

Despido ineficaz y la vulneración de derechos cuando se termina la relación laboral mediante Visto Bueno

Ineffective dismissal and violation of rights when the employment relationship is terminated by Approval

Ariana Estefanía Alba Cárdenas¹[0009-0003-5749-7572], Andrea Carolina Quito Mendieta²[0009-0000-7710-4295], Luis Manuel Carpio Flores³ [0009-0006-5835-1446]

^{1,2,3}Universidad Católica de Cuenca. Cuenca. Ecuador

¹ aealbac26@est.ucacue.edu.ec, ² andrea.quito.05@est.ucacue.edu.ec, ³lcarpio@ucacue.edu.ec

CITA EN APA:

Alba Cárdenas, A. E., Quito Mendieta, A. C., & Carpio Flores, L. M. (2023). Despido ineficaz y la vulneración de derechos cuando se termina la relación laboral mediante Visto Bueno. *Prometeo Conocimiento Científico*, 3(2), e54. <https://doi.org/10.55204/pcc.v3i2.e54>

Recibido: 2023-08-02

Revisado: 2023-08-07 al 2023-08-26

Corregido: 2023-09-11

Aceptado: 2023-09-18

Publicado: 2023-09-22

Prometeo
Conocimiento Científico
ISSN: 2953-4275



Los contenidos de este artículo están bajo una licencia de Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Los autores conservan los derechos morales y patrimoniales de sus obras.

Resumen.

Introducción: Toda persona tiene derecho a gozar de trabajo a su libre elección en condiciones equitativas y satisfactorias, las relaciones laborales son finitas estas pueden terminar de diferentes formas, una de ellas es el despido y el visto bueno, ambas de acuerdo a la legislación ecuatoriana tienen sus procedimientos

Objetivo: Analizar las situaciones de despido ineficaz y la vulneración de derechos cuando un trabajador da por terminada la relación laboral mediante visto bueno.

Método: Se trabajó bajo el paradigma cualitativo, se cumplió con un proceso de revisión documental. Para el análisis de la información se utilizaron las técnicas de observación documental y presentación resumida como puntos de partida.

Resultados: Cuando un trabajador da por finalizada su relación laboral a través del visto bueno, el empleador debe reinsertarlo nuevamente, sin que esto signifique una ruptura en su tiempo de recorrido laboral y deben ser canceladas las remuneraciones pendientes, a menos que la persona afectada tome la decisión de no continuar con la relación. En este caso, deberá recibir una indemnización de acuerdo con lo establecido en la legislación ecuatoriana. La discusión apela al respeto de los derechos del trabajador, vulnerados por un despido ineficaz.

Conclusiones: El Estado del Ecuador ha venido avanzando en materia con especial atención a la prosecución de garantías para todos los trabajadores, pero en particular de la mujer que cumple no solo con su rol de trabajadora sino también como madre, esposa y en ocasiones cabeza de familia.

Palabras Clave: despido ineficaz, vulneración de derechos, relación laboral, visto bueno.

Abstract:

Introduction: Every person has the right to enjoy work of their free choice under equitable and satisfactory conditions. Labor relationships are finite and can end in different ways, one of which is dismissal and approval, both in accordance with Ecuadorian legislation. They have their procedures

Objective: Analyze situations of ineffective dismissal and violation of rights when a worker terminates the employment relationship with approval.

Method: We worked under the qualitative paradigm, a documentary review process was followed. For the analysis of the information, documentary observation and summary presentation techniques were used as starting points.

Results: When a worker terminates his employment relationship through approval, the employer must reinsert him again, without this meaning a break in his working time and any pending remuneration must be cancelled, unless the affected person make the decision not to continue with the relationship, in this case you must receive compensation in accordance with the provisions of Ecuadorian legislation. The discussion appeals to respect for the rights of the worker, violated by an ineffective dismissal.

Conclusions: The State of Ecuador has been advancing in this matter with special attention to the pursuit of guarantees for all workers, but in particular for women who fulfill not only their role as workers but also as mothers, wives and sometimes heads

of families. family.

Keywords: ineffective dismissal, violation of rights, employment relationship, approval.

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo es una actividad física o intelectual realizada por las personas con el propósito de satisfacer una necesidad individual y social gracias a la cual se logra una compensación económica que redundará en beneficios colectivos. Es un ejercicio laboral fundamental para la sociedad por cuanto pone en marcha la producción de bienes y servicios que activan la economía de un país, de las familias, así como de toda persona humana mientras le favorece en diversos niveles: individual, emocional, espiritual, educativo, social, cultural, es decir, de manera integral. Este concepto ha sufrido modificaciones a lo largo de la historia, en sí mismo, así como en todos los aspectos que se derivan de su concreción, propósitos, resultados, importancia, optimización, recursos, materiales y avances, entre muchas otras de sus dimensiones.

