



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE EL GIRON
CARRERA DE DERECHO

**EL DESPIDO INDIRECTO FRENTE AL DESPIDO INEFICAZ A MUJERES
EMBARAZADAS**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de Abogada

AUTOR: Patricia Amaral Valenzuela Gallardo

TUTOR: Jorge Iván Rengel Maldonado

Quito-Ecuador
2025

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Yo, PATRICIA AMARAL VALENZUELA GALLARDO con documento de identificación
N° 1753654761 manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo, autorizo a que sin fines de lucro la
Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera
total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 28 de febrero del año 2025.

Atentamente



Patricia Amaral Valenzuela Gallardo

1753654761

CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

Yo, Patricia Amaral Valenzuela Gallardo con documento de identificación No. 1753654761 expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del Artículo Académico: “El despido indirecto frente al despido ineficaz a mujeres embarazadas”, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: ABOGADO en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 28 de febrero del año 2025

Atentamente,



Patricia Amaral Valenzuela Gallardo

1753654761

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Jorge Iván Rengel Maldonado con documento de identificación N°1709262867, docente de la Universidad Politécnica Salesiana , declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación “El despido indirecto frente al despido ineficaz a mujeres embarazadas”,, realizado por Patricia Amaral Valenzuela Gallardo con documento de identificación N° 1753654761 y obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Artículo Académico que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 28 de febrero del año 2025

Atentamente,



Jorge Iván Rengel Maldonado
1709262867

RESUMEN

El despido indirecto e ineficaz son dos vías a las que acuden los empleadores en aras de separar de sus funciones a las embarazadas y a las mujeres en periodo de lactancia: el primero, también conocido como autodespido, es una forma de terminación del contrato laboral por parte del trabajador debido a la falta de cumplimiento de las obligaciones contractuales del empleador; en cambio, el despido ineficaz cobra ese nombre debido a que es considerado inválido, dado que vulnera varios derechos. En ese sentido, el presente artículo analiza ambos tipos de despidos, sus particularidades, causas, consecuencias y las garantías legales que protegen a este grupo de atención prioritaria. Para tal efecto, se emplea una metodología cualitativa de la mano de un análisis bibliográfico para revisar distintas publicaciones académicas y la jurisprudencia nacional e internacional. Asimismo, se aplica una encuesta a 25 trabajadoras del sector de Pomasqui para conocer directamente las experiencias que enfrentaron con sus empleadores. Entre los resultados relevantes destaca que las empresas buscan alternativas para hostigar, discriminar y violentar los derechos de las mujeres y anteponer los intereses económicos de la compañía, pero procurando enmascarar las acciones para evitar que sean evidentes para los entes de control. También, hay que reconocer que el sistema judicial del país es ineficiente y queda un extenso camino por recorrer para que su labor no deje en la indefensión a este grupo sistemáticamente violentado.

Palabras clave: Despido ineficaz, derecho laboral, mujeres embarazadas, despido indirecto, empleador, protección de derechos.

ABSTRACT

This article analyzes indirect dismissal versus ineffective dismissal in pregnant women, highlighting the particularities and legal guarantees that protect this vulnerable group in the workplace. Through a normative approach, the differences between both figures are explored: indirect dismissal, as a form of termination of the employment relationship by the employer upon breach of contract, and ineffective dismissal, in the context of pregnant women since it is considered invalid due to the violation of their rights.

The article addresses international standards, such as OIT conventions, as well as applicable national legislation, emphasizing the special protection afforded by labor laws to pregnant workers.

It analyzes the main challenges that pregnant women face in the workplace, in addition to understanding the causes of ineffective and indirect dismissal in private companies.

Finally, the protection rights are highlighted, and strategies are formulated to strengthen the legal framework for greater equity and labor justice.

KEYWORDS: Ineffective dismissal, labor law, pregnant women, indirect dismissal, employer, protection of rights.

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
METODOLOGÍA	6
DESARROLLO	9
1. <i>Despido indirecto y despido ineficaz</i>	9
1. <i>Normas jurídicas y regulaciones nacionales e internacionales</i>	11
2. <i>Despido indirecto y despido ineficaz a mujeres embarazadas</i>	16
RESULTADOS DE LA ENCUESTA	19
<i>Primera parte</i>	19
<i>Segunda parte</i>	19
DISCUSIÓN	22
CONCLUSIONES	24
REFERENCIAS	26

INTRODUCCIÓN

La protección de los derechos de las mujeres embarazadas es uno de los ejes que debería ser de especial relevancia para todo sistema jurídico, pues aglutina la defensa de la estabilidad laboral, el reconocimiento de su rol como gestantes y aspectos inherentes a los derechos humanos. A fin de cuentas, siempre tiene que salvaguardarse la integridad y seguridad de la mujer y su hijo, lo que exige proporcionar condiciones dignas para el sano desarrollo (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados [ACNUR], 2016).

Lamentablemente, en plena era moderna, este tema está manchado por intereses económicos y tintes políticos que se superponen a los intereses y derechos de las gestantes. De ahí que el empleador sortea entre varios mecanismos controversiales, como el despido ineficaz y el autodespido o despido indirecto, con el afán de lograr separar a la colaboradora y evitarse costos asociados al embarazo y simplemente indemnizarla como un trabajador más (Villacis y Pancho, 2023; Izquierdo, 2024).

