embarazadas, en periodo de lactancia y dirigentes sindicales; por último, el tercer capítulo ofrecerá una evaluación crítica de la implementación práctica de estas medidas de protección, identificando los principales obstáculos en su aplicación, y recogiendo la percepción de los propios trabajadores, representantes sindicales y del Ministerio de Trabajo, con el objetivo de formular conclusiones sólidas y recomendaciones que fortalezcan el sistema de garantías laborales.

CAPÍTULO I

DEFINICIÓN Y CONCEPTOS

1.1 Visto Bueno, Estabilidad Reforzada, Maternidad, Lactancia y Derechos Laborales

Se debe partir por conceptualizar lo que es el Visto Bueno, que es una figura jurídica contemplada en la legislación laboral ecuatoriana, específicamente en el Código de Trabajo (2005), que permite tanto al empleador como al trabajador solicitar la terminación legal de la relación laboral cuando existan causales justificadas para ello, es un mecanismo de control y equilibrio dentro del vínculo contractual laboral, al requerir la intervención de la Autoridad Administrativa del Trabajo para evaluar la legalidad de las causas invocadas antes de autorizar la desvinculación.

Lejos de tratarse de una facultad unilateral, el visto bueno responde a una necesidad histórica de limitar los actos arbitrarios, especialmente aquellos cometidos por empleadores que, en décadas pasadas, solían despedir a sus trabajadores sin mediar proceso alguno; “con la implementación de esta figura, se establece una garantía procesal mínima que obliga a ambas partes a sustentar sus razones ante la autoridad competente, usualmente representada por el Inspector del Trabajo” (Rosales, García, & Durán , 2019, p. 108).

El procedimiento para tramitar el visto bueno se encuentra regulado, además del Código de Trabajo (2005), en el Acuerdo Ministerial MDT-2021-041 (p. 2024) y Acuerdo Ministerial MDT-2025-043, y detalla los requisitos y formalidades que deben observarse para su validez; desde el punto de vista jurídico, el visto bueno es una resolución administrativa mediante la cual se autoriza la terminación del contrato individual de trabajo por causas imputables a cualquiera de las partes, siempre que estas estén expresamente previstas en la norma y debidamente probadas.

Entre las causales que puede alegar el trabajador para solicitar un visto bueno que le permita dar por terminado el contrato de trabajo, se encuentran aquellas establecidas en el artículo 173 del Código de Trabajo (2005), que comprenden

las injurias graves cometidas por el empleador, sus familiares o representantes hacia el trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, siendo que en caso de injurias de carácter discriminatorio la indemnización corresponderá a la establecida en el artículo 195.3 del mismo cuerpo normativo; de igual manera, se configura como causal la disminución, falta de pago o retraso reiterado en la entrega de la remuneración pactada; igualmente, la exigencia por parte del empleador de que el trabajador desempeñe labores distintas a las convenidas, salvo las excepciones de urgencia previstas legalmente, y finalmente, los casos en los cuales el trabajador sea víctima de acoso laboral, cometido o permitido por el empleador o sus representantes, siendo que, en estos casos, corresponde al empleador justificar de manera objetiva, razonable y probada las medidas adoptadas y su proporcionalidad, sin perjuicio de que la víctima pueda solicitar disculpas públicas según la gravedad del hecho.

Con las causales mencionadas se busca salvaguardar el equilibrio en la relación laboral, estableciendo obligaciones recíprocas entre trabajador y empleador, cuya inobservancia puede llevar a la terminación del vínculo, pero únicamente con el aval de una autoridad imparcial que verifique la existencia de fundamentos legales y fácticos suficientes (Choren, 2021); de manera tal que el visto bueno cumple una doble función dentro del ámbito laboral, pues opera como un medio legal para formalizar la terminación de la relación de trabajo y es un mecanismo que busca asegurar la protección de los derechos laborales de las partes y preservar la estabilidad en el empleo, todo ello en concordancia con los principios constitucionales que exigen el respeto al debido proceso y garantizan la seguridad jurídica en cada actuación que involucre el vínculo laboral..

En lo que respecta a la estabilidad laboral reforzada puede entenderse como una garantía constitucional que protege la permanencia de ciertos trabajadores en su puesto, y que además impone al empleador una carga adicional para justificar de manera objetiva, fundada y debidamente acreditada cualquier decisión orientada a la terminación de la relación laboral, especialmente cuando esta involucra a personas que por su situación particular se encuentran en un grupo de atención prioritaria, lo cual convierte esta figura en un instrumento jurídico

para equilibrar la relación asimétrica que caracteriza al vínculo entre empleador y trabajador, sobre todo en contextos donde la vulnerabilidad laboral se manifiesta con mayor crudeza (Macías & Vargas, 2023).

La pre mencionada garantía tiene su respaldo en instrumentos internacionales como el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (1982), que establece que no puede darse por finalizada una relación laboral sin una causa real y razonable vinculada a la conducta del trabajador o a las necesidades operativas del empleador, y que además prohíbe que los contratos de corta duración se utilicen como una forma encubierta de eludir la responsabilidad de otorgar protección efectiva a quienes desempeñan una actividad laboral continua, de manera que la estabilidad laboral, lejos de ser una mera expectativa, se convierte en una obligación jurídica que encuentra expresión concreta en los marcos normativos de países como Ecuador, Colombia o Bolivia, donde los órganos de justicia constitucional han delineado criterios que refuerzan esta protección a través de fallos que ya constituyen precedentes obligatorios (Macías & Vargas, 2023).

En el contexto ecuatoriano, este principio ha sido recogido en la Constitución de la República (2008) y desarrollado en leyes específicas como el Código del Trabajo (Código del Trabajo, 2005), la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) y la Ley Orgánica de Servicio Público (2010), textos normativos que otorgan una protección reforzada a personas con discapacidad, mujeres embarazadas, madres en periodo de lactancia, y también a los sustitutos legales de personas con discapacidad, estableciendo que, en estos casos, se prohíbe el despido injustificado, y por tanto cualquier desvinculación debe estar precedida por un análisis legal riguroso, sustentado en causales legalmente tipificadas, y, sobre todo, debe ser autorizada por la autoridad competente, como garantía del respeto al debido proceso laboral.

A pesar de la existencia de un procedimiento legalmente establecido para que los trabajadores puedan solicitar el visto bueno con el fin de dar por terminado el contrato de trabajo ante conductas graves del empleador, en la práctica se evidencian situaciones en las cuales los empleadores, desconociendo o

minimizando la fuerza vinculante de las garantías laborales, incurren en actos de injuria grave, incumplimientos reiterados en el pago de remuneraciones, modificaciones arbitrarias de las condiciones laborales o conductas de acoso laboral, forzando al trabajador a acudir ante la autoridad laboral para solicitar la terminación del vínculo bajo las causales previstas en el artículo 173 del Código de Trabajo (2005); frente a estos escenarios, la Corte Constitucional ha debido pronunciarse reiteradamente, recordando que estas conductas patronales vulneran de manera directa los principios de dignidad, estabilidad, continuidad y no discriminación que estructuran el derecho al trabajo, y constituyen transgresiones a los derechos laborales consagrados tanto en la Constitución como en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado, exigiendo que el procedimiento de visto bueno preserve las garantías de defensa, valoración objetiva de las pruebas y adecuada reparación al trabajador afectado. (Borja & Pazmiño, 2020).

Por otro lado, al referirse a los derechos laborales de las mujeres que se encuentran en estado de gestación o que están atravesando el período de lactancia, se alude a un cuerpo normativo que tiene como propósito brindarles una protección especial frente a cualquier circunstancia que pueda comprometer su estabilidad en el empleo o afectar su derecho a proporcionar los cuidados y la alimentación necesarios a su hijo recién nacido, reconociéndose que en estas etapas es indispensable la adopción de condiciones laborales adecuadas que resguarden tanto la salud física como el bienestar emocional de la madre y del niño, lo cual constituye, además, una expresión concreta del principio de igualdad de oportunidades y un instrumento eficaz para prevenir situaciones de discriminación dentro del ámbito laboral. (Espinosa & Barrionuevo, 2023).

En ese sentido, la legislación ecuatoriana establece que toda trabajadora tiene derecho a una licencia de maternidad pagada por un total de doce semanas, tiempo durante el cual puede ausentarse del trabajo sin que esto afecte su salario ni su estabilidad en el cargo, y en ciertos casos como nacimientos múltiples o si hay complicaciones médicas, este periodo puede extenderse diez días más; además, si ocurre el lamentable fallecimiento del niño durante la licencia, la madre aún tiene derecho a completar ese tiempo de descanso, salvo en lo que

respecta al beneficio relacionado con la lactancia, el cual ya no se aplica (Código del Trabajo, 2005).

Una vez terminada esta etapa inicial, se activa otro derecho importante que es el permiso de lactancia, el cual le permite a la madre disponer de dos horas diarias dentro de su jornada laboral para que pueda amamantar a su bebé o extraerse leche, sin que esto implique una reducción de su salario ni tenga que compensar ese tiempo más adelante, y lo más relevante es que la madre puede elegir en qué momento del día usará estas horas, lo cual permite una mayor flexibilidad, siempre que se respete la organización del trabajo; sin embargo, este beneficio no se puede acumular ni cambiar por salidas más tempranas del trabajo (Consejo de la Judicatura, 2023).

Durante este periodo de lactancia, la jornada laboral diaria de la trabajadora se reduce automáticamente a seis horas, ya que las dos horas destinadas a la lactancia forman parte del horario de trabajo, y es obligación del empleador habilitar un espacio adecuado que sea limpio, cómodo y accesible para que la madre pueda ejercer este derecho de forma segura y digna; además, existe una norma específica, el Acuerdo Interministerial Nro. 003 (2019), que regula cómo deben ser estos espacios y qué condiciones mínimas deben cumplir.

Otra disposición reciente que fortalece estos derechos es la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (2023), la cual permite que parte del tiempo de la licencia de maternidad pueda ser utilizada por el padre, siempre que se cumplan los requisitos establecidos y se informe con antelación al empleador, lo que representa un avance importante hacia la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos; también se contempla que el permiso de lactancia puede ser transferido al padre en aquellos casos en que la madre no pueda ejercerlo directamente (Oliveri, Lupica, & La Valley, 2023).

Además de estas medidas, la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano (2023) ofrece a los padres, tanto biológicos como adoptivos, la posibilidad de tomar una licencia sin remuneración de hasta quince meses una vez que termina el permiso de maternidad o paternidad, para dedicarse al cuidado del niño o niña

durante sus primeros quince meses de vida, lo que permite a las familias organizarse mejor sin poner en riesgo su relación laboral.