En lo concerniente a este texto, se relaciona con las leyes vigentes en el Ecuador, específicamente sobre el Derecho Laboral en cuanto al despido ineficaz y la vulneración de derechos cuando el trabajador da por terminada la relación laboral mediante visto bueno. Derivados de estos elementos, también están contempladas las relaciones que se establecen entre empleado y empleador, según los compromisos adquiridos, así como aspectos relativos a la ley. Particularmente, se introduce el despido cuando se trata de una mujer embarazada, en período de lactancia o por un dirigente sindical.

A partir de lo anteriormente expuesto, es importante recordar que la historia revisa, analiza y relata una extensa cadena de hechos que revelan la trayectoria seguida por la mujer en el campo laboral. Realmente está plagada de sucesos trágicos, ocurridos a nivel mundial, que no se expresarán en este texto en el cual solo se referirán algunas características que pueden advertirse en el Ecuador en torno a la realidad laboral de la mujer. Esto como un escenario donde es posible sustentar el objeto de este artículo

El respaldo normativo que prescribe en este caso y oportunidad se asienta en la Constitución de la República del Ecuador (2008), cuyo asidero está en sus artículos 11, 43 y 332. En el Código de Trabajo (2005), en donde puede leerse en los artículos 188, 568, 577 y 593. De igual manera está en la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar (2015), en su artículo 195.1, la Resolución N.º 02-2022 de la Corte Nacional de Justicia, entre otros instrumentos jurídicos de este país, concomitantes, desde donde es posible establecer concordancias y se ha hecho jurisprudencia. Los asuntos tratados en este texto de carácter científico son de suma importancia para cualquier ciudadano interesado en los mismos, en líneas generales; particularmente para trabajadores, patrones, profesionales del derecho y especialmente para estudiantes de la Universidad Católica de Cuenca, aspirantes a convertirse en abogados de la República del Ecuador.

La problemática que dio origen a la investigación a través de la cual se construyó este artículo parte del reconocimiento de la realidad histórica vivida por muchas mujeres trabajadoras en el Ecuador. El proceso metodológico seguido se realizó a la luz de lo propuesto en Hernández et. al (2014), según sus

especificaciones, este texto está concebido desde un enfoque cualitativo a partir de un proceso deductivo y analítico, de diseño no experimental, transeccional o transversal y su alcance es descriptivo, es el resultado de la revisión de la literatura y de las diferentes aristas del estudio.

En cuanto a la contextualización, en el propósito de la construcción teórica que fundamenta el texto, se puede decir que el desempeño laboral de la mujer no siempre ha estado condicionado por sus capacidades, habilidades, destrezas, disposición y talentos; antes bien, su condición biológica, psicológica, espiritual y emocional, podría reducirse a su condición de género. El hecho de ser mujer, su posibilidad de ser madre, de criar a los hijos, de llevar un hogar, entre otras características que parecieran distintivas y definitivas, la han detenido frente a las peculiaridades del hombre: pareciera ser fuerte, dominante, flemático e invulnerable. Aunque estas diferencias en cuanto al tema laboral son mucho más amplias y complejas, en líneas generales, para estos efectos solo permitirán conformar el escenario en donde se han construido las relaciones laborales de la mujer, en particular en el Ecuador.

Por ejemplo, a la mujer de este país le es difícil hacerse de un trabajo en el cual se le pague un salario acorde con la tarea que desempeña, con frecuencia es inferior. Puede ocupar puestos de menor responsabilidad aun teniendo mayor capacidad que un hombre en esa área. En ocasiones ejerce tareas de altas responsabilidades y sin embargo su remuneración puede ser menor que la de un hombre que esté supeditado a las órdenes de ésta. Existe una brecha entre ambos sólo por cuestión de género. En tareas en las que la mujer deba aplicar su fuerza física, puede ocurrir que esta continúe haciendo la misma labor aun cuando esté embarazada o amamantando. En oportunidades, han tenido que buscar otro trabajo de tiempo parcial o aceptar la decisión de un empleador de no incluirlas en la seguridad social, por la misma razón reciben menos ingresos y no pueden gozar de los mismos privilegios que los demás trabajadores cuando enferman. Además, tienen que ocupar puestos de trabajo en condiciones que pueden vulnerar su integridad física y emocional y suelen ser las primeras en encontrarse en situación de desempleo porque se embarazaron o tienen hijos pequeños. Lo que, a criterio Machado-López et al (2023) se traduce como discriminaciones y limitaciones de los derechos de las mujeres embarazadas y en palabras de Lucero y Venegas (2017) un despido ineficaz, lo que acarrea conflictos personales y económicos.