El despido ineficaz constituye la terminación del contrato laboral, generalmente de forma injustificada, a dirigentes sindicales y a mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, acción que transgrede los derechos humanos y va en contra de la jurisprudencia (Martínez y Peña, 2021). Indudablemente, es una falta grave ante el incumplimiento de las obligaciones del empleador, por lo que las víctimas tienen toda potestad de acudir a una defensa legal para hacer valer sus derechos y sancionar estas condiciones abusivas y discriminatorias.

En cambio, el autodespido consiste en la renuncia del trabajador, fruto de varias acciones nocivas por parte del empleador, como hostigamiento, cambio de funciones, baja de sueldo, entre otras, con miras a saturar al empleado al punto de que la única salida posible para su tranquilidad sea separarse de la empresa (Ayala, 2023). Por lo tanto, al corroborarse que el motivo de la renuncia en realidad es producto de estos actos, el empleador estaría obligado a pagar las indemnizaciones correspondientes a cada caso y de acuerdo con lo estipulado en el proceso legal (Barceló, 2018).

Estas dos alternativas dejan en tela de duda la eficiencia del marco jurídico nacional e internacional, pese a que se cuenta con varios instrumentos que en teoría respaldan a la mujer embarazada como, por ejemplo, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) y el Convenio sobre la protección de la maternidad (2020). Además, no es coincidencia que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH, 2023) haga un llamado a proteger los derechos reproductivos, en vista de que

progresivamente se ha observado un retroceso en su aplicación.

Es indiscutible que las trabajadoras enfrentan obstáculos estructurales tales como el desconocimiento de sus derechos, la falta de acceso a la justicia, la demora de los procedimientos legales, entre otros que limitan el impacto y el cumplimiento real de las normativas protectoras. En cualquier caso, la discriminación por embarazo es ilegal (Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, s.f.).

Frente a este panorama, el presente artículo plantea un análisis sobre el despido indirecto e ineficaz en torno a las mujeres embarazadas. Para tal efecto, se emplea una metodología cualitativa de la que se desprende un análisis jurisprudencial encaminado a examinar las causas y consecuencias que ello acarrea, así como los principales desafíos. El objetivo principal radica así en profundizar el análisis en la protección de los derechos laborales y en las estrategias para fortalecer el marco normativo y garantizar una aplicación más efectiva.

METODOLOGÍA

La investigación adoptó un enfoque cualitativo para analizar los principales desafíos que atraviesan las mujeres embarazadas a causa del despido ineficaz e indirecto. Para tal efecto, se llevó a cabo un análisis documental con miras a plantear una sólida base teórica, así como la aplicación de encuestas semiestructuradas, que dan cuenta también de un análisis cuantitativo de la problemática.

El análisis cualitativo está desarrollado en líneas posteriores, mientras que la encuesta y su resultado, se las expone a continuación.

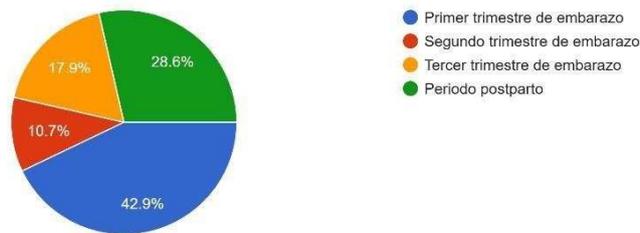
La muestra la conformaron 25 trabajadoras de 20 a 30 años del sector de Pomasqui, quienes contaban mayoritariamente con contrato indefinido y, en menor rango, con contrato temporal. Por supuesto, en todo momento se garantizó la confidencialidad de los participantes.

El proceso estuvo dividido en dos fases. La primera consistió en determinar en qué etapa de la maternidad —embarazo o postparto— las mujeres fueron más susceptibles a un despido ineficaz y los desafíos que ello les acarreó (Figura 1).

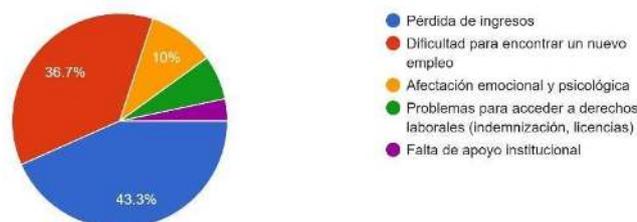
Figura 1

Resultados primera fase

¿Durante que etapa ocurrió su despido?
28 respuestas



¿Qué desafíos enfrentó tras su despido?
30 respuestas



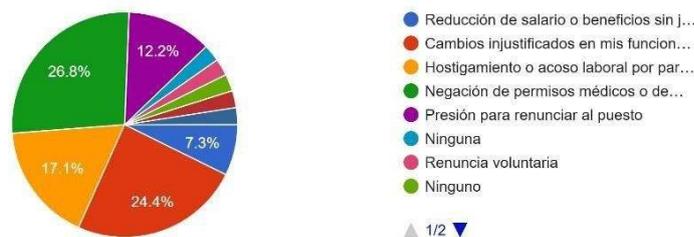
Pero la problemática es aún más profunda, puesto que otras respuestas dejan en evidencia varias acciones que las impulsaron hacia un despido indirecto (Figura 2).