1.2 Principios Fundamentales del Derecho Laboral en Ecuador: Derechos de la Mujer y no Discriminación

A lo largo de la historia, el papel de la mujer dentro de la sociedad ha estado marcado por profundas transformaciones que han estado ligadas no solo a los cambios culturales y económicos, sino también a las estructuras de poder que han definido qué se espera de ella y cuál es su lugar dentro del entorno social, familiar y, más recientemente, laboral, y aunque en tiempos ancestrales existieron formas de organización donde la figura femenina asumía un rol central en la toma de decisiones, en el cuidado colectivo y en el manejo de los recursos, con el paso de los siglos y el avance de estructuras sociales jerárquicas y patriarcales (Muñoz, 2021).

Hoy, pese a que la mujer continúa siendo, en gran medida, la principal responsable del cuidado del hogar y de los hijos, ejerce dicha responsabilidad al mismo tiempo que participa activamente en el campo laboral, lo cual implica una doble jornada que no siempre es valorada ni respetada en condiciones de igualdad, y que sigue viéndose atravesada por múltiples formas de discriminación que van desde la violencia simbólica hasta manifestaciones abiertas de acoso, exclusión o segregación dentro de los espacios de trabajo (Consejo de la Judicatura, 2023).

En Ecuador, al igual que en otros países de la región, las mujeres han enfrentado históricamente barreras estructurales que han limitado su acceso en igualdad de condiciones a oportunidades laborales, y estas barreras se hacen aún más visibles cuando hablamos de mujeres indígenas, afrodescendientes, montubias, con discapacidad, en situación de movilidad humana o con orientaciones sexuales diversas, quienes en muchos casos han sido excluidas del mercado laboral formal, además de que han sido víctimas de una violencia estructural profundamente normalizada, a tal punto que incluso algunas prácticas discriminatorias han sido interiorizadas por las propias mujeres, como cuando se aceptan sin cuestionar roles de género tradicionales que las relegan a ciertos

tipos de empleo considerados como “típicamente femeninos” y las alejan de espacios de decisión o cargos directivos (Muñoz, 2021).

Frente a esta realidad, el ordenamiento jurídico ecuatoriano ha venido incorporando de forma progresiva principios y mecanismos que buscan revertir estas desigualdades, y uno de los más relevantes es el principio de igualdad y no discriminación, el cual ha sido fortalecido en la Constitución de la República (2008), que reconoce la igualdad formal ante la ley y exige la implementación de políticas públicas que promuevan una igualdad sustancial, es decir, aquella que reconoce las diferencias estructurales y propone medidas concretas para superarlas, como las acciones afirmativas, que consisten en otorgar beneficios o condiciones preferenciales a mujeres en procesos de selección y promoción laboral, particularmente en el sector público, con la finalidad de corregir la subrepresentación femenina en espacios de liderazgo y poder (Muñoz, 2021).

No obstante, a pesar de estos avances en el plano normativo, los datos y las experiencias cotidianas de muchas mujeres demuestran que aún existe una gran brecha entre lo que se reconoce legalmente y lo que ocurre en la práctica, ya que la discriminación laboral basada en el género sigue manifestándose de formas diversas, desde la asignación de salarios inferiores por el mismo trabajo, pasando por el acoso sexual en el lugar de trabajo, hasta la exclusión sistemática de procesos de formación o ascenso, y es por eso que se sostiene que la garantía de derechos no puede limitarse a su inclusión en los textos legales, más bien deben ser condiciones reales que permitan a las mujeres ejercer sus derechos en igualdad de condiciones, libres de violencia, intimidación o prejuicio.

Por todo ello, abordar los derechos laborales de la mujer desde una perspectiva jurídica implica reconocer su condición como sujeto de derechos dentro del campo del trabajo, pero además, cuestionar las estructuras de poder que han sostenido por tanto tiempo una cultura de desigualdad, y proponer mecanismos que aseguren no solo el respeto formal, sino la vigencia real y efectiva de sus derechos, porque sin esa transformación profunda, el discurso de la igualdad seguirá siendo solo una promesa escrita en leyes, pero ausente en la vida de miles de mujeres trabajadoras (Macías & Vargas, 2023).

1.3 Normativa Internacional: Convenios de la OIT y la Constitución del Ecuador

El tratamiento jurídico de la maternidad, la lactancia, la estabilidad laboral reforzada y la igualdad en el empleo no puede entenderse de manera aislada del marco internacional que los sustenta, pues son precisamente los tratados, convenios y declaraciones universales los que han dado forma al reconocimiento progresivo de estos derechos, convirtiéndolos en obligaciones para los Estados y en garantías exigibles para las personas trabajadoras; en tal sentido, la normativa internacional aplicable al caso ecuatoriano complementa la legislación nacional y la obliga a interpretarse conforme a los principios de progresividad, no regresividad y protección reforzada, especialmente cuando se trata de mujeres en situación de vulnerabilidad.

Dentro del marco del derecho internacional del trabajo, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ocupan un lugar importante, partiendo por el Convenio N° 183 (2000), sobre la protección de la maternidad, establece que las mujeres tienen derecho a una licencia de al menos 14 semanas, protección contra el despido durante el embarazo y la lactancia, y condiciones laborales seguras que no afecten su salud o la del niño; más hay que tener claro que Ecuador no ha ratificado todos los convenios sobre maternidad, su legislación refleja muchas de las disposiciones contenidas en estos instrumentos, lo que permite argumentar que existe una recepción indirecta del estándar internacional.

En relación con la no discriminación por motivos de género, el Convenio N° 111 (1958) sobre la discriminación en el empleo y la ocupación prohíbe expresamente cualquier distinción o exclusión basada en el sexo, lo que abarca no solo la contratación, sino también la permanencia, promoción y condiciones de trabajo. Este instrumento, de cumplimiento obligatorio para los países miembros que lo han ratificado, como Ecuador, resulta importante al momento de analizar los casos en los que las trabajadoras son desvinculadas por estar embarazadas o en periodo de lactancia, situaciones que constituyen discriminación directa y afectan el principio de estabilidad laboral reforzada.

El Convenio N° 158 (1982) sobre la terminación de la relación de trabajo complementa este análisis al establecer que ningún contrato laboral puede darse por terminado sin una causa justificada relacionada con la conducta del trabajador o con las necesidades de la empresa, siempre y cuando estas estén debidamente comprobadas, lo que se vincula directamente con el eje central de esta investigación, que es el análisis del despido ineficaz, especialmente en contextos donde el trabajador o trabajadora goza de fuero de estabilidad reforzada, como ocurre en el caso de las madres en periodo de maternidad o lactancia, o de quienes tienen el rol de sustitutos de personas con discapacidad.

Por su parte, el Convenio N° 156 (1981) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares amplía el alcance del principio de igualdad, reconociendo que tanto hombres como mujeres que tienen a su cargo el cuidado de hijos u otras personas dependientes deben poder ejercer su derecho al trabajo sin que ello se convierta en un factor de exclusión o marginación, lo cual dialoga con la legislación nacional reciente, como la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (2023), que busca precisamente garantizar la corresponsabilidad en las tareas de cuidado mediante la posibilidad de compartir licencias de maternidad y lactancia.

Desde el sistema de derechos humanos de las Naciones Unidas, destacan la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1981) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1996), los cuales imponen a los Estados la obligación de garantizar condiciones laborales justas, la protección de la maternidad, y la adopción de medidas positivas para eliminar barreras estructurales que afectan a las mujeres trabajadoras; en tal sentido la CEDAW, en particular, ha sido clara al señalar que la igualdad formal no es suficiente, y que se requieren medidas sustantivas que transformen las realidades discriminatorias, especialmente en contextos laborales donde los estereotipos de género siguen operando como barreras invisibles pero efectivas.

De igual forma, la Convención sobre los Derechos del Niño (1989), obliga a los Estados a garantizar el derecho de todo niño y niña a recibir cuidados adecuados

desde el nacimiento, lo que refuerza la necesidad de proteger el derecho de las madres a la lactancia, como una medida de bienestar personal y una obligación estatal orientada al interés superior del menor.

En el plano regional, el Protocolo de San Salvador (1988), como parte del sistema interamericano de derechos humanos, refuerza la obligación del Estado ecuatoriano de garantizar derechos laborales bajo principios de igualdad y no discriminación, incorporando además el enfoque de género como criterio interpretativo en la aplicación de derechos económicos y sociales.

Por último, no debe dejarse de lado la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, especialmente los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5 y 8, que promueven la igualdad de género y el trabajo decente para todos, y que sirven como marcos políticos y jurídicos de referencia para los Estados que, como Ecuador, han asumido el compromiso de transformar sus estructuras institucionales para cerrar las brechas laborales entre hombres y mujeres (CEPAL, 2018).

En lo que respecta a la Constitución de la República del Ecuador (2008) se establece un marco jurídico que garantiza los derechos laborales, con especial atención a la protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, así como a la promoción de la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral.

En ese orden de ideas, el artículo 33 reconoce al trabajo como un derecho fundamental de toda persona y como un deber de carácter social y como un componente esencial dentro del ámbito económico, pues constituye tanto una fuente de realización personal como el pilar sobre el cual se sostiene la economía, disponiendo además que corresponde al Estado la obligación de garantizar a los trabajadores el respeto irrestricto a su dignidad humana, el acceso a una vida decorosa, el derecho a percibir remuneraciones y retribuciones justas, así como la posibilidad de ejercer un trabajo en condiciones de salubridad y que haya sido elegido o aceptado de manera libre y voluntaria (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En otro orden de ideas, a través del artículo 66, numeral 4, se reconoce a todas las personas el derecho fundamental a la igualdad, distinguiendo entre una igualdad formal, que implica un trato igual ante la ley, y una igualdad material, que busca corregir las desigualdades estructurales que afectan a determinados grupos en situación de vulnerabilidad; junto con ello, prohíbe cualquier forma de discriminación que pueda afectar el ejercicio de derechos, lo cual resulta especialmente relevante dentro del entorno laboral, donde históricamente han existido brechas de género y otras formas de exclusión, por lo que garantizar tanto la igualdad como la no discriminación protege la dignidad intrínseca de cada trabajador y contribuye a asegurar que todas las personas, sin importar su sexo, identidad, orientación, condición social o cualquier otra circunstancia personal, puedan desarrollarse en condiciones justas, accediendo a las mismas oportunidades de empleo, de ascenso y de estabilidad laboral, en un marco de respeto integral a sus derechos humanos (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En esta misma línea, resulta relevante mencionar lo dispuesto en el artículo 332, el cual establece que el Estado tiene el deber de garantizar el pleno respeto a los derechos reproductivos de los trabajadores, lo que implica la eliminación de los riesgos laborales que pudieran afectar su salud reproductiva y asegurar el acceso al empleo y la estabilidad laboral sin que existan limitaciones derivadas del embarazo o del número de hijos, así como garantizar los derechos específicos relacionados con la maternidad, la lactancia y el reconocimiento del derecho a la licencia por paternidad.