En este mismo orden de ideas, Lucero y Venegas (2017) consideran ineficaz el despido intempestivo de trabajador en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, así como de los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones, hasta la finalización del período para el que fueron escogidos.

La mujer embarazada, vive el período de gestación. Ella es quien, acoge en su vientre el espermatozoide que fecunda su óvulo. A partir de ese momento se inicia el desarrollo fetal que dura aproximadamente 288 días, para concluirlo al momento del parto, tiempo cuando asume vida propia el neonato. Durante la gestación, la mujer experimenta diversos cambios fisiológicos, metabólicos y emocionales orientados a la protección y cuidado, naturales del cigoto, el feto y luego de la criatura, es decir, su cuerpo se dispone para recibirlo, alimentarlo y proporcionarle los cuidados y protección

indispensables para su crecimiento y desarrollo armónicos. De allí la importancia de la consideración de la mujer, en particular, en situación de embarazo y período posnatal. (Santander; 2023)

A partir de lo anteriormente expuesto, surgió la siguiente interrogante: ¿qué está establecido en las leyes del Ecuador para una situación en la cual ha habido un despido ineficaz y la vulneración de derechos cuando un trabajador da por terminada la relación laboral mediante visto bueno? En correspondencia a la formulación planteada fue posible derivar el siguiente objetivo analizar las situaciones de despido ineficaz y la vulneración de derechos cuando un trabajador da por terminada la relación laboral mediante visto bueno.

2. METODOLOGÍA O MATERIALES Y METODOS

Para dar cumplimiento al objetivo anteriormente expuesto se trabajó bajo el paradigma cualitativo. Cumplió con un proceso de revisión documental sobre la realidad estudiada para lo cual se consideraron definiciones y otras particularidades relativas al tema, con alcance descriptivo de acuerdo con lo propuesto por Hernández et. al (2010) y Reyes-Ruiz y Carmona (2020). Los detalles para la contextualización se obtuvieron tras la revisión de documentos físicos y electrónicos: legales, doctrinales, jurisprudenciales, así como de textos sobre historia, investigaciones afines, ensayos y artículos científicos. Se trató de fuentes secundarias que permitieran lograr los objetivos previstos en este artículo.

Para el análisis de las fuentes documentales se utilizaron las técnicas de observación documental y presentación resumida como puntos de partida. Se hizo una lectura general de los textos para iniciar la búsqueda y selección de la información plasmada sobre el despido ineficaz, vulneración de derechos y visto bueno. La lectura inicial estuvo seguida de otras más detenidas y rigurosas, a fin de precisar sus planteamientos esenciales, así como sobre los aspectos lógicos de sus contenidos y propuestas. Esto con el propósito de obtener datos bibliográficos útiles para el estudio. La aplicación de la técnica de presentación resumida de un texto permitió dar cuenta de manera fiel y, en síntesis, de las ideas básicas que contienen las obras consultadas.

Los procedimientos metodológicos implicaron el cumplimiento de las siguientes fases: en la Fase I, se procedió a contextualizar el problema a estudiar y a formular los objetivos generales y específicos. En la Fase II se indagó sobre estudios previos realizados, que aportaron conocimientos sobre el tema objeto de estudio. En la Fase III se buscó detectar, obtener y consultar bibliografía vinculada con el tema planteado. Se inició con la selección del tema de estudio, la visita a bibliotecas virtuales para la revisión de libros, artículos, monografías y trabajos de grado relacionados con el tema. Posteriormente, se procedió a la recolección y extracción de la misma a través del resumen en el cual se reflejan fielmente las ideas expresadas en el texto original, para organizar la información de forma lógica y coherente con los objetivos propuestos.

En la Fase IV, se seleccionaron aspectos relevantes para la construcción de los resultados, considerando como fundamento la vinculación con el problema formulado. Fueron pensados y organizados en atención a la conceptualización de las variables expuestas en el título de este artículo. En la Fase V, se

realizó el análisis e interpretación de la información recabada, de manera que respondiera a los aspectos contenidos en los objetivos planteados. Por último, en la Fase VI, se redactaron la discusión y las conclusiones derivadas a partir de la ejecución de todas las fases anteriores.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el Preámbulo de la Constitución de la República del Ecuador (2008), sus ciudadanos expresan la firme decisión de construir una nueva forma de convivencia con una clara intención de procurar el buen vivir, en el contexto de una democracia, es decir, de una sociedad en la cual se respete, en todas sus dimensiones, la dignidad: un país de derechos y de justicia. Por esta razón, en relación con estos dos últimos, específicamente, dicha constitución promulga en su Capítulo segundo: Ciudadanas y ciudadanos, Título II Derechos, Sección octava, Art. 33, lo siguiente:

El trabajo es un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las trabajadoras el pleno respeto a una vida digna, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente seleccionado o aceptado.