Figura 2

Resultados adicionales de la primera fase

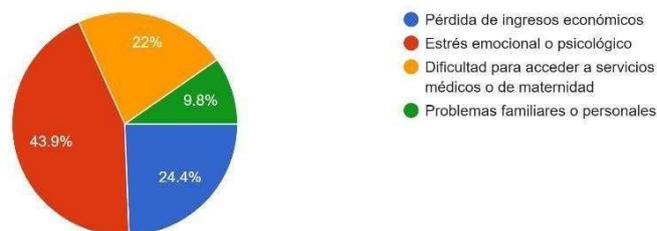
5. Durante tu embarazo, ¿enfrentaste alguna de estas situaciones en tu lugar de trabajo?

41 respuestas



9. ¿Cómo afectó al despido indirecto (o las presiones laborales) a tu vida durante el embarazo?

41 respuestas



La falta de ética y respeto por la vida es evidente, dado que el empleador busca mecanismos para atosigar a la colaboradora de distintas maneras hasta lograr su renuncia.

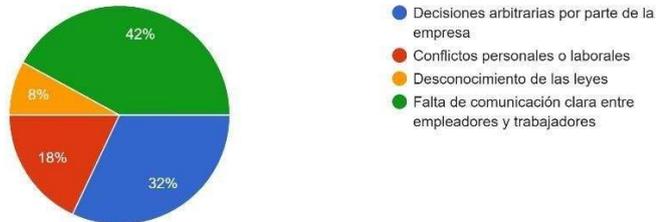
Por último, la segunda fase implicó examinar las principales causas vinculadas a los dos tipos de despidos, tal como lo indica la Figura 3:

Figura 3

Principales causas del despido ineficaz e indirecto

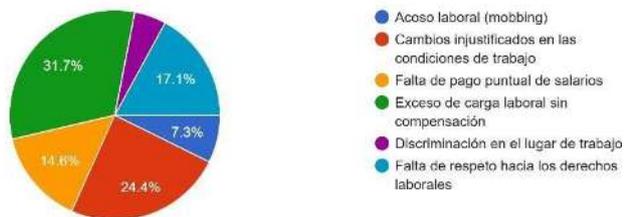
5. Según tu experiencia o percepción, ¿Cuáles son las principales causas de un despido ineficaz en Ecuador?

50 respuestas



5. En tu experiencia ¿Qué factores suelen generar despido indirecto en Ecuador?

41 respuestas



DESARROLLO

1. Despido indirecto y despido ineficaz

1.1. El despido indirecto

El despido indirecto, autodespido o renuncia motivada ocurre cuando un empleado toma la decisión de renunciar a su trabajo como consecuencia de condiciones laborales adversas como, por ejemplo, un trato injusto (Pérez et al., 2019). Es un escenario en el que la presión sobre la persona trasciende a tal punto que se torna insostenible y la única salida viable es la renuncia, hecho que obliga al empleador a cumplir con ciertos compromisos inherentes, como el reconocimiento de pagos consignados (Dighero, 2014).

Unas de las causales que yacen parte del despido indirecto son los cambios unilaterales en las condiciones laborales, puesto que generan malestar y fomentan un clima de trabajo nocivo (Vega, 2024). Asimismo, destaca el hostigamiento o acoso laboral, el cual configura “todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona ejercido de forma reiterada y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral” (Código de Trabajo [CT], 2023, art. s/n). Ejemplo de ello es el maltrato constante, el abuso verbal, la discriminación, entre otros que pueden provenir de superiores o compañeros.

De ahí que la renuncia motivada no sea respuesta a una verídica voluntad por tomar esa decisión, sino a diversas razones relacionadas con el empleador: incumplimiento en pagos puntuales, maltratos, acoso, entre tantos otros. Por esa razón, por ejemplo, la legislación chilena le permite al trabajador poner término a su contrato de manera unilateral y como si hubiera sido despedido por el empleador (Álvarez, 2020).

En lo que respecta a las causas para culminar la relación laboral, al referirse al visto bueno por parte del trabajador, el CT (2023) establece en su art. 173 las siguientes:

- Injurias hacia el trabajador por parte del empleador, su familia, representantes y otros establecidos en este artículo. Si fueren de carácter discriminatorio, la indemnización corresponde a lo determinado en el art. 195.3.
- Debido a la reducción, falta o impuntualidad del pago de la remuneración.
- Cuando el empleador exige a la persona realizar una tarea diferente a lo establecido, a excepción de urgencias e imprevistos, siempre al margen del contrato.

- Al experimentar acoso laboral incentivado o hasta efectuado por acción u omisión por el mismo empleador o los representantes legales.

En cualquier panorama, la indemnización corresponde a la determinada en el artículo 195.3 de este instrumento, y según la gravedad del caso, si la persona es víctima de acoso puede solicitar a la autoridad laboral la disculpa pública del agresor. Se puede en todo caso verificar, que, de alguna manera, el despido indirecto, puede ser evitado por el trabajador, si emplea adecuadamente las causales de Visto Bueno en contra de su empleador, ante el Inspector de Trabajo.