(Constitución de la República del Ecuador, 2008).

1.4 La figura del despido ineficaz como garantía reforzada en el derecho laboral ecuatoriano

Desde una perspectiva constitucional garantista, la figura del despido ineficaz en Ecuador ha sido diseñada como un mecanismo de protección especial que opera cuando el empleador desvincula a un trabajador con fuero de estabilidad reforzada sin cumplir los requisitos legales, especialmente sin autorización judicial previa; el artículo 195.1 del Código del Trabajo (2005) establece que el despido de una mujer embarazada o en período de lactancia, sin que exista

resolución judicial que lo avale, se considera ineficaz, lo que implica su nulidad de pleno derecho, la reincorporación obligatoria de la trabajadora y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir.

Dicha figura se inscribe dentro de un sistema jurídico que reconoce el principio de estabilidad reforzada como una garantía no solo laboral, sino también constitucional, derivada del principio de igualdad material consagrado en el artículo 11 numeral de la Constitución de la República del Ecuador (2008) y del artículo 66 numeral 2 ibidem que proscribe la discriminación por condición de embarazo o maternidad.

La Corte Constitucional ha sostenido que esta figura responde a una lógica de prevención de prácticas discriminatorias estructurales, al establecer consecuencias jurídicas severas cuando el empleador vulnera el fuero especial (Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados, Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

Sin embargo, la normativa vigente no contempla con claridad qué ocurre cuando la desvinculación se produce no por un despido directo del empleador, sino por una solicitud de visto bueno formulada por el propio trabajador protegido, lo que genera una tensión jurídica relevante ¿puede hablarse de un despido ineficaz cuando la desvinculación fue activada por el trabajador y no por el empleador?

Este dilema ha sido abordado parcialmente en la doctrina reciente; por ejemplo, Ocaña (2021) señala que en contextos de violencia simbólica, discriminación o incumplimiento grave de deberes patronales, la decisión del trabajador de solicitar el visto bueno no constituye una renuncia libre, sino más bien un acto defensivo frente a condiciones incompatibles con el trabajo digno, lo que justifica extender los efectos del despido ineficaz a estos supuestos; en la misma línea, Balbín (2018) sostiene que el despido indirecto (cuando el trabajador se ve obligado a dejar el trabajo por faltas del empleador) debe generar las mismas consecuencias jurídicas que el despido arbitrario.

De igual forma, la Corte Nacional de Justicia, en la Sentencia No. 173162019-00033 (2021), reconoció que un visto bueno solicitado por el trabajador debido a

incumplimientos reiterados del empleador configura un despido indirecto, con derecho a indemnizaciones equivalentes a las de un despido intempestivo, lo que sugiere que el concepto de despido puede extenderse a acciones formalmente voluntarias, pero sustancialmente forzadas por la conducta patronal, lo cual es aún más relevante cuando se trata de trabajadores con fuero de protección reforzada.

Desde esta perspectiva, el despido ineficaz no debería limitarse únicamente al acto formal de desvinculación por parte del empleador, podría aplicarse también cuando el trabajador con fuero se ve forzado a invocar el procedimiento de visto bueno como única vía para salvaguardar su integridad física, emocional o económica, negar esta posibilidad significaría vaciar de contenido la protección constitucional del fuero, y colocar al trabajador en una situación de desamparo frente a la violencia estructural o institucional.

Por tanto, la doctrina, la jurisprudencia y los principios constitucionales permiten abrir el debate sobre la reinterpretación de la figura del despido ineficaz en clave garantista, considerando el sujeto que inicia el procedimiento, y además, las condiciones sustantivas que lo motivan, lo que exige una lectura sistemática del ordenamiento jurídico, que priorice la tutela efectiva de los derechos fundamentales sobre las formalidades procesales.

CAPÍTULO II

EL VISTO BUENO Y LA ESTABILIDAD REFORZADA EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA

2.1 El Visto Bueno, Concepto, Procedimiento y Aplicación para mujeres Embarazadas, Lactantes y Dirigentes sindicales

Se debe tener presente que, dentro del marco del ordenamiento jurídico ecuatoriano, la figura del visto bueno y la institución de la estabilidad reforzada son dos bases importantes en lo que respecta al régimen de relaciones laborales, en tanto delimitan los márgenes legales para la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador y, a su vez, establecen salvaguardas específicas para trabajadores en condiciones de vulnerabilidad o con derechos reforzados por su situación particular (Choren, 2021).

Relación que, pese a parecer antagónica, en realidad refleja el esfuerzo del legislador por garantizar un equilibrio entre la potestad sancionatoria del empleador y la vigencia de derechos laborales fundamentales, especialmente en lo concerniente al principio de estabilidad en el empleo, reconocido por el artículo 326 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador (2008).

El procedimiento de visto bueno, regulado entre los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo (2005), constituye un mecanismo administrativo mediante el cual cualquiera de las partes en la relación laboral (ya sea el empleador o el trabajador) puede solicitar a la autoridad competente la terminación unilateral del contrato de trabajo, siempre que la causa invocada se encuentre taxativamente prevista en la norma; en el caso del empleador, el artículo 172 establece como causales válidas, entre otras, las faltas reiteradas e injustificadas de puntualidad o asistencia, el abandono del trabajo por más de tres días consecutivos sin justificación, la indisciplina grave, la falta de probidad, las injurias graves contra el empleador o su entorno cercano, la ineptitud manifiesta, la denuncia infundada en contra del empleador ante el IESS y la inobservancia de normas de seguridad o prescripciones médicas, así como también el acoso laboral; mientras que, desde la perspectiva del trabajador.

Por su parte, el artículo 173 contempla como causales el haber sido víctima de injurias graves por parte del empleador o su entorno, la falta de pago oportuno de su remuneración, el haber sido obligado a ejecutar labores distintas a las convenidas sin causa justificada, o el haber sufrido acoso laboral, en cuyo caso, si se demuestra la existencia de indicios fundados, corresponderá al empleador justificar de forma objetiva y suficiente las medidas adoptadas para prevenir o corregir tal conducta, siendo posible además que la víctima solicite una disculpa pública, de acuerdo con la gravedad del caso; cabe resaltar que, en ambos escenarios, el procedimiento debe iniciarse mediante una petición presentada ante la Dirección Regional de Trabajo, lo cual da paso a una fase de conciliación presidida por la autoridad laboral competente, donde son escuchadas ambas partes junto con los representantes de los trabajadores, finalizando con una resolución administrativa motivada que aprueba o niega la terminación contractual, garantizando así el respeto al debido proceso y evitando que se produzcan despidos arbitrarios o renunciaciones forzadas que vulneren los derechos laborales (Paguay & Morales, 2023).

Ahora bien, esta herramienta legal se ve restringida cuando se trata de trabajadores protegidos por lo que el ordenamiento ha denominado estabilidad reforzada, la cual encuentra su fundamento tanto en la Constitución como en la normativa sectorial; es así que el artículo 195 del Código del Trabajo (2005), establece que las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia no pueden ser despedidas sin una autorización judicial expresa, que solo podrá concederse si se demuestra la existencia de una causa legal justificada; adicional a lo mencionado, el artículo 195.3 dispone que, si se llegare a incumplir esta disposición, el empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora y a pagarle todos los haberes dejados de percibir durante el tiempo de desvinculación (Código del Trabajo, 2005).

Un régimen similar de protección aplica a las personas con discapacidad o a quienes tengan bajo su cuidado a personas con discapacidad, conforme a lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades (2012), que prohíbe terminantemente el despido injustificado de este grupo y establece consecuencias legales que van desde la obligación de reincorporación hasta

sanciones económicas y administrativas; por otro lado, los trabajadores amparados por fuero sindical, conforme al artículo 187 del Código del Trabajo (2005), no pueden ser desvinculados de sus funciones sin una autorización judicial que lo permita, siendo este un mecanismo de protección orientado a garantizar la libertad de organización y la representación colectiva dentro del entorno laboral.

En todos estos casos, la existencia de estabilidad reforzada no suprime por completo la posibilidad de aplicar un visto bueno, pero sí impone requisitos más exigentes tanto a nivel probatorio como procedimental, lo que exige del empleador una actuación diligente, documentada y ajustada estrictamente al marco normativo, pues cualquier incumplimiento puede acarrear la nulidad del proceso de terminación y la consecuente obligación de restituir al trabajador en sus funciones, junto con el pago de los valores correspondientes.

Cabe destacar que este sistema normativo armoniza con los instrumentos internacionales ratificados por el Ecuador, en especial el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (1982), que establece la necesidad de una causa válida para cualquier terminación del vínculo laboral y exige que el trabajador tenga derecho a defenderse de dicha decisión ante una autoridad imparcial, motivo por el cual, el marco legal ecuatoriano reconoce la figura del visto bueno como herramienta para preservar la disciplina laboral, y además, refuerza la protección de los trabajadores más vulnerables mediante un conjunto de garantías sustanciales que responden al principio de no discriminación y a la obligación estatal de tutela efectiva de los derechos laborales.

2.2 La Estabilidad Reforzada, Definición y Protección para mujeres Embarazadas, Lactantes y Dirigentes sindicales

En el marco del derecho laboral ecuatoriano, la estabilidad reforzada constituye una garantía jurídica especial que impide la terminación arbitraria de la relación laboral en el caso de determinados trabajadores que, por su condición particular, se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad, protección que no se limita únicamente a prohibir el despido injustificado, más bien impone requisitos estrictos para su legal procedencia, tanto en el plano administrativo como en el

judicial, con el objetivo de asegurar la permanencia en el empleo y evitar prácticas discriminatorias o represalias encubiertas, por tanto la estabilidad reforzada no implica, inamovilidad absoluta, se trata de una limitación más rigurosa al poder disciplinario del empleador cuando se trata de grupos específicos, tales como las mujeres embarazadas, las madres en período de lactancia y los dirigentes sindicales (Macías & Vargas, 2023).