El texto anterior, es una evidencia de la existencia de una normativa laboral coherente con la realidad de los trabajadores que promueven y ponen en marcha la economía de esta nación en procura del progreso, siempre dentro de las prerrogativas establecidas legalmente. Es a partir de las relaciones laborales derivadas de la actividad económica desde donde se crea y promulga el marco legal rector del ejercicio de los derechos laborales. En lo que respecta a este texto en particular, trata lo declarado en el título: El despido ineficaz y la vulneración de derechos cuando el trabajador da por terminada la relación laboral mediante visto bueno, en la situación de una mujer embarazada, específicamente.

3.2. Despido ineficaz y visto bueno

La Organización de las Naciones Unidas [ONU] (2015), en su Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 23, expresa lo siguiente: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (p.48), y en esa confluencia de la importancia de la producción de bienes y servicios; en la urgencia de satisfacer las necesidades personales y familiares, del logro de la autorrealización y de la puesta en marcha del aparato productivo de una nación, el trabajo adquiere dimensiones complejas, significativas o mejor aún, fundamentales.

Tantos requerimientos y necesidades multidimensionales traen consigo las ineludibles relaciones laborales, particularmente en el Ecuador, el instrumento que rige este aspecto de la vida económica en esta nación es el Código de Trabajo (2005), el cual, en su artículo 8 establece que un contrato individual de trabajo es el acuerdo en función del cual una persona se compromete con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, de acuerdo a una remuneración fijada por entre las partes, la ley, el contrato colectivo o por hábito. La formalidad de un acuerdo de esta naturaleza genera las relaciones laborales, las cuales, en el contexto del Derecho Laboral crea una sujeción bilateral que obviamente representa compromisos y responsabilidades entre ambas partes.

Un trabajo consiste en una actividad realizada por un hombre o una mujer, que puede requerir un esfuerzo físico o intelectual. El trabajador atenderá, él mismo, exclusivamente, las tareas que le sean encomendadas y únicamente las realizará para su empleador. Éste último entregará una remuneración a su empleado como contraprestación por los servicios prestados. Ambas partes deben respetar los acuerdos y procederán de manera lícita, es decir, su actuación deberá ser congruente con las leyes establecidas. Solo bajo estas condiciones se puede decir que existe un contrato de trabajo. En una situación ideal, formal, este contrato debe contener las normas, principios, condiciones, funciones, remuneración, tiempo, políticas del patrono y alcances de lo acordado entre ambas partes.

La Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en Hogar (2015), en su Cap. I De las reformas al Código de Trabajo, establece una clasificación del contrato de trabajo, puede ser expreso, de manera escrita o verbal, pero también existe la posibilidad de que sea tácito. La remuneración tiene varias formas: a sueldo, por jornal, con participación o la combinación de dos o más de estas opciones. En cuanto al tiempo, las alternativas son: indefinido, por temporada, de manera eventual u ocasional. También se puede clasificar según las responsabilidades acordadas: al concluir la tarea encomendada o a destajo; por obra cierta o por obra o servicio dependiendo del desarrollo del negocio.

Las causas para la culminación del contrato individual de trabajo, de acuerdo con el Código (2005), en el artículo 169, pueden ser: por las causas establecidas en el acuerdo, de común acuerdo entre ambas partes, al concluir la obra o el período por el cual se hizo el acuerdo, por muerte o incapacidad del empleador (en caso de no existir quien le suceda como empleador), en caso de morir el empleado o de su incapacidad permanente, por causas imprevistas o de fuerza mayor que impidan la realización del trabajo (incendio, terremoto, plagas del campo, guerra, entre otros), por voluntad del empleador o del trabajador o por desahucio. Cuando la decisión viene de parte del empleado se le llama abandono, en caso de tomarla el empleador sería un despido.

En el sentido lato de la palabra, según lo expresa la RAE (2014), despido “2. m es la decisión del empresario por la que pone término a la relación que lo unía a un empleado”, en esa misma entrada diferencia despido improcedente como: “1 m. despido que en un juicio se declara no ajustado a las causas legales” mientras que el de tipo procedente es el: “1. m. despido que se ajusta a las causas legales”. En su concepción teórica, como lo expresan Sarango, y Vivanco, G. (2018), se considera como una decisión unilateral del empleador de rescindir un contrato o una relación laboral o de trabajo.

De acuerdo con lo establecido en la norma, una disposición de esta naturaleza, debe estar precedida por razones válidas que la justifiquen: por causas objetivas, como una medida disciplinaria o por despido masivo. De otra manera, cuando el trabajador siente vulnerado su derecho a trabajar y acude a las instancias pertinentes, un juez puede determinar si era procedente o no el despido, pero también si se cumplió con el protocolo que rige en estos casos tanto en el marco legal como según las condiciones bajo las cuales se establecieron tales relaciones laborales.

La Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015), establece

en su Art. 195.1, sobre la Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz: Se considerará ineficaz el despido intempestivo de trabajadoras en estado de embarazo o vinculado a su condición de gestación o maternidad, en función del principio de inamovilidad que les protege. Las mismas reglas sobre inutilidad del despido serán adaptables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187.

Este ordenamiento jurídico surgió con el propósito de reconocer el trabajo que realiza la mujer en el hogar y dio origen a una figura jurídica con la cual el Estado pretende proteger a las mujeres embarazadas o en situaciones asociadas con el embarazo o maternidad en tanto se considera que aun en este siglo las mujeres continúan siendo discriminadas y maltratadas por sus empleadores. También se refiere a la estabilidad laboral de la mujer que presta su fuerza física o intelectual mediada por un acuerdo o contrato de trabajo. Respecto a este asunto, García (2017), la considera una protección legal establecida ante la posibilidad de la pérdida del empleo por causas no previstas en la ley. Dicha estabilidad está fundamentada en el principio de continuidad asociado con otro principio, el de protección, vale decir que el fin último de esta providencia es que el acuerdo de trabajo se extienda el mayor tiempo posible en beneficio del empleado, en este caso, tal como lo desarrolla Quishpe y Masabanda (2022), puede tratarse del reintegro a su lugar de trabajo por parte de la mujer embarazada.

Esta Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar fue publicada el 20 de abril de 2015 con cuya salida se modificó la Ley del Trabajo y Seguridad Social de Ecuador y trajo consigo reivindicaciones para las trabajadoras embarazadas, así como para los representantes sindicales. También ha significado una relativa estabilidad para estos grupos de trabajadores en tanto dejó atrás una etapa en la cual la sanción para el empleador solo era de tipo pecuniaria. Por otra parte, en el Código del Trabajo no existía el concepto de despido intempestivo, aunque puede decirse que es congruente con una decisión unilateral por parte de un empleador en perjuicio de un trabajador. Para que se le pueda adjudicar ese carácter debe tener las siguientes características: debe existir un acuerdo o un contrato previo, el despido debe venir por parte directa del empleador, además de ser de manera abrupta e inesperada.

El contexto en el cual suele ocurrir un despido intempestivo está asociado con algunas acciones como las siguientes: la sustitución de un trabajador por otra persona que asumirá las responsabilidades que había tenido hasta el momento. Luego de un embarazo o un permiso pre y posnatal; por enfermedad o cuando haya regresado de unas vacaciones. Por el cambio ocupacional inconsulto de un trabajador, por la desmejora en su labor o en el salario que venía devengando; cuando le impide utilizar sus herramientas y materiales de trabajo lo cual le imposibilita desempeñar sus funciones o ponen en riesgo su integridad física, mental o emocional. También cuando lo echa de las instalaciones del lugar de trabajo utilizando la violencia verbal o física. Aislarlo al obstaculizar el acceso a los espacios laborales o a la información requerida para realizar su labor y, al negarle la entrada al recinto luego de que ha sido otorgado un visto bueno.

La Segunda Sala de lo Laboral y Social de la Ex Corte Suprema (1998), actualmente denominada Corte Nacional de Justicia, considera el despido intempestivo como “la forma unilateral, arbitraria e ilegal

de dar por terminadas las relaciones laborales, por tanto, si cambian al trabajador de su puesto original sin consentimiento y nunca le reintegraron a pesar de órdenes superiores y más bien en su puesto había otra persona, se configura plenamente el despido intempestivo” (s/p). A las anteriormente mencionadas expresiones de este tipo de despido pueden sumarse la manifiesta decisión del empleador, comunicada por escrito. En la actualidad es válido hacerlo a través de medios electrónicos, telefonía móvil celular o redes sociales.

De acuerdo con la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015), un despido intempestivo se convierte en ineficaz bajo ciertas condiciones. Según el Art. 195.1, cuando se trate de trabajadoras embarazadas o por razones de su gestación o maternidad, en estos casos están amparadas por la inamovilidad laboral y para que esta acción adquiriera la declaratoria de ineficaz, el Art. 195.2, establece que, al producirse el hecho, la empleada objeto de despido debe introducir la demanda ante un Juez o Jueza del Trabajo en la jurisdicción correspondiente, en lapso máximo de 30 días. Una vez introducida y tramitada la demanda, se citará en un plazo de 24 horas al empleador al tiempo que se le exigirá el reintegro inmediato de la víctima de despido, mientras procede el trámite. El texto demandante será sustanciado mediante pruebas a las cuales se le incorporarán otras que sean necesarias. En un lapso de 48 horas se propiciará el encuentro conciliatorio, para entonces, la Jueza o el Juez de Trabajo estará facultado para dictar sentencia.