1.2. El despido ineficaz

La figura de despido ineficaz es relativamente nueva, pues apenas en 2015 se la incorporó en la normativa laboral con la finalidad de salvaguardar los derechos laborales de las embarazadas y las mujeres en periodo de maternidad, quienes son consideradas parte del grupo de atención prioritaria en conjunto con los dirigentes sindicales (Orellana, 2017). Esta reforma pretendió marcar un hito, puesto que las licencias por maternidad y paternidad hasta ese entonces eran limitadas y ni si quiera consideraban derechos ampliados para adopciones o nacimientos múltiples, que ahora sí son tomados en cuenta. No obstante, el estudio de Lanas (2015) enfatiza que en realidad no ha otorgado mayor estabilidad a las trabajadoras, debido a que no basta con hacer cambios a nivel jurisprudencial, sino que se requiere un tratamiento más integral y de fondo.

El Abg. Alberto Montalvo (2016), catedrático de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, aclara que el despido es considerado ineficaz porque vulnera las garantías que resguardan de manera circunstancial al trabajador. Además, es nulo cuando ocurre intempestivamente ante un estado de embarazo, gestación, maternidad o afines. En efecto, la Constitución de la República del Ecuador (CRE, 2008) determina lo siguiente:

El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos a las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afectan la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer asociado su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos. (art. 332)

Ahora bien, de Buen Lozano (2019) profundiza en la diferencia entre eficacia y nulidad: la primera la aborda como aquella capacidad que tiene un acto jurídico para generar efectos

legales, mientras que la segunda está vinculada con la validez de esa acción. Entonces, si un acto es nulo y carece de legitimidad jurídica, evidentemente está imposibilitado de producir consecuencias legales. Asimismo, aclara que las repercusiones de todo negocio jurídico laboral pueden someterse a ciertas circunstancias que bien pueden ocurrir, comenzar a suceder o no manifestarse más; en cualquier caso, el negocio es válido sin que en él incida efecto alguno.

1. Normas jurídicas y regulaciones nacionales e internacionales

Como se mencionó en líneas anteriores, las embarazadas forman parte del grupo de atención prioritaria, que también está constituido por adultos mayores, niñas, niños y adolescentes, personas con alguna discapacidad, los privados de libertad y quienes padecen de enfermedades catastróficas y/o de gran complejidad. También, aquellos que viven en situación de riesgo, víctimas de violencia infantil, doméstica y sexual, así como los afectados por desastres naturales o antropogénicos, según lo determina el artículo 35 de la CRE (2008).

En lo que respecta específicamente a los derechos que atañen a las embarazadas y en periodo de lactancia, la CRE (2008) establece en el art. 43 los siguientes:

1. El embarazo no puede configurarse como un estado para discriminar a la mujer en ninguna de las esferas de su vida.
2. Servicios de salud gratuitos para el cuidado de su embarazo.
3. Proteger de forma prioritaria e integral su salud en el proceso de gestación, parto y posparto.
4. Contar con las facilidades del caso para que se recupere tras el embarazo y durante la lactancia.

Nuevamente, vale nombrar a las reformas de 2015, las cuales partieron de la Ley Orgánica Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en Hogar (2015), desde la que se efectuaron varios cambios en el CT. Para efectos de la problemática en cuestión, concierne acotar que del artículo 35 de la ley se desprende el siguiente artículo del CT:

Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz. Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara. (CT, 2023, art. 195.1)

Además, el artículo 153 del CT (2023) determina que nunca puede darse por terminado un contrato laboral por embarazo o periodo de lactancia y menos aún reemplazar de forma

definitiva a la trabajadora durante las 12 semanas de licencia de maternidad; además, la persona tiene el derecho a recibir remuneraciones completas. Inclusive, el artículo 154 estipula que en caso de que la mujer desarrolle alguna enfermedad producto del embarazo o el parto puede ausentarse hasta por un año sin que ello de por culminado su contrato.

Es pertinente aclarar que la licencia de maternidad puede ampliarse en diez días adicionales en caso de nacimientos múltiples y hasta tres meses si el recién nacido padece discapacidad o condición congénita grave, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 52 de la Ley Orgánica de Discapacidades (LOD, 2021).

Ahora bien, para asegurar que los derechos y beneficios determinados en la jurisprudencia sean aplicables y evitar el despido ineficaz, la embarazada debe notificar formalmente al empleador y presentar un certificado avalado por un médico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o, en su defecto, por otro facultativo (CT, 2023, art. 154). De esa manera, la trabajadora está asegurada hasta la finalización del permiso por lactancia.

En el caso del padre cuenta con 10 días de licencia y hasta cinco adicionales cuando el parto es por cesárea o ante nacimientos múltiples (CT, 2023, art. 152). Sin embargo, desde las reformas de enero de 2023 en el cual se agregó después del primer inciso del artículo 152 lo siguiente: la madre puede compartir su licencia con el padre hasta en 75 % del tiempo total, situación que ha de notificarse a los empleadores y que constituye un acuerdo vinculante e inmodificable.