Desde una perspectiva conceptual, puede afirmarse que la estabilidad reforzada es una figura que se encuentra dentro del marco general del derecho a la estabilidad laboral, previsto en el artículo 326 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), el cual garantiza que ningún trabajador puede ser despedido sin causa justificada, reconocida como tal por la ley o por la autoridad competente; pese a aquello, en ciertos casos, esta estabilidad ordinaria se ve intensificada, ya que el ordenamiento jurídico reconoce que algunas condiciones personales, sociales o funcionales requieren un blindaje mayor frente a eventuales actos de desvinculación ilegítima, es en ese punto específico que nace la figura de la estabilidad reforzada, como expresión del principio de igualdad material, recogido en el artículo 11 numeral 2 de la misma Carta Magna (2008).

En cuanto a su regulación normativa, el Código del Trabajo (2005), establece protecciones específicas que, aunque dispersas en distintos artículos, configuran un régimen coherente de estabilidad reforzada; en el caso de las mujeres embarazadas, el artículo 195 prohíbe expresamente su despido desde el inicio del embarazo hasta doce semanas posteriores al parto, salvo que exista autorización judicial previa (Código del Trabajo, 2005). Protección que también se extiende al período de lactancia, conforme a lo previsto en los artículos 155 y 195.2, que reconocen el derecho de la madre trabajadora a dos horas diarias de permiso para lactar durante los primeros doce meses del niño o niña, y prohíben cualquier forma de represalia o afectación de condiciones laborales por ejercer este derecho (Código del Trabajo, 2005). Normativa que además de proteger el empleo en sentido estricto, garantiza la estabilidad de condiciones contractuales, es decir, evita traslados, reducciones salariales, cambios de jornada u otras medidas que puedan constituir una forma indirecta de despido o represalia.

Por su parte, los dirigentes sindicales gozan de una protección reforzada prevista en el artículo 187 del Código del Trabajo (2005), el cual establece que no podrán ser despedidos ni removidos de sus funciones sin la autorización expresa de un juez laboral, disposición que tiene por objeto garantizar el ejercicio libre y autónomo de la representación sindical, evitando que el empleador utilice su poder disciplinario como un mecanismo de presión o intimidación contra quienes desempeñan actividades sindicales, la estabilidad reforzada de los dirigentes no se limita únicamente a su cargo de representación, se proyecta a la relación laboral completa, asegurando que mientras dure el mandato sindical, la protección impida cualquier forma de desvinculación directa o indirecta, salvo que se configure una causa legal y se obtenga autorización judicial mediante un proceso contradictorio y con pleno respeto al derecho a la defensa (Espinosa & Barrionuevo, 2023).

Desde un enfoque de política pública y de cumplimiento de estándares internacionales, estas garantías se alinean con instrumentos como el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1958), sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad (2000), y el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1994). Todos estos convenios, ratificados por Ecuador, establecen la obligación de proteger a las mujeres trabajadoras frente a cualquier forma de discriminación por embarazo o maternidad, así como la necesidad de garantizar un entorno seguro y sin represalias para los representantes sindicales.

En términos procedimentales, la estabilidad reforzada exige que, para que pueda proceder legalmente un visto bueno o una terminación del contrato en estos casos, el empleador debe solicitar autorización a la autoridad judicial competente, presentando pruebas fehacientes que acrediten la existencia de una causa objetiva, legítima y debidamente justificada, misma que se sustancia bajo reglas estrictas del debido proceso, opera como un mecanismo de control previo, y no como una mera formalidad, lo que refuerza la seguridad jurídica de los trabajadores protegidos; de no cumplirse este procedimiento, cualquier intento de despido será considerado nulo de pleno derecho y el empleador estará

obligado a reincorporar al trabajador, pagarle los salarios caídos, y asumir las sanciones previstas por la ley (Espinosa & Barrionuevo, 2023).

Básicamente, la estabilidad reforzada para mujeres embarazadas, lactantes y dirigentes sindicales representa una manifestación concreta del principio de igualdad real, del respeto a los derechos colectivos y del compromiso estatal con la protección del trabajo digno, figura que no es solo una barrera frente al despido arbitrario, es un mecanismo estructural que busca preservar el ejercicio pleno de derechos individuales y colectivos en el ámbito laboral, protegiendo tanto a la persona trabajadora como al rol social que desempeña en su entorno familiar, sindical y comunitario.

2.3 Casos Relevantes y Jurisprudencia

En el desarrollo jurisprudencial ecuatoriano, los órganos judiciales han abordado con creciente profundidad los alcances y límites del procedimiento de visto bueno solicitado por el trabajador, reconociendo que esta figura constituye una manifestación del derecho al trabajo digno, estable y protegido frente a los actos lesivos del empleador, que obligan al trabajador a dar por terminado el vínculo laboral bajo causales imputables exclusivamente al empleador, previstas en el artículo 173 del Código de Trabajo.

En este sentido, la Corte Nacional de Justicia, en la sentencia No. 173162019-00033 (2021), analizó un caso en el cual el trabajador invocó la falta reiterada de pago de remuneraciones como causal para solicitar el visto bueno, estableciendo la Corte que dicho incumplimiento configura un supuesto de despido indirecto, imputable al empleador, y que en tales circunstancias el trabajador tiene derecho a las indemnizaciones legales por terminación unilateral atribuible al empleador, así como a indemnizaciones adicionales en caso de tratarse de personas con discapacidad, en aplicación de la Ley Orgánica de Discapacidades.

De igual forma, la Corte Constitucional, en la sentencia No. 3245-17-EP/22 (2022), conoció una acción extraordinaria de protección presentada por una trabajadora que, luego de un extenso período de servicios, fue objeto de presiones para renunciar, siendo finalmente impedida de retornar a su puesto de trabajo; ante esta situación, la trabajadora acudió al procedimiento de visto

bueno amparada en el artículo 173 numeral 2 del Código de Trabajo (2005), encontrando inicialmente una negativa por parte de la autoridad administrativa laboral.

La Corte Constitucional, al conocer el caso, recalcó la obligación del Estado de garantizar la tutela efectiva de los derechos laborales y el debido proceso administrativo en estos trámites, reconociendo que la negativa inmotivada a conceder el visto bueno solicitado por el trabajador, frente a conductas abusivas o incumplimientos graves del empleador, constituye una afectación directa a los derechos constitucionales del trabajador.

Este desarrollo jurisprudencial ha permitido reforzar la comprensión de que el procedimiento de visto bueno solicitado por el trabajador no solo constituye un mecanismo legal para protegerlo frente a las conductas lesivas del empleador, sino que además debe ser tramitado y resuelto bajo estrictos parámetros de debida diligencia, proporcionalidad y protección especial en aquellos casos en que se encuentren comprometidos derechos fundamentales, conforme a lo dispuesto en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Ecuador.

2.4 El Visto Bueno como Mecanismo de Autotutela del Trabajador con Estabilidad Reforzada

Cuando se habla de relaciones laborales en las que existe estabilidad reforzada, la figura del visto bueno solicitado por el propio trabajador genera un problema legal que, aunque está previsto en el artículo 173 del Código del Trabajo (2005), no ha sido claramente desarrollado ni desde el punto de vista normativo ni desde el doctrinal, especialmente si quien lo solicita pertenece a un grupo con protección especial como las mujeres embarazadas, madres lactantes o dirigentes sindicales, ya que en estos casos no se trata de un trabajador que está reaccionando pasivamente a un despido arbitrario, sino de alguien que toma la iniciativa de cuestionar la continuidad del vínculo laboral porque considera que se ha vuelto insostenible, y lo hace usando una herramienta legal que le permite defenderse ante situaciones como insultos graves, falta de pago, incumplimiento de las funciones por parte del empleador o incluso acoso laboral, lo que convierte

al visto bueno en un mecanismo legítimo de defensa directa, sobre todo cuando los canales normales para denunciar o protegerse no funcionan bien o tardan demasiado (Balbin, 2018).

Esta forma de usar el procedimiento se vuelve especialmente importante cuando lo ejercen trabajadores con fuero de estabilidad reforzada, ya que la ley (por ejemplo, en los artículos 195 y 449 del Código del Trabajo) protege a estas personas contra despidos sin autorización judicial previa, pero no deja claro qué pasa si es el trabajador el que pide el visto bueno para terminar la relación laboral, lo que genera una tensión entre el derecho a la estabilidad en el empleo y la libertad individual, porque no se sabe con certeza si al obtener ese visto bueno el trabajador está renunciando a su fuero o si más adelante puede decir que fue una desvinculación ineficaz, por ejemplo, si hubo coacción o problemas en el procedimiento, lo que muestra que hay un vacío interpretativo que puede terminar dejando en desprotección a personas vulnerables, sobre todo si se parte del error de pensar que usar este recurso implica automáticamente que ya no se aplican las garantías constitucionales (Gutierrez, 2022).

Si se lo mira desde el punto de vista de los derechos fundamentales, no se puede considerar que el uso del visto bueno por parte de un trabajador con fuero sea siempre una decisión totalmente libre, especialmente si la razón para pedirlo tiene que ver con situaciones de violencia simbólica, discriminación constante o repetidos incumplimientos del empleador, porque en esos casos, más que una renuncia voluntaria, lo que hay es una respuesta legítima a una situación que ya no permite seguir trabajando con dignidad, por eso algunos autores sostienen que el procedimiento no debe entenderse como una renuncia propiamente dicha, sino como una forma de defensa que puede ser compatible con la figura del despido ineficaz, ya que la salida del trabajador no fue producto de su voluntad auténtica, sino de una falta grave del empleador que lo empujó a dejar su puesto (Ocaña, 2021).

2.5. ¿Renuncia libre o coacción estructural? El consentimiento en duda en el procedimiento de visto bueno

En el contexto de las relaciones laborales asimétricas, especialmente cuando están involucrados trabajadores con fuero de estabilidad reforzada, la noción de “voluntad libre” al momento de terminar el vínculo laboral se torna problemática; aunque formalmente el procedimiento de visto bueno activado por el trabajador se presenta como una manifestación de su autonomía, en la práctica muchos de estos casos responden a contextos de presión estructural, acoso o incumplimientos sistemáticos por parte del empleador, lo cual pone en entredicho si verdaderamente existe una decisión libre e informada.