El Art. 195.3 establece que, una vez declarada la ineficacia, no se considerará de ninguna manera interrumpida la relación laboral, pero que debe pagarse a la mujer afectada las remuneraciones pendientes con un recargo del 10%. Ahora bien, si la persona beneficiada con un despido ineficaz decide no continuar la relación laboral, percibirá una indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía recibiendo, además de la general que corresponda por despido imprevisto. Si el empleador hiciera caso omiso ante esta sentencia, será sancionado de acuerdo con lo establecido en el Código Orgánico Integral Penal.

Ahora bien, el visto bueno procede de un acto administrativo presentado por cualquiera de las partes de una relación laboral, solicitado ante la Inspectoría de Trabajo. Esta explicación es congruente con lo expuesto por Chela y Coba (2017), pero, además, la norma establece la improcedencia ejecutoria y adjudica la posibilidad ser impugnada, es decir, constituye una forma legal de dar por terminado un acuerdo laboral. Al respecto, el Código del Trabajo (2005), establece en los artículos 172 y 173 las causas por las cuales puede rescindirse el acuerdo laboral.

El primer artículo mencionado se refiere al caso del empleador quien puede hacerlo cuando el trabajador se ausenta de su trabajo sin causa justificada o lo abandona sin previo aviso por más de tres días. La impuntualidad también es causal de despido, así como la indisciplina y el cumplimiento de las normas establecidas en el reglamento interno. La conducta ajena a la moral y la falta de probidad es otra razón; por ejemplo, cuando se injuria al empleador o a su familia se incurre en falta grave o la manifiesta capacidad para asumir la labor encomendada y acordada. Es otra causa el hecho de hacer denuncias injustificadas

sobre el empleador, respecto a sus obligaciones legales y contractuales, así como por irrespetar las normas de seguridad, prevención e higiene establecidas en la ley o en el reglamento interno establecido en la empresa, comercio, unidad de producción o institución donde se labore.

El siguiente artículo, establece las causas, según las cuales, el empleado puede dar por concluida la relación laboral de manera que proceda visto bueno. En caso de que él o su familia sean víctimas de injurias graves por parte del empleador. Al ver disminuida su paga por la contraprestación de sus servicios o al recibirla de manera impuntual, también cuando se le exija la ejecución de labores distintas a las establecidas en el acuerdo laboral a excepción de casos de urgencia previstos en la norma.

3.3. Discusión

La construcción de este artículo requirió de la presentación de unos objetivos rectores que orientan la concreción, cohesión y desarrollo de la información obtenida, a la luz de la producción de un análisis revelador de las relaciones, vinculación, necesidades y ajustes, a partir de las categorías establecidas en el inicio del texto y en atención a una realidad existente en la sociedad ecuatoriana, sobre asuntos tan sensibles como los derechos humanos, laborales, así como las relaciones de trabajo, indispensables en el ejercicio de la ciudadanía y de la vida humana, en particular, sobre la mujer que trabaja, concibe y trae vida.

El tema central tiene su fundamento filosófico, teórico y legal en las normas que rigen el funcionamiento de la democracia, la constitución y las leyes en un país que se define como aferrado a una nueva forma de convivencia, respetuoso, en todas las dimensiones, de la dignidad de las personas y las colectividades. Una nación democrática, de justicia y de derechos. En este contexto, para dar cumplimiento a los objetivos, se hizo necesario analizar una situación en la cual ha habido un despido ineficaz y la vulneración de derechos cuando una trabajadora da por terminada la relación laboral mediante visto bueno. Para la consecución de tal análisis fue necesario examinar en la normativa legal vigente en el Ecuador lo establecido en el caso de la vulneración de derechos por causa de despido ineficaz.

A partir de la información recabada puede afirmarse que la existencia del despido ineficaz fue una novedad para el sistema de leyes ecuatorianas, promulgada en 2015 y contenida en la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Mediante esta figura jurídica, se otorga protección a la mujer en estado de gestación o en período de maternidad, así como a los dirigentes sindicales. En este sentido, un despido es ineficaz cuando se trata de la decisión unilateral, inconsulta, arbitraria y en ocasiones violenta, de un empleador, de despedir a una persona de su trabajo, obviando los criterios establecidos en la ley, así como por razones ajenas a las establecidas en el acuerdo laboral.

Al ejecutar un despido ineficaz, se violan las garantías que protegen circunstancialmente al trabajador o la trabajadora, en este caso, a la mujer embarazada o en su período de posparto, con todas sus implicaciones, tanto para ella como para la criatura. Ahora bien, el fin último de esta medida, es fundamentalmente proteger la estabilidad laboral de los trabajadores, en particular la de los grupos más vulnerables y las mujeres embarazadas, en período de gestación y maternidad entran dentro de esta

categoría.