Otro elemento relevante en la jurisprudencia es lo concerniente al periodo de lactancia. Al respecto, el CT (2023) señala lo siguiente:

En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de estos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio. Las empresas que no puedan cumplir esta obligación directamente podrán unirse con otras empresas a contar con terceros para prestar este servicio. (art. 155)

Este mismo artículo, previo a su modificación, planteaba que durante el siguiente año posterior al parto la madre trabajará en una jornada de seis horas diarias; no obstante, de cierta manera se contradecía con el artículo 152. Por esa razón, mediante Sentencia No. 36-19-IN/21 (2021), la Corte Constitucional resolvió sustituir la expresión “posterior al parto” por “a partir de que haya concluido su licencia por maternidad”, de tal forma que las trabajadoras gozan de un periodo íntegro por concepto de permiso de lactancia (aspecto profundizado más adelante).

Paralelamente, la Ley Orgánica del Derecho del Cuidado Humano (LODCH, 2023) modificó la conceptualización de esta licencia al observar que el texto aprobado por la Asamblea Nacional reconoce un permiso remunerado de dos horas diarias para que la madre ejerza el derecho al cuidado de su recién nacido y garantizar su lactancia materna. Este cambio es de fondo y forma, puesto que anteriormente se entendía que solo quienes laboraban una jornada completa (ocho horas diarias) tenían acceso a este beneficio.

En síntesis, hay que reconocer que el CT ha incorporado progresivamente diversos ajustes con el fin de consolidar un verdadero instrumento de protección —al menos teóricamente— para las trabajadoras y, en consecuencia, para sus hijos o hijas, cuya primera etapa de vida depende de que la madre tenga la oportunidad de balancear su vida profesional y personal.

C183-Convenio sobre la protección de la maternidad

Este convenio fue promulgado por la Organización Internacional del Trabajo, OIT, en junio del año 2000 ante la necesidad de continuar promoviendo la igualdad de las mujeres que forman parte de la fuerza laboral y salvaguardar su integridad y la de su hijo. Como lo acota Quintero (2019), este instrumento procura un abordaje que trasciende de las esferas laborales y toma en consideración también asuntos sanitarios. El eje central radica en proteger el proceso de maternidad y reconocer que es parte inherente al desarrollo socioeconómico de los Estados:

Todo miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respeto del cual se haya establecido mediante la evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo. (Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000, art. 3)

Sin duda, este artículo es clave entorno al despido ineficaz y autodespido, puesto que deja por sentado que todo Estado miembro debe velar primero por la salud de la madre y su hijo. Pero claro, es menester de la legislación y/o jurisprudencia de cada país, determinar con claridad el trabajo considerado perjudicial.

Por otra parte, si bien quedó claro el tratamiento que se le da a la licencia de maternidad por parte del CT, vale también especificar los siguientes lineamientos que hacen parte del art. 4 del Convenio sobre la protección de la maternidad:

- Toda mujer tiene derecho a una licencia de por lo menos 14 semanas tras presentar un certificado médico o de otro tipo en función de lo establecido por la jurisprudencia de cada país, el cual debe especificar la fecha posible de parto.
- Los Estados que acepten el convenio deben adjuntar una declaración que indique el tiempo de cada licencia.
- Este periodo puede extenderse y, en ese caso, deberá ser notificado a la Oficina Internacional de Trabajo por medio de otra declaración.
- En vista de que la licencia de maternidad procura garantizar la salud de la gestante y de su hijo, debe incorporarse obligatoriamente un tiempo de seis semanas de licencia tras el parto, a excepción de que el Estado disponga otros parámetros en su jurisprudencia.
- En lo que respecta al periodo parental de la licencia, tiene que extenderse por un tiempo equivalente entre el posible día del parto y en el que realmente ocurrió, sin que ello disminuya la duración de la licencia obligatoria posparto.

En cuanto a la licencia ante enfermedades o complicaciones inherentes al parto o al embarazo, el artículo 5 subraya en la necesidad de presentar un certificado médico para que el empleador acepte esta licencia, que bien puede requerirse previo o posterior al periodo de lactancia. Asimismo, aclara que la duración depende sustancialmente de la legislación nacional de cada Estado, que en Ecuador es de hasta 12 meses.

Otro asunto de suma trascendencia en este contexto tiene que ver con los beneficios que obtiene la madre. En ese sentido, el convenio plantea en su art. 6 una base sólida para que la jurisprudencia de cada Estado la tome como parte de sus pilares:

- Brindar prestaciones pecuniarias a quienes se ausenten laboralmente producto de una licencia por maternidad y en función de lo establecido en la jurisprudencia de cada país.
- El monto que reciba la persona tiene que asegurarse a ella y a su hijo a que accedan a un adecuado nivel de vida y que garantice su salud.
- Las prestaciones pecuniarias pueden estar fijadas sobre la base de las remuneraciones previas de la madre y/o en función de otras ganancias que también se tomen en consideración.
- Tienen que facilitarse prestaciones médicas a la mujer y a su hijo, las cuales incluyen asistencia prenatal, en el parto, posparto e inclusive la hospitalización, siempre en

función de lo que dictamine la jurisprudencia y otros lineamientos que sean tomados en cuenta a nivel nacional.

A la luz de este planteamiento versa la intención de precautelar la vida de la madre y de su hijo y asegurar que cuente con el tiempo, los recursos económicos (en función de su trabajo) y la asistencia médica oportuna durante la gestación, el parto y el postparto; al fin y al cabo, en cada una de las etapas se requiere de especiales cuidados con miras a salvaguardar la integridad de ambas vidas. Parte de esta premisa implica garantizar que la trabajadora cuente con seguridad laboral y no esté inmersa en condiciones de vulnerabilidad.