La Corte Constitucional ecuatoriana, en la Sentencia No. 3245-17-EP/22 (2022), ha reconocido que la renuncia o terminación de la relación laboral no puede considerarse válida cuando ha sido provocada por una conducta abusiva del empleador, y ha señalado que el consentimiento prestado en condiciones de vulnerabilidad estructural debe ser analizado con criterios de proporcionalidad y protección reforzada, lo cual es particularmente relevante cuando se trata de trabajadoras embarazadas, madres lactantes o dirigentes sindicales, quienes además de enfrentar las dificultades inherentes a sus funciones, se ven sometidos a entornos laborales discriminatorios o violentos que pueden forzar su salida como única vía de resguardo de su integridad personal y profesional.

Desde la doctrina, autores como Gutiérrez (2022) y Ocaña (2021) han abordado el tema de la coacción estructural en el ámbito laboral, destacando que la subordinación inherente a la relación empleador-trabajador debe ser tomada en cuenta para determinar si una decisión de desvinculación fue adoptada libremente; en este sentido, se sostiene que en contextos de discriminación, violencia simbólica o reiterado incumplimiento de obligaciones patronales, el trabajador no está en condiciones reales de decidir, sino que se ve obligado a buscar una salida formalmente válida, como el visto bueno, que no es sino una forma de autodefensa jurídica.

Esta situación pone en crisis el entendimiento tradicional del consentimiento en el derecho laboral, pues se evidencia que la coacción no siempre adopta formas

explícitas o directas, sino que puede manifestarse mediante condiciones objetivas de precariedad, abuso de poder o desprotección institucional; la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Opinión Consultiva OC-18/03, 2003) ha señalado en casos similares que el consentimiento dado bajo presión estructural no puede considerarse válido para efectos de extinguir derechos fundamentales, especialmente cuando se trata de personas en situación de vulnerabilidad.

En consecuencia, resulta necesario que los operadores de justicia laboral analicen con profundidad tanto la formalidad del procedimiento de visto bueno, como el contexto material en que fue solicitado, valorando si existieron elementos estructurales que condicionaron la decisión del trabajador, lo que permitiría reconocer que, en ciertos casos, el visto bueno no puede ser entendido como una renuncia voluntaria, sino como una forma de desvinculación forzada que requiere protección jurídica equivalente a la del despido ineficaz.

2.6. ¿Es aplicable el despido ineficaz cuando el trabajador con fuero solicita el visto bueno? Tensiones normativas y análisis garantista

Uno de los vacíos más sensibles dentro del régimen jurídico laboral ecuatoriano se manifiesta cuando un trabajador amparado por fuero de estabilidad reforzada opta por activar el procedimiento de visto bueno debido a actos lesivos cometidos por el empleador, la normativa vigente, en particular el artículo 195 del Código del Trabajo (2005), contempla con claridad la figura del despido ineficaz cuando es el empleador quien desvincula de forma arbitraria a trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, sin autorización judicial previa, en tales casos, el despido se considera ineficaz de pleno derecho, con las consecuentes obligaciones de reincorporación y pago de haberes.

Sin embargo, este encuadre normativo parte del supuesto de que la decisión de terminación proviene exclusivamente del empleador, dejando fuera los escenarios en los que el trabajador, pese a estar protegido, se ve forzado a solicitar su desvinculación, dicha situación ha sido analizada por diversos autores desde una perspectiva crítica; Gutiérrez (2022) advierte que la protección legal se torna ilusoria cuando no se considera el contexto estructural en el que se toman decisiones aparentemente voluntarias, particularmente si hay

discriminación, violencia institucional o incumplimientos graves del empleador que obligan al trabajador a acudir a mecanismos formales como el visto bueno.

En la jurisprudencia nacional, la Corte Nacional de Justicia, en la Sentencia No. 17316-2019-00033 (2021), reconoció el derecho a indemnización de un trabajador que, tras sufrir incumplimientos patronales reiterados, solicitó el visto bueno bajo el artículo 173 del Código del Trabajo (2005), aunque este caso no involucraba expresamente fuero de estabilidad reforzada, su razonamiento sienta un precedente útil, el hecho de que el trabajador inicie el procedimiento no excluye que los efectos jurídicos se asemejen a un despido indirecto, e incluso a un despido ineficaz si se vulnera el marco de protección.

Desde una visión garantista del derecho laboral, fundamentada en el principio de igualdad material y en la prohibición de regresividad, negar la aplicación del despido ineficaz en estos casos podría interpretarse como una omisión incompatible con la protección reforzada que exige la Constitución; la Corte Constitucional, en su Sentencia No. 3-19-JP/20, ha sostenido que los mecanismos de protección deben ser interpretados de forma expansiva cuando están en juego derechos fundamentales, y ha recordado que el juez tiene la obligación de aplicar el principio por persona y la interpretación más favorable al titular del derecho.

Por lo tanto, la ausencia de una norma específica que regule los efectos del visto bueno solicitado por trabajadores con fuero no debería interpretarse como una laguna que impide su protección, sino como un reto hermenéutico que obliga a los jueces laborales a aplicar los principios constitucionales y los estándares internacionales de derechos humanos ratificados por Ecuador; el Convenio 158 de la OIT (1982) y la CEDAW (1981) respaldan esta lectura, al exigir que ningún trabajador sea despedido sin causa real y justificada, ni en condiciones discriminatorias o de desprotección estructural.

Reconocer la aplicabilidad del despido ineficaz en estos contextos permitiría reparar la vulneración sufrida por el trabajador y disuadir futuras prácticas patronales abusivas que utilizan el entorno laboral como mecanismo de presión para forzar salidas "voluntarias"; en definitiva, se trata de proteger la forma y la

sustancia de los derechos laborales, comprendiendo que el uso del procedimiento de visto bueno por parte del trabajador con fuero no siempre es expresión de autonomía plena, sino muchas veces una respuesta forzada a un entorno hostil.

2.7. Tensiones entre la autonomía de la voluntad del trabajador y el principio de protección reforzada

El derecho del trabajo, como disciplina jurídica que regula una relación esencialmente asimétrica, ha construido a lo largo del tiempo una serie de garantías que limitan la autonomía contractual para proteger al trabajador como parte débil de la relación; dicha tensión estructural se expresa con particular intensidad cuando el trabajador cuenta con un fuero de estabilidad reforzada y, no obstante, decide poner fin a la relación laboral por medio del procedimiento de visto bueno; surge entonces el interrogante sobre si tal decisión debe entenderse como un acto válido de voluntad individual o si, por el contrario, debe ser evaluada en función del interés público que subyace a la protección reforzada.

La autonomía de la voluntad, reconocida en el derecho civil y trasladada parcialmente al ámbito laboral, encuentra límites explícitos en el orden público laboral; en este sentido, el artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) establece que el ejercicio de los derechos no puede ser restringido por voluntad de las partes, cuando aquello implique renunciar a su eficacia o disminuir su alcance; en coherencia con este principio, el artículo 42 del Código del Trabajo (2005), establece la nulidad de cualquier acuerdo o renuncia que suponga una reducción de los derechos mínimos garantizados por la ley.

Desde la perspectiva de la protección reforzada, esta categoría jurídica no constituye un privilegio personal disponible por el trabajador, es un mecanismo de protección de intereses constitucionales superiores, como la igualdad de género, el cuidado materno-infantil o la libertad sindical; por tanto, incluso cuando el trabajador exprese su voluntad de terminar el vínculo, esta decisión

debe analizarse en función del contexto estructural que la motiva y de los derechos fundamentales en juego.

La doctrina especializada ha advertido que no es posible asumir que el consentimiento del trabajador (aun cuando formalmente manifestado) siempre se encuentra libre de vicios estructurales; Ocaña (2021) sostiene que el orden público laboral impone límites al principio de autonomía, especialmente cuando se trata de figuras de estabilidad reforzada, cuya finalidad es impedir que la presión económica, social o psicológica lleve a los trabajadores a aceptar condiciones perjudiciales o a abandonar su cargo pese a su derecho a permanecer.

La Corte Constitucional ecuatoriana ha reiterado que las figuras de protección reforzada deben ser interpretadas y aplicadas con enfoque garantista y de no regresividad; en la Sentencia No. 3-19-JP/20, señaló que el juez debe privilegiar la eficacia de los derechos fundamentales frente a actos o decisiones que pretendan limitarlos por vía de formalidades o acuerdos privados, incluso si estos provienen del propio titular del derecho; de allí que la aceptación del visto bueno por parte del trabajador con fuero no puede ser entendida automáticamente como una renuncia a la protección, debe ser objeto de un análisis contextual, sustantivo y no meramente formal.

Este análisis pone de manifiesto que, en el marco del derecho laboral ecuatoriano, la autonomía de la voluntad del trabajador no puede entenderse como una facultad ilimitada para disponer de sus derechos reforzados, sino como un principio que debe armonizarse con los valores constitucionales de igualdad, dignidad y no discriminación; en consecuencia, los órganos administrativos y jurisdiccionales deben examinar cuidadosamente cada caso en que un trabajador con fuero solicite el visto bueno, valorando si dicha decisión refleja una voluntad autónoma real o si, por el contrario, encubre una situación de presión incompatible con la garantía de estabilidad reforzada.

CAPÍTULO III

EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE

PROTECCIÓN

3.1. Eficacia del Visto Bueno y la Estabilidad Reforzada en la Práctica

La estabilidad laboral reforzada, entendida como una garantía jurídica destinada a proteger a ciertos grupos de trabajadores frente a la desvinculación arbitraria, encuentra en el ordenamiento ecuatoriano diversos mecanismos normativos que, en teoría, buscan asegurar su vigencia; entre estos destacan el artículo 195.1 del Código del Trabajo (2005), que protege expresamente a mujeres embarazadas y en período de lactancia contra el despido sin autorización judicial, y el artículo 173 ibidem, que permite al trabajador solicitar el visto bueno cuando se ha configurado una causal atribuible al empleador, como injurias graves, impago de remuneraciones o acoso laboral.

No obstante, al contrastar lo dispuesto en el artículo 195.1 con la dinámica que se presenta cuando es el trabajador con fuero quien solicita el visto bueno bajo el artículo 173, emergen múltiples tensiones normativas; la norma establece que la terminación del contrato sin autorización judicial, en el caso de trabajadoras protegidas, es nula de pleno derecho, lo que implica su reincorporación inmediata y el pago de haberes dejados de percibir, pero esta consecuencia jurídica está diseñada para sancionar el despido directo realizado por el empleador, no una desvinculación provocada por el propio trabajador en defensa de sus derechos (Código del Trabajo, 2005).