En otro orden de ideas, el otro objetivo propuesto en el artículo consistió en indagar aspectos relativos al visto bueno contenidos en la normativa legal vigente en el Ecuador. De igual manera, para el desarrollo de esta categoría se realizó una búsqueda en fuentes documentales, físicas y electrónicas, acción tras la cual se pudo conocer que, en una relación laboral, la decisión de dar por concluido el acuerdo de trabajo puede ser tomada por cualquiera de los contratantes, aun cuando no se haya cumplido la obra, responsabilidades o el tiempo convenido, sin embargo, para que se obtenga visto bueno debe hacerse el trámite ad hoc.

Tanto el empleador como el empleado debe acudir a la Inspectoría del Trabajo para solicitar el visto bueno. Necesitan dar a conocer las razones, circunstancias y hechos, con pruebas si es necesario, que obligaron a tomar la decisión de abandonar el trabajo o de expulsar al empleado. Por ejemplo, el empleador debe expresar las discrepancias o diferencias entre ambas partes de manera que se realice el procedimiento administrativo de rigor como una forma de prever posteriores problemas legales por la misma causa, podría ser el caso de la cancelación de prestaciones pendientes o de indemnización.

Es importante señalar que la discusión sobre el análisis de lo relativo a despido ineficaz, vulneración de derechos y visto bueno se realizó sobre evidencias de la existencia de un marco normativo legal que asegura la estabilidad laboral de la mujer embarazada, en período de gestación o maternidad. La violación de esta norma trae consigo medidas contra quien haga uso de un despido ineficaz por esta causa. En tal sentido, cuando una trabajadora da por terminada la relación laboral mediante visto bueno, el contratante debe reinsertarse nuevamente, sin que signifique una ruptura en su tiempo de trayectoria laboral, al mismo tiempo, debe cancelarse las remuneraciones pendientes, con un recargo de 10%, a menos que la persona afectada decida no continuar la relación en cuyo caso recibirá una indemnización equivalente al valor de un año. Si el empleador llegase a ignorar esta medida será objeto de una sanción.

4. CONCLUSIONES

En su responsabilidad de garantizar los derechos laborales de los trabajadores, en particular cuando se trata de una mujer embarazada, en período de gestación o maternidad, la legislación ecuatoriana ofrece la posibilidad de reivindicar tales derechos, los cuales por mucho tiempo fueron vulnerados. Es así como, en otrora, la mujer de este país sufrió víctima de diversas formas de abuso y discriminación que terminaban por afectar su salud psicológica, emocional y física; que muchas prologaron su sufrimiento hasta que les sobrevino la muerte por causa del trabajo desempeñado o por unas relaciones laborales violatorias de su dignidad humana y de su género. Esto no significa que no existan posibilidades de reedición de estas circunstancias, es posible que así sea, sin embargo, se cuenta con un marco regulatorio y de las instituciones destinadas para tal fin, al cual se puede acceder para disfrutar de las prerrogativas establecidas y de las garantías a las que tienen acceso todos los ciudadanos.

En concordancia con lo anteriormente desarrollado, puede señalarse que la dinámica laboral en el Ecuador se ha venido modernizando. Este hecho obedece a las exigencias de la vida cotidiana, de la

realidad. Surge de las reivindicaciones logradas en cuanto al reconocimiento de los derechos humanos y laborales de la mujer, en relación con la dinámica que, en estudios comparativos sobre rendimiento económico, desempeño profesional; capacidades, habilidades y destrezas de ésta, se han hecho, desde finales del siglo XX y hasta la fecha. Tales resultados redundan en la adecuación de la legislación, en particular en los países de América Latina. Ecuador se inscribe dentro de esta tendencia, hacia la posibilidad de dar y asegurar mayor participación de la mujer en el desarrollo económico, social y cultural del país; a su incorporación, participación y protección en el aparato productivo, así como ante la necesidad de ajustar las leyes a esta nueva realidad.

En tal sentido, la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar publicada en 2015 vino a asegurar la estabilidad de ese grupo que aun hoy continúa siendo vulnerable, sin embargo, está en el interés del Estado del Ecuador seguir avanzando en la prosecución de garantías para todos los trabajadores, pero en particular de la mujer que cumple no solo con su rol de trabajadora sino también como madre, esposa y en ocasiones cabeza de familia.

De otra forma, el acceso que se ha tenido a la educación, la salud y la información han permitido que hoy muchos ecuatorianos se sientan seguros al exigir el cumplimiento de sus derechos y de reconocer dónde está el alcance de sus reivindicaciones. El ejercicio de la ciudadanía debe ser la exhibición de un compromiso con los deberes, con el saberse poseedor o poseedora de unas libertades finitas que permiten llevar una vida familiar, de estudio, trabajo, recreación, crecimiento, así como de realización individual y social, concomitante con unos deberes inaplazables, que se cumplen a nivel individual, personal y social como garantía para el desenvolvimiento de la vida en democracia.