En ese sentido, el artículo 8 del convenio plantea en su primer inciso la prohibición de despedir a la persona durante su embarazo, cuando se encuentre en el ejercicio de su licencia, tras reintegrarse a sus labores en un lapso establecido en la jurisprudencia y mientras esté en el periodo de lactancia. Si ello ocurre, es responsabilidad del empleador demostrar que el despido no está vinculado a este nuevo escenario de vida de la mujer.

Además, el inciso segundo hace hincapié en que la persona tiene el derecho a retornar a su puesto de trabajo o a uno equivalente al culminar su licencia de maternidad. Claro que la protección se extiende además durante el periodo de lactancia, debido a que el artículo 10 es claro al mencionar que la trabajadora tiene derecho a interrumpir una o varias veces al día su jornada para dar de lactar a su hijo, aspecto que en última instancia le concierne a cada Estado establecer la modalidad y el tiempo. En todo caso, cualquiera que fuere la disposición, “estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia” (Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000, art. 10).

Sin duda, evaluar los riesgos relacionados al embarazo, el parto y la lactancia es clave para comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la exposición de las trabajadoras a agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud y la de sus hijos, de tal manera que se procedan a efectuar los ajustes correspondientes. Entre otras recomendaciones, el Ministerio de Sanidad de España, a través de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (1995) establece los siguientes:

- La importancia de adaptar las condiciones laborales de la colaboradora, incluso si ello implica no efectuar actividades nocturnas ni trabajo por turnos.
- En caso de que no sea factible adaptar las funciones laborales por distintas razones, o si pese a hacerlo la trabajadora y su hijo pueden verse vulnerados, la persona tiene que

desempeñar funciones distintas y compatibles con su estado de salud, para lo cual se requiere un certificado médico que lo avale.

En definitiva, queda claro que los empleadores deben salvaguardar en todo momento los derechos de la embarazada y brindarle el espacio, las prestaciones y los permisos de lactancia pertinentes. Aunque es un asunto que roza las esferas del sentido común, a nivel laboral parece constituir el menos común de los sentidos, al punto de que se requieren instrumentos nacionales e internacionales que respalden a la mujer y, sobre todo, exijan el cumplimiento de los derechos conexos.

2. Despido indirecto y despido ineficaz a mujeres embarazadas

Para abordar este tema vale nombrar a la sentencia del Juicio No. 17316-2019-00033 (2019) de la Corte Nacional de Justicia, CNJ, en cuanto al visto bueno otorgado a favor de José Luis Rosero, un trabajador con discapacidad (que es parte del grupo de atención prioritaria, al igual que las embarazadas) que se enfrentó a la falta de pago de las remuneraciones. Al respecto, el CT (2023) establece que “el trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes... 2.- por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada” (art. 173).

Ese accionar, que se extrapola también a las embarazadas y las mujeres en periodo de lactancia, constituye un despido indirecto y cuya responsabilidad es atribuible al empleador por el incumplimiento grave de sus obligaciones, al igual que ocurre con el despido intempestivo determinado en el artículo 188. En efecto, la CRE (2008) subraya que “se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos” (art. 332). Ahora bien, de producirse el despido ineficaz, la afectada “deberá presentar su acción ante la jueza o juez del trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde se produjo el despido, en un plazo máximo de treinta días” (CT, 2020, art. 195.2)

Lo resuelto por la Corte deja a salvo dos supuestos: 1) la condición de embarazo tiene tal avance que es imposible para el empleador o cualquier persona negar que conoce del mismo, dado que los cambios anatómicos son evidentes; 2) la trabajadora demuestra que el empleador conoce de su estado por otro medio y la prueba de este hecho es indiscutible. El embarazo y toda condición asociada a la maternidad es desarrollada con mayor amplitud en el marco de la Resolución No. 05-2016 (2016) expedida por la Corte Nacional de Justicia el 14 de septiembre de 2016, la cual subraya lo siguiente:

Que el Art. 195.1 del Código del Trabajo, agregado por el Art. 35 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar, promulgada en el Registro Oficial Tercer Suplemento No. 483, de 20 de abril de 2015, establece que se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, y que las mismas reglas sobre la ineficacia del despido intempestivo serán aplicables a los dirigentes sindicales en el cumplimiento de sus funciones. (p. 7)

Entonces, de producirse el despido de la persona, será la accionante la que formule las prestaciones en su demanda por despido ineficaz en función de la potestad que le atribuye el ordenamiento jurídico de decidir acerca de la continuidad o no del vínculo laboral. Si la trabajadora opta por no continuar con el contrato, el empleador debe disponer el pago de una indemnización especial equivalente a un año de remuneraciones.

El procedimiento previsto para tramitar una acción por despido ineficaz es el de un sumario abreviado, observando que existe un plazo perentorio para su interposición (treinta días) y un término de 10 días para contestar a la demanda, tal como lo establece el artículo 333 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP, 2023). Esta acción especial está regulada además en los artículos 195.1, 195.2 y 195.3 del CT (2023).