En la práctica, este diseño normativo resulta insuficiente para garantizar la estabilidad de quienes, aun estando protegidos, se ven forzados a salir por la vía del visto bueno debido a contextos de violencia, discriminación o incumplimientos graves del empleador; aquí se genera un desfase estructural: el ordenamiento no contempla la posibilidad de que un trabajador protegido decida

voluntariamente terminar su relación laboral y, sin embargo, exija una reparación por el contexto que motivó esa decisión.

Más aún, la falta de una disposición expresa que reconozca la aplicación del régimen de despido ineficaz en estos casos genera una situación de inseguridad jurídica, tanto para los trabajadores como para los operadores judiciales y administrativos, la autoridad laboral suele interpretar que si el trabajador inicia el procedimiento, ello implica una renuncia voluntaria a su fuero, lo cual desnaturaliza la lógica de protección que inspira a la figura de estabilidad reforzada.

Desde esta perspectiva, puede afirmarse que los artículos 195.1 y 173 del Código del Trabajo (2005) no articulan adecuadamente una protección integral cuando el procedimiento es activado por el propio trabajador; en lugar de ofrecer un paraguas legal que cobije al trabajador en situación de vulnerabilidad, el sistema lo deja a merced de interpretaciones restrictivas que muchas veces privilegian la forma sobre el fondo, desprotegiendo así los derechos fundamentales en juego.

La activación del procedimiento de visto bueno por parte de un trabajador amparado por fuero de estabilidad reforzada genera una situación de ambigüedad jurídica que aún no ha sido resuelta de forma clara por el ordenamiento ecuatoriano. En principio, podría suponerse que, al ser el propio trabajador quien solicita la terminación del vínculo, su decisión constituye un acto libre que excluye cualquier posibilidad de reparación. No obstante, esta lectura simplificada desconoce la naturaleza estructural del derecho laboral y el desequilibrio que caracteriza la relación entre empleador y trabajador.

Desde una perspectiva formalista, la decisión de un trabajador con fuero de terminar la relación laboral mediante el procedimiento de visto bueno es interpretada como una renuncia tácita a la protección especial que el ordenamiento le reconoce, dicha visión ha predominado en muchas resoluciones administrativas, en las cuales se da por sentado que, al ser el procedimiento activado por el titular del derecho, no procede analizar su contexto o motivación; sin embargo, esta interpretación resulta limitada, y contradice los principios

constitucionales de progresividad, igualdad material y protección efectiva de derechos fundamentales.

En estos casos, lo que está en juego no es la libertad del trabajador de dar por terminado el vínculo, sino si dicha decisión ha sido tomada en condiciones de respeto a sus derechos fundamentales; tal como señala la doctrina, la voluntad individual no puede ser considerada aislada del entorno que la condiciona (Ocaña, 2021). Si el trabajador acude al visto bueno tras enfrentar incumplimientos graves, violencia psicológica o discriminación sistemática, su decisión no puede entenderse como una renuncia espontánea, sino como una medida de autotutela forzada.

La Corte Constitucional, en la Sentencia No. 3245-17-EP/22, ha advertido que cuando existen condiciones estructurales que impiden al trabajador ejercer plenamente sus derechos, la autoridad debe interpretar los hechos con enfoque garantista; aplicado al presente caso, esto implicaría que la solicitud de visto bueno por parte de un trabajador con fuero no debe excluir, per se, la posibilidad de reclamar los efectos de un despido ineficaz, si se demuestra que la decisión estuvo condicionada por el accionar arbitrario del empleador.

En la práctica, sin embargo, muchos trabajadores protegidos que inician este procedimiento quedan en una zona gris legal, no pueden acceder al régimen de estabilidad reforzada porque ellos mismos activaron la terminación, pero tampoco reciben la reparación que correspondería si se tratara de un despido inconstitucional, lo cual vulnera la protección efectiva e incentiva al empleador a generar condiciones hostiles para provocar una salida formalmente voluntaria, pero materialmente forzada.

Por tanto, lejos de ser un mecanismo que garantice la protección de los trabajadores con fuero, el procedimiento de visto bueno solicitado por ellos, en ausencia de una regulación específica, los expone a una situación de desamparo normativo, lo que pone en evidencia la urgencia de establecer criterios interpretativos claros y reglas jurídicas que reconozcan que, aun en estos escenarios, la protección constitucional no se pierde automáticamente, sino que

debe analizarse caso por caso, a la luz de los principios de no discriminación, dignidad humana y estabilidad reforzada.

3.2. Obstáculos y Desafíos en la Aplicación de las Leyes

Uno de los principales desafíos para la aplicación efectiva de las garantías laborales en el Ecuador es la ambigüedad normativa que rodea la figura del visto bueno cuando es solicitada por un trabajador con fuero de estabilidad reforzada; pese a que el artículo 195.1 del Código del Trabajo (2005) establece consecuencias claras para el despido ineficaz (cuando la desvinculación ocurre sin autorización judicial previa en casos de embarazo, lactancia o función sindical), el ordenamiento no contempla qué sucede cuando el trabajador protegido decide poner fin al vínculo contractual mediante el procedimiento de visto bueno.

Tal omisión normativa coloca a los trabajadores protegidos en una situación de desventaja frente al empleador, quien puede generar condiciones hostiles o violatorias sin que ello conlleve una sanción legal efectiva, si la desvinculación es provocada por el propio trabajador a través del procedimiento de visto bueno; desde esta perspectiva, la ley protege el vínculo solo cuando el despido proviene del empleador, pero no contempla que, en la práctica, muchas salidas “voluntarias” están motivadas por contextos de presión, discriminación o violencia institucional.

La ambigüedad se extiende también al marco administrativo, donde los funcionarios encargados de resolver estos trámites carecen de directrices claras sobre cómo proceder en estos casos, al no existir una disposición expresa que les obligue a valorar el contexto estructural o el fuero del solicitante, se limitan a evaluar las causales formales sin considerar el marco constitucional que rige el derecho al trabajo, la no discriminación y la protección de los grupos vulnerables.

Lo mencionado se traduce en resoluciones contradictorias, en las que algunos casos se rechazan por considerar que el trabajador renunció a su estabilidad, mientras que otros (menos frecuentes) admiten que podría existir un uso defensivo del visto bueno y dan paso a una reparación o indemnización; lo cual

genera inseguridad jurídica y refuerza la percepción de arbitrariedad en la aplicación de la normativa laboral.

Además de la ambigüedad normativa existente, uno de los principales desafíos en la aplicación de las medidas de protección laboral es la falta de criterios uniformes tanto en la administración de justicia como en las resoluciones emitidas por el Ministerio del Trabajo, dicha disparidad interpretativa debilita el principio de seguridad jurídica, reconocido en el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), y compromete la coherencia del sistema de garantías laborales, especialmente cuando se trata de trabajadores con estabilidad reforzada.

En el aspecto administrativo, la falta de protocolos claros sobre cómo proceder cuando el solicitante del visto bueno tiene fuero de estabilidad reforzada ha generado resoluciones contradictorias; en algunos casos, los inspectores laborales consideran que el fuero se pierde automáticamente cuando el trabajador activa el procedimiento, mientras que en otros se reconoce implícitamente que puede haber un contexto de presión estructural que justificaría medidas de reparación, dicha falta de uniformidad en el criterio de los funcionarios administrativos genera no solo inseguridad jurídica, sino también desprotección efectiva.

De forma similar, en el sistema judicial se han emitido sentencias dispares frente a situaciones análogas, lo que evidencia la ausencia de una línea jurisprudencial clara; mientras algunas sentencias, como la No. 17316-201900033, han reconocido que el procedimiento de visto bueno puede constituir un despido indirecto si está motivado por incumplimientos patronales, otras decisiones judiciales han sostenido que, al tratarse de un procedimiento iniciado por el trabajador, no procede reconocer indemnización ni vulneración de derechos, ignorando por completo el contexto de presión en que se produjo la desvinculación.

Este panorama revela que la interpretación y aplicación de los derechos laborales depende, en buena medida, del criterio subjetivo del operador jurídico de turno, lo que vulnera el principio de igualdad ante la ley y genera una

percepción de injusticia sistemática; en particular, los trabajadores con fuero (mujeres embarazadas, madres lactantes, dirigentes sindicales) quedan expuestos a interpretaciones restrictivas que desconocen su especial situación de vulnerabilidad.

La Corte Constitucional, en su jurisprudencia reiterada, ha enfatizado que los operadores del sistema de justicia deben aplicar el principio de favorabilidad y adoptar una lectura conforme a la Constitución cuando exista duda interpretativa; sin embargo, esta obligación no siempre se observa en la práctica, especialmente cuando las decisiones se limitan a una valoración formal del procedimiento sin analizar las condiciones estructurales que motivaron su activación.

A pesar de todo, la Corte Nacional de Justicia, a través de la Sala de lo Laboral, en caso de una trabajadora que demandó el despido ineficaz, le negó (los fallos de primero y segundo nivel le habían otorgado el derecho) argumentando que el Visto Bueno solicitado por el trabajador no es despido, en el juicio No. 22301-2022-00465, lo que agrava más la situación.

Por ello, resulta urgente establecer criterios orientadores, ya sea mediante reformas legislativas, resoluciones del Ministerio del Trabajo o jurisprudencia vinculante de la Corte Constitucional, que delimiten con claridad cómo deben actuar las autoridades frente a un procedimiento de visto bueno solicitado por un trabajador con fuero. del derecho a la estabilidad reforzada.

3.3. Percepción de los Trabajadores, Sindicatos y el Rol del Ministerio de Trabajo

A pesar de que el ordenamiento jurídico ecuatoriano reconoce la estabilidad laboral reforzada como una garantía constitucional, la práctica evidencia una limitada presencia institucional en la protección efectiva de los derechos de los trabajadores con fuero, especialmente cuando estos se ven obligados a activar el procedimiento de visto bueno por condiciones adversas; esta realidad ha sido observada tanto en estudios doctrinales como en pronunciamientos de la Corte Constitucional, que señalan una preocupante brecha entre el reconocimiento formal de derechos y su aplicación efectiva.