El hecho mismo de que, gracias a la posibilidad de realizar estudios universitarios, tantos jóvenes y adultos se preparen en la carrera de Derecho, hace que cada día las diferencias o la satisfacción de los ideales expuestos en la Constitución de la República del Ecuador (2008), parezcan realidades posibles. No obstante, es necesario continuar en la búsqueda de otras formas más apegadas a la educación, a la razón y al sentido común, a la práctica de los valores, de manera que el sistema legal sea para asegurar garantías y no para controlar desafueros producidos por la falta de educación, fracturas familiares, corrupción y la corrupción.

FINANCIACIÓN

Los autores no recibieron financiación para el desarrollo de la presente investigación.

CONFLICTO DE INTERESES

Los Autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

RECONOCIMIENTO A REVISORES: (Espacio a ser llenado por la editorial)

La revista reconoce el tiempo y esfuerzo del editor de sección Édison Barba Tamayo, y de revisores anónimos que dedicaron su tiempo y esfuerzo en la evaluación y mejoramiento del presente artículo.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

En concordancia con la taxonomía establecida internacionalmente para la asignación de créditos a autores de artículos científicos (<https://credit.niso.org/>). Los autores declaran sus contribuciones en la siguiente matriz:

<i>Participar activamente en:</i>	<i>Alba, A.</i>	<i>Quito, A.</i>	<i>Carpio, L.</i>
<i>Conceptualización</i>	X	X	X
<i>Análisis formal</i>	X	X	X
<i>Adquisición de fondos</i>	X	X	X
<i>Investigación</i>	X	X	X
<i>Metodología</i>	X	X	X
<i>Administración del proyecto</i>	X	X	X
<i>Recursos</i>	X	X	X
<i>Redacción –borrador original</i>	X	X	X
<i>Redacción –revisión y edición</i>	X	X	X
<i>La discusión de los resultados</i>	X	X	X
<i>Revisión y aprobación de la versión final del trabajo.</i>	X	X	X

REFERENCIAS

- Chela, J. y Coba, L. (2017). Estudio Comparativo entre el Despido Injustificado y el Visto Bueno en la Legislación Ecuatoriana. Universidad Nacional de Chimborazo [Tesis de grado Universidad Nacional del Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/4345>
- Código del Trabajo (2005). Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. www.lexis.com.ec
- Constitución de la República del Ecuador (2008). Decreto Legislativo. Registro Oficial 449. www.lexis.com.ec
- García, S. (2017). Análisis y Crítica del Despido Ineficaz en el Ecuador. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. [trabajo de grado-Universidad católica de Santiago de Guayaquil] <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/9627>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación. 5ta. Edición*. Mc. Graw Hill
- Jurisprudencia Segunda Sala de lo Laboral (1998). Corte Suprema de Justicia. 29 de julio del Ecuador
- Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar (2015). Presidencia de la República del Ecuador. www.lexis.ec
- Lucero, M. y Venegas, G. (2017). El despido ineficaz en el Derecho Laboral Ecuatoriano. [Trabajo de grado-Universidad Central del Ecuador] <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/8154>
- Machado-López, L., Cedeño-Floril, M., & Jiménez-Daul, D. F. (2023). El despido ineficaz de mujeres en Ecuador. Enfoque legal, constitucional y convencional. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(1), 14-24 <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/593/599>
- ONU (2015) Declaración Universal de Derechos Humanos. https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
- Quishpe, J. y Masabanda, G. (2022). El despido ineficaz y el reintegro a su lugar de trabajo. Universidad Técnica de Ambato. [Trabajo de grado-Universidad Técnica de Ambato].

<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/36948>

Real Academia Española (2014). Diccionario de la Lengua Española. <https://dle.rae.es/despido>

Reyes-Ruiz, L. y Carmona, F. (2020). La investigación documental para la comprensión ontológica del objeto de estudio. [Tesis de grado- Universidad Simón Bolívar]. <https://hdl.handle.net/20.500.12442/6630>

Corte Nacional de Justicia (2022). Resolución N.º 02-2022. Secretaría de la Corte Nacional de Justicia. San Francisco de Quito.

Santander, J. (2023). "EFECTOS DE LOS CAMBIOS HORMONALES EN EL TEJIDO PERIODONTAL EN PACIENTES EMBARAZADAS " [Tesis de grado- Universidad de Guayaquil] <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/66688/1/4419SANTANDERjeniffer.pdf>

Sarango, J. y Vivanco, G. El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Revista Universidad y Sociedad, 10(2), 181-186. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202018000200181