En este punto, cabe nombrar a la Resolución No. 06-2016 (2016) de la CNJ que profundiza en las garantías laborales de la mujer. En ese sentido, resuelve lo siguiente:

Declarar como procedente jurisprudencial obligatorio, el siguiente punto de derecho: “Para que sean aplicables las garantías a la mujer en estado de gestación contempladas en el artículo 154 del Código del Trabajo, es necesario que se haya notificado previamente al empleador haciendo conocer esa condición, mediante el certificado otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de este, por otro facultativo; salvo que el estado de embarazo de la demandante sea notorio; o que exista prueba fehaciente que demuestre que el empleador conocía por algún otro medio del estado de gestación de la trabajadora”. (Resolución No. 06-2016, 2016, art. 3)

Entonces, como se puso de manifiesto en líneas previas, y tal como lo reitera lo expuesto en esta resolución, es fundamental que la trabajadora comunique al empleador sobre su condición de embarazo inmediatamente conozca de ello. Al fin y al cabo, esta formalización es el aval que respalda de ahí en adelante el acatamiento de las disposiciones de la jurisprudencia: los

derechos, las obligaciones y las responsabilidades inherentes.

Por último, es menester dejar por sentado que la Corte Constitucional, en la Sentencia No. 36-19-IN/21 (2021), devela que el inciso tercero del artículo 155 del CT presenta un vacío normativo, en vista de que el término “posterior al parto” no toma en cuenta la licencia de maternidad que por derecho le corresponde a la mujer: “Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria” (CT, 2023, art. 155). Por lo tanto, la sentencia solicita el cambio del texto de la siguiente forma:

Art. 155.- Guardería infantil y lactancia [...] Durante los doce (12) meses *a partir de que haya concluido su licencia por maternidad* [énfasis añadido], la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria. (Sentencia No. 36-19-IN/21, 2021, núm. 35)

Gracias a esta modificación, las mujeres laborarán en una jornada de seis horas durante todo un año contado a partir de la finalización de la licencia por maternidad. Además, en ese periodo puede hacer uso de hasta 20 minutos cada dos horas para extraer la leche y cada tres horas en el segundo año.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Primera parte

En cuanto al despido ineficaz, en su mayoría (42.9 %) ocurrió durante el primer trimestre de embarazo, especialmente porque el empleador adujo una presunta reestructuración de la empresa y en menor medida ni siquiera proporcionó justificación alguna. En ese sentido, el 90.3 % consideró que el despido estuvo relacionado con su embarazo y ese mismo porcentaje afirmó que el empleador sí estaba al tanto de su estado gestacional.

En lo que concierne a las principales causas de las que se desprende el despido, las participantes indicaron cuatro en particular: 1) el 71 % colocó como elemento preponderante los costos asociados a la maternidad como, por ejemplo, las licencias y prestaciones; 2) el 19.4 % afirmó que tiene un peso relevante la percepción del empleador sobre una potencial baja de productividad de la trabajadora; 3) el 6.5 % aseguró que existe desconocimiento de las normas jurídicas por parte de los empleadores; 4) por último, el 3.2 % hace hincapié en la discriminación de género.

Por otro lado, los desafíos que conllevó el despido ineficaz para las embarazadas se aglutinan en cinco respuestas:

- Pérdida de ingresos (41.9 %).
- Dificultad para encontrar un nuevo empleo (35.5 %).
- Afectación emocional y psicóloga (9.7 %).
- Dificultades para acceder a los derechos laborales, como indemnizaciones y licencias (9.7 %).
- Falta de apoyo institucional (3.2 %).

Para concluir, se consultó a las encuestadas si tomaron alguna acción legal para impugnar el despido. En su mayoría, señalaron que no siguieron ningún proceso, mientras que un pequeño grupo afirmó que sí impugnó esta decisión, pero sin ningún resultado favorable.

Segunda parte

Con relación a los despidos indirectos, gran parte de las encuestadas indicaron que presentaron la renuncia debido a la negación del empleador para otorgar permisos médicos (o de maternidad), así como cambios injustificados a las funciones y responsabilidades,

hostigamiento y acoso laboral por parte del jefe y compañeros e incluso cierta presión que les hacían sentir para renunciar al trabajo.

Desde la postura de las participantes, el despido indirecto fue fruto de acciones malintencionadas de los empleadores con el fin de separar a las colaboradoras sin necesidad de que ellos pongan fin al contrato laboral. Es así que el 33.3 % tomó la decisión de renunciar debido a la nula flexibilidad del empleador para aceptar las licencias que legalmente les correspondía; el 23.8 % afirmó que se vulneraron varios derechos laborales por falta de conocimiento; el 14.3 % adjudicó este accionar a la necesidad de reducir los costos laborales; finalmente, el 9.5 % consideró que hubo discriminación por su estado de embarazo.

En lo que concierne a los desafíos que produjo el despido indirecto, las mujeres brindaron cuatro panoramas:

- Estrés emocional y psicológico (42.9 %).
- Dificultades para acceder a los servicios médicos o de maternidad (23.8 %).
- Pérdida de ingresos económicos (23.8 %).
- Problemas familiares o personales (9.5 %).