Desde la perspectiva de la acción sindical, diversos gremios han denunciado que, en la práctica, el Ministerio del Trabajo actúa como un mero tramitador del procedimiento de visto bueno, sin aplicar un enfoque de protección reforzada ni emitir directrices vinculantes que orienten su personal; en informes elaborados por la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL) y la Central Unitaria de Trabajadores del Ecuador (CUT), se ha cuestionado la pasividad institucional frente a casos en los que el trabajador acude al visto bueno no por voluntad libre, más bien por presión estructural ejercida desde su entorno laboral (Batista, 2023).

Este déficit institucional ha sido corroborado en varios informes internacionales; la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en sus observaciones al Ecuador, ha insistido en la necesidad de fortalecer los mecanismos administrativos de protección frente a la discriminación por razón de género, maternidad o afiliación sindical (Consejo de Administración Organización Internacional del Trabajo, 2024). Además, ha llamado la atención sobre la falta de capacitación de los inspectores del trabajo en temas de derechos fundamentales y enfoque de género, señalando que esta falencia impacta directamente en la calidad de las resoluciones administrativas.

En el aspecto judicial, la percepción generalizada entre los trabajadores organizados es que las decisiones no siempre se alinean con los principios de protección y progresividad; las sentencias suelen basarse en una interpretación rígida del procedimiento, sin valorar adecuadamente el contexto de vulnerabilidad estructural que enfrentan muchos trabajadores protegidos; la jurisprudencia constitucional ha intentado corregir este déficit, como en la Sentencia No. 3-19-JP/20, pero su recepción en la práctica sigue siendo limitada y heterogénea.

El Ministerio del Trabajo, por su parte, ha emitido ciertos acuerdos interministeriales (como el Acuerdo Nro. 003 sobre salas de lactancia) que reflejan avances en políticas de protección laboral, pero no se ha pronunciado expresamente sobre cómo deben proceder sus funcionarios cuando un trabajador protegido solicita el visto bueno, lo que reproduce un vacío operativo

que afecta directamente la percepción de justicia laboral, pues da lugar a decisiones administrativas desiguales y no garantiza una protección efectiva.

CONCLUSIONES

Principales Hallazgos de la Investigación

- El análisis desarrollado a lo largo de esta investigación ha permitido identificar una serie de hallazgos relevantes que ponen en evidencia las limitaciones normativas, interpretativas y operativas del sistema jurídico ecuatoriano respecto a la protección de trabajadores con estabilidad reforzada que solicitan el procedimiento de visto bueno; en primer lugar, se constató que el marco legal vigente, compuesto principalmente por los artículos 173 y 195.1 del Código del Trabajo (2005), no contempla expresamente esta figura en situaciones iniciadas por el trabajador, lo que genera un vacío normativo que impacta directamente en la efectividad de la garantía de estabilidad.
- En segundo lugar, se evidenció que la interpretación predominante por parte de las autoridades administrativas y judiciales ha sido mayoritariamente formalista, lo que ha llevado a asumir que la activación del procedimiento por parte del trabajador implica una renuncia tácita a la protección que le otorga el ordenamiento jurídico, lo que no considera los contextos estructurales que motivan estas solicitudes, ni aplica de forma consistente los principios de favorabilidad, no discriminación y estabilidad laboral como exigencias constitucionales de aplicación directa.
- En tercer lugar, se identificaron múltiples obstáculos institucionales para la implementación efectiva de estas garantías, entre los cuales destacan la ausencia de lineamientos normativos claros, la disparidad en los criterios aplicados por inspectores del trabajo y jueces, y la falta de formación especializada en enfoque de derechos y perspectiva de género; lo cual genera inseguridad jurídica, desprotección material y un incentivo negativo para el uso estratégico del procedimiento por parte del empleador, quien puede inducir a una desvinculación “voluntaria” por presión indirecta.
- Por último, se constató que tanto el Ministerio del Trabajo como el sistema judicial carecen de una política pública clara y articulada en relación con el tratamiento de casos en los que trabajadores protegidos acuden al visto bueno como mecanismo de defensa frente a contextos adversos. Esta omisión institucional no solo vulnera el derecho a la estabilidad reforzada, sino que reproduce dinámicas de

discriminación y desigualdad estructural, especialmente en el caso de mujeres embarazadas, madres lactantes y dirigentes sindicales.

- Estos hallazgos confirman que la figura del visto bueno, tal como está diseñada y aplicada actualmente en el Ecuador, no garantiza de forma efectiva la protección de los trabajadores con fuero de estabilidad reforzada cuando son ellos quienes deben activar el procedimiento; en consecuencia, resulta imprescindible avanzar hacia una reconfiguración del marco normativo, interpretativo e institucional, que permita armonizar esta figura con los principios constitucionales de progresividad, dignidad y protección reforzada de los derechos laborales..

Recomendaciones

Para Mejorar la Aplicación de la Ley y Propuestas de Reforma

- A la luz de los hallazgos identificados en esta investigación, se plantean a continuación una serie de recomendaciones orientadas a fortalecer la protección de los trabajadores con fuero de estabilidad reforzada que recurren al procedimiento de visto bueno como mecanismo de defensa, dichas propuestas además de superar los vacíos normativos existentes, buscan promover una interpretación coherente con los principios constitucionales y una actuación institucional más efectiva y garantista.
- En primer lugar, se recomienda reformar el Código del Trabajo para incorporar una disposición expresa que regule la aplicación del procedimiento de visto bueno en los casos en que sea solicitado por trabajadores con estabilidad reforzada; dicha reforma debería reconocer que el ejercicio del derecho al visto bueno no implica automáticamente la pérdida del fuero, y que debe evaluarse el contexto estructural que motiva la solicitud, del mismo modo, se debería prever un régimen especial de reparación en caso de que el trabajador demuestre que su decisión fue resultado de un entorno de discriminación o violencia institucional. Como ejemplo se podría determinar que cuando el trabajador solicita el Visto Bueno teniendo cualquiera de esas tres condiciones, esto es, dirigente sindical, o mujer embarazada o en lactancia, al demandar el despido ineficaz no lo haga solicitando el reintegro porque sería ilógico por haberse separado de la empresa por iniciativa propia, pero si reclamar la indemnización adicional de los 12 meses o un año.
- En segundo lugar, se sugiere la emisión de lineamientos técnicos vinculantes por parte del Ministerio del Trabajo, a fin de orientar a sus funcionarios sobre cómo proceder en estos casos, tales lineamientos deben incluir criterios para valorar la existencia de presiones estructurales, directrices para aplicar el principio de favorabilidad y recomendaciones sobre la incorporación de enfoque de género en la resolución de solicitudes de visto bueno.
- En tercer lugar, se propone establecer un programa nacional de formación continua para inspectores laborales y jueces, centrado en el tratamiento de derechos laborales reforzados, igualdad sustantiva, discriminación estructural y análisis de contextos de vulnerabilidad, dicho programa debe incluir

jurisprudencia constitucional reciente, estándares internacionales de derechos humanos y herramientas prácticas para el análisis de casos complejos.

- En cuarto lugar, se recomienda fortalecer el rol del Ministerio del Trabajo como garante de derechos y no como simple órgano de trámite administrativo, lo que implica ampliar su capacidad operativa para realizar investigaciones de oficio, emitir medidas de protección en casos de acoso o violencia estructural, y acompañar a los trabajadores vulnerables durante todo el proceso de desvinculación laboral, cuando esta sea inevitable.
- Por último, se considera necesaria una articulación más sólida entre el sistema judicial, el Ministerio del Trabajo y las organizaciones sindicales, con el fin de construir una política pública de protección reforzada que permita prevenir los efectos negativos del uso forzado del visto bueno, tal articulación puede concretarse mediante mesas de diálogo interinstitucional, la creación de observatorios laborales y el impulso de reformas legislativas concertadas.
- El presente estudio ha abordado una problemática puntual dentro del Derecho Laboral ecuatoriano; el vacío normativo y la ambigüedad jurídica que enfrentan los trabajadores con estabilidad reforzada cuando son ellos quienes solicitan el procedimiento de visto bueno; sin embargo, esta línea de análisis abre la puerta a futuras investigaciones que permitan ampliar, profundizar y comparar el fenómeno desde otras perspectivas normativas, doctrinarias o empíricas.
- En primer lugar, sería pertinente desarrollar investigaciones empíricas sobre la frecuencia y motivaciones que llevan a trabajadores con fuero a recurrir al procedimiento de visto bueno, este tipo de estudios permitiría contar con evidencia cuantitativa y cualitativa que respalde o refute las hipótesis planteadas en este trabajo, y aportaría al diseño de políticas públicas más ajustadas a la realidad.
- En segundo lugar, resulta necesario explorar el tratamiento de figuras similares en ordenamientos comparados de América Latina, como Colombia, Argentina o Chile, donde ya se han emitido doctrinas y jurisprudencia sobre el alcance del fuero frente a decisiones del propio trabajador; un análisis comparado permitiría identificar buenas prácticas normativas e interpretativas aplicables al caso ecuatoriano.

- En tercer lugar, se sugiere profundizar en la relación entre los principios de autonomía de la voluntad y protección reforzada, especialmente desde la óptica del Derecho Constitucional y los derechos humanos laborales, tal línea de investigación permitiría construir una teoría crítica más sólida sobre la tensión entre libertad contractual y garantías mínimas de dignidad y estabilidad.
- Por último, sería de gran valor estudiar las consecuencias jurídicas del uso forzado del procedimiento de visto bueno en contextos de discriminación estructural, incluyendo la posible configuración de despido indirecto o de actos discriminatorios que podrían ser reparables incluso bajo la figura del despido ineficaz; dicha arista puede ser abordada tanto desde el análisis jurisprudencial como desde propuestas normativas innovadoras.

Bibliografía

- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1996, diciembre 12). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. New York: Organización de las Naciones Unidas. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-socialand-cultural-rights>
- Asamblea General de Naciones Unidas. (1989, noviembre 9). Convención sobre los Derechos del Niño. Ginebra, Suiza: Organización de las Naciones Unidas. https://www.plataformadeinfancia.org/derechosde-infancia/convencion-derechos-del-nino/?gclid=CjwKCAiAmZGrBhAnEiwAo9qHiQUQf33LMbPnENwTkNkdOBMRTq66igtAS9n0OXkjKBtIRXQ9954SmBoCwYMQAvD_BwE
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008, Octubre 20). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi. <https://www.cosede.gob.ec/wpcontent/uploads/2019/08/CONSTITUCION-DE-LA-REPUBLICA-DELECUADOR.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012, septiembre 25). Ley Orgánica de Discapacidades. Quito, Ecuador: Registro Oficial N° 796. https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_leyorg.dediscapacidades_ecu.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2023, mayo 1). Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano. Quito, Ecuador: Suplemento N° 309 - Registro Oficial. <https://procuraduria.utpl.edu.ec/NormativaExterna/LEY%20ORG%C3%81NICA%20DEL%20DERECHO%20AL%20CUIDADO%20HUMAN O-2-26.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2023, enero 20). Ley Orgánica Para Impulsar La Economía Violeta. Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento 234. <https://www.trabajo.gob.ec/wp->

content/uploads/2024/02/Ley-Violeta.pdf

- Balbin, A. (2018). El despido injustificado como instituto de control social. *Derechos en Acción*, 7(7), 97-125. doi:<https://doi.org/10.24215/25251678e146>
- Batista, M. (2023). *Fortalecimiento Sindical Sobre Marcos Normativos de la OIT y Seguimiento a las Decisiones de los Mecanismos de Control*. Quito: ILO. https://ceosl.ec/publicaciones/#flipbook-df_974/1/
- Borja, G., & Pazmiño, L. (2020). *La estabilidad laboral de las personas con enfermedades catastróficas a partir de la jurisprudencia constitucional ecuatoriana: análisis de la sentencia N° 80-13-Sep. CC de la Corte Constitucional Ecuatoriana [Tesis de Maestría]*. Repositorio UTA. <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/2162>
- Bósquez , J., Campaña , L., & Chica , L. (2021). El visto bueno, sus causales y las normas técnicas que regulan su procedimiento según el Ministerio de Trabajo. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 1-22. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2999>
- Cabeza, J. (2021). Acerca de la protección frente al despido injustificado. *Minerva : Revista de Estudios Laborais*, 11(4), 147-182. <http://hdl.handle.net/11067/6154>
- CEPAL. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Naciones Unidas. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cb30a4de-7d87-4e79-8e7a-ad5279038718/content>
- Choren, A. (2021). *Las Relaciones Laborales, una mirada al trabajo del futuro*. Editorial Autores de Argentina. https://www.google.com.ec/books/edition/Las_Relaciones_Laborales_una_mirada_al_t/Pa1BEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0
- Consejo de Administración Organización Internacional del Trabajo. (2024, junio 15). Informes del Comité de Libertad Sindical. Ginebra, Suiza:

351. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GB351-INS-10-%5BNORMES-240521-002%5D-Web-SP.pdf>

Consejo de la Judicatura. (2023). *El Derecho al Cuidado de la Mujer Embarazada y en Período de Lactancia en el Contexto Laboral*. CDJ. https://www.obraspublicas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/09/curso_los_derechos_de_las_mujeres_en_estado_de_embarazo-1-12.pdf

Convención Americana Sobre Derechos Humanos. (1988, noviembre 17). Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales : “Protocolo de San Salvador”. San Salvador, El Salvador: OAS
Cataloging-in-Publication Data.
<https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolossv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW. (1981, septiembre 3). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
Retrieved septiembre 19, 2019, from <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2003, septiembre 17). Opinión Consultiva OC-18/03. Estados Unidos Mexicanos: OC-18/03. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf>

Espinosa, J., & Barrionuevo, J. (2023). Los Derechos Constitucionales de los Trabajadores: La estabilidad laboral en el Ecuador. *Mente y Humanidad: Perspectivas Interdisciplinarias* /, 4(2), 901–926. doi:<https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v4/n2/254>

Gutierrez, D. (2022). La naturaleza de las medidas de empleo ordinario de las personas con discapacidad: ¿medidas de acción positiva o de lucha contra la discriminación? *TEMAS LABORALES*(162), 101-139. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8442390.pdf>

Honorable Congreso Nacional. (2005, diciembre 16). Código del Trabajo. Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento 167. <https://www.trabajo.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-TabajoPDF.pdf>

Indemnización por Despido Intempestivo, 09315202100105 (Unidad Judicial Civil del Cantón Daule Septiembre 30, 2021).

Macías, D., & Vargas, J. (2023). Estabilidad laboral reforzada como una garantía del derecho de igualdad del sustituto de persona con discapacidad física. *Polo del Conocimiento*, 8(3), 2519-2532. doi:DOI: 10.23857/pc.v8i3

Ministerio del Trabajo. (2021, noviembre 24). Acuerdo Ministerial NO. MDT-2021-041. Quito, Ecuador: MDT-2021-041. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2024/01/MDT-SCP-2021-0401.pdf>

Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud Pública. (2019, abril 8). Acuerdo Interministerial Nro. 003. Quito, Ecuador: Acuerdo Interministerial Nro. 003. https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/07/4_acuerdo_interministerial003_salas_de_apoyo_lactancia.pdf

Muñoz, K. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(3), 222-232. <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000300222&lng=es&nrm=iso>

Ocaña, L. (2021). El Despido Sin Causa ¿Vulnerador de Derechos Fundamentales? *Lan Harremanak*(46), 170-202. doi:<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.23133>

Oliveri, M., Lupica, C., & La Valley, A. (2023, junio 2). *¿y si hablamos de igualdad?* Ley de Economía Violeta en Ecuador: un instrumento para promover más

y mejores oportunidades laborales para las mujeres:
<https://blogs.iadb.org/igualdad/es/ley-violeta-ecuador/>

Oñate, M., & Gamboa, S. (2022). El período de lactancia y los derechos de la mujer en materia laboral en Ecuador. *Debate Jurídico Ecuador*, 5(3), 371-384.

<https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/DJE/article/download/2835/2180/11177>

Organización Internacional de Trabajo. (1994). Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. C098.
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243

Organización Internacional de Trabajo. (2000, mayo 30). C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad. C183.

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

Organización Internacional del Trabajo. (1958, junio 25). C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Ginebra: 42ª reunión CIT.

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=normlexpub:12100:0::no::P12100_ilo_code:C111

Organización Internacional del Trabajo. (1981, junio 23). C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Ginebra: 67ª reunión CIT.

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301:NO

Organización Internacional del Trabajo. (1982, junio 22). C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo. Ginebra, Suiza: C158.

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158

Paguay, À., & Morales, A. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador.

- Universidad y Sociedad*, 15(2), 346-354.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000200346#:~:text=El%20principio%20de%20estabilidad%20laboral,laboral%20est%C3%A1%20sujeta%20a%20brindar
- Pincay, H. (2022). La Desregularización del Derecho Laboral: Aplicabilidad en el Contexto Ecuatoriano. *JUEES*, 2(1), 91-107.
<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/rjuees/article/view/945/703>
- Poma, M., & Poma, J. (2023). *Diccionario de Derecho Laboral y Social Ecuatoriano*. Amazon Digital Services LLC - Kdp.
https://www.google.com.ec/books/edition/Diccionario_de_Derecho_Laboral_y_Social/M69i0AEACAAJ?hl=es-419
- Presidencia de la República. (2010, octubre 06). Ley Orgánica del Servicio Público. Quito, Ecuador: Registro Oficial N° 294.
https://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/ley_organica_d_el_servicio_publico.pdf
- Presidencia de la República del Ecuador. (2015, abril 20). Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento 483.
<https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/LEY-ORGANICA-PARA-LA-JUSTICIA-LABORAL-Y-RECONOCIMIENTO-DEL-TRABAJO-EN-ELHOGAR.pdf>
- Resolución No. 02-2022, la Resolución No. 02-2022 (Corte Nacional de Justicia del Ecuador 2022).
<https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/resoluciones/2021/2022-02-Triple-reiteracion-laboral---derechos-de-dirigenteslaborales.pdf>
- Rosales, C., García, S., & Durán, A. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 106-117. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202019000400106&script=sci_arttext
- Sentencia 2863-19-EP/24, CASO 2863-19-EP (Corte Constitucional del

Ecuador 29 de agosto de 2024). Obtenido de
https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e yJjYXJwZXRhljoidHJhbWI0ZSIsInV1aWQiOiIxODM4YWMwMC1iND QxLTRiNTctYmUwNC1iY2RhMzgxoDUzYzIucGRmIn0=

sentencia No. 17316-2019-00033, Juicio No. 17316-2019-00033 (Corte Nacional de Justicia julio 19, 2021).
<https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/bitacora/3.-173162019-00033.pdf>

Sentencia No. 2286-17-EP/23, CASO 2286-17-EP (Corte Constitucional del Ecuador junio 28, 2023).
https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e 2Nhc nBldGE6J3RyYW1pdGU nLCB1dWlkOidIMGlyMmRhYy0xYz c4L TQxYTYtYjc4OS00Yz M3NWYyYTMxND AucGRmJ30=

Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados, CASO No. 3-19-JP y acumulados (Corte Constitucional del Ecuador agosto 5, 2020).
<https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/3-19-JP-yacumulados-firmado-1.pdf>

Sentencia No. 3245-17-EP/22, CASO No. 3245-17-EP (Corte Constitucional del Ecuador 30 de noviembre de 2022). Obtenido de
https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e 2Nhc nBldGE6J3RyYW1pdGU nLCB1dWlkOic0YTNhOGYyMS1IOGNj LTRjNTMtYTMwZi0wYjcxZW MxNzFiNWEucGRmJ30=

Suarez, M. (2022). La protección contra el despido arbitrario desde la perspectiva de los principios, el derecho internacional y la labor judicial. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 8(2), 120-149.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8704487>

- Tupamara , T., & Aguirre, C. (2022). Estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad: Un mecanismo efectivo para el desarrollo integral de sus derechos. *Digital Pubiher*, 7(6), 297-309.
doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2022.6-1.1570>
- Ulloa, P. (2022). El principio de la estabilidad laboral especial reforzada y la regla de la movilidad de la carga de la prueba en los casos de despido intempestivo por discriminación. *UDA Law Review*(4), 13-22.
<https://prisma.uazuay.edu.ec/index.php/udalawreview/article/view/608>
- Vizcaíno, D. (2019). *Principio de progresividad en las relaciones de trabajo: análisis de la institución de desahucio tras las reformas de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar [Tesis de Maestría]*. Repositorio UASB.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6554/1/T2802-MDEM-Vizcaino-Principio.pdf>

Anexos



Universidad
Católica
de Cuenca

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Verónica Yadira Jiménez Granda portadora de la cédula de ciudadanía N° **0105276935**. En calidad de autora y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación "**Análisis jurídico del despido ineficaz frente al visto bueno solicitado por trabajadores con fuero de estabilidad reforzada**" de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, **06 de agosto de 2025**

F: 

Verónica Yadira Jiménez Granda

C.I. 0105276935