A su parecer, las encuestadas enfatizaron que se incumplen frecuentemente las normas de protección laboral, pues no hay seguimiento ni sanciones por parte de las entidades de control. Además, subrayan que es frecuente que existan condiciones de trabajo que las han impulsado/obligado a renunciar:

- Exceso de carga laboral sin compensación (31.7 %).
- Cambios injustificados en las condiciones de trabajo (24.4 %).
- Vulneración a los derechos laborales (17.1 %).
- Impuntualidad en el pago del salario (14.6%)
- acoso laboral-*mobbing* (7.3 %).
- Discriminación en el lugar de trabajo (4.9 %).

Ahora bien, con relación a las causas del despido indirecto e ineficaz, hay que tomar en cuenta que la muestra correspondió mayoritariamente a trabajadoras de empresas de servicios, comercio e industrias, en donde contaban en gran medida con contrato indefinido y con experiencia mayor a tres años. Sobre el despido ineficaz, las encuestadas sostienen que los empleadores no justificaron en realidad la decisión, lo que implica que sus derechos laborales fueron vulnerados.

Para ahondar aún más en el tema, se consultó sobre los problemas más relevantes que giran alrededor de los despidos en Ecuador. La opinión del 38 % de las participantes radica en la falta de estabilidad laboral, el 24 % hace hincapié en el incumplimiento de las indemnizaciones legales, el 22 % apunta a que los despidos son injustificados o arbitrarios y, finalmente, el 16 % señala el desconocimiento de las normativas por parte de los trabajadores.

Por último, con relación a las causas que dan paso al despido injustificado en el país, las encuestadas señalaron cuatro: falta de comunicación clara entre empleadores y trabajadores (42 %); decisiones arbitrarias por parte de la empresa (32 %); conflictos personales o laborales (18 %); desconocimiento de las leyes (8 %).

DISCUSIÓN

El despido ineficaz y el indirecto afectan gravemente a las mujeres embarazadas, desencadenando en ellas impactos emocionales, económicos y sociales que demuestran con crudeza las brechas que persisten en la protección de los derechos y las políticas laborales discriminatorias. El hecho de que el despido ineficaz ocurra durante el primer trimestre del embarazo da fe de que esta acción está directamente vinculada con el estado gestacional, en vista de que las trabajadoras configuran para el empleador una carga debido a las licencias y prestaciones de ley, costos asociados que deben asumir y por una aparente baja en la productividad.

En el otro extremo de este escenario se encuentra el despido indirecto, táctica del empleador para presionar y hostigar a la trabajadora de distinta forma con miras a que renuncie y evitar así incurrir en acciones de despido que vulnerarían la jurisprudencia. Estas acciones cargadas de falta de profesionalismo y ética son altamente perjudiciales, puesto que transgreden los derechos —laborales y humanos— al acudir al acoso, la falta de voluntad para otorgar beneficios legales (licencias, permisos, etc.), cambios injustificados en las funciones, disminución de salarios, entre otros.

A la luz de lo expuesto resulta innegable que las políticas laborales y la aplicación de la jurisprudencia no son suficientemente eficaces para salvaguardar a las trabajadoras. De hecho, deja mucho que cuestionar que existan aún empleadores que desconozcan los derechos que atañen a las embarazadas y cómo su desconocimiento los impulsa a tomar decisiones que violentan la integridad de la persona. Y aunque es su responsabilidad estar al tanto de todas las aristas que engloban el emplear a alguien, al parecer es imperante que el Estado destine esfuerzos para socializar los instrumentos y derechos que atañen a este grupo de atención prioritaria.

Tras el despido ineficaz e indirecto, las mujeres afrontan la evidente pérdida de ingresos y gran dificultad para encontrar un nuevo empleo, lo que las posiciona en un panorama de suma vulnerabilidad que las acarrea desestabilización psicológica. Ello subraya la importancia de ofrecer apoyo psicológico, económico y mayor accesibilidad a servicios médicos, lo que configura puntos claves a tomar en cuenta para el futuro diseño de políticas laborales que realmente prioricen la estabilidad de la trabajadora y, en consecuencia, la de su hijo.

Lamentablemente, las políticas de protección a las embarazadas son frecuentemente transgredidas, lo que deja a entrever la falta de un adecuado seguimiento por parte de las entidades gubernamentales. Por consiguiente, es un problema sistemático y estructural que contribuye a la revictimización de las trabajadoras ante la notoria falta de protección.

Particularmente en los sectores de servicios, comercio e industria a los que pertenecen las encuestadas, en su mayoría han debido hacer frente a despidos injustificados, vulneración de derechos laborales y alto grado de incertidumbre, lo que devela una severa desconexión entre la teoría y la praxis de las normativas. En términos generales, para el 38 % existe la certeza de que en Ecuador prima la inestabilidad laboral, pues parece normalizarse que ocurran despidos arbitrarios y posturas reprochables por parte del empleador que desembocan en una constante desconfianza y poca transparencia con el empleado.

Ejemplo de ello son la falta de pago puntual del salario, el desconocimiento de los beneficios laborales, como las licencias y vacaciones, y más preocupante aún es el irrespeto al pago de las prestaciones por maternidad. En otras palabras, existe discriminación de género y embarazo, aunque solo el 4.9 % de las encuestadas lo conciben desde esa perspectiva, situación preocupante debido a que pone en evidencia el desconocimiento sobre sus derechos, el poco o nulo apoyo que tienen por parte de las instituciones estatales, la fragilidad del sistema laboral y la falta de supervisión y control hacia los empleadores.

En definitiva, el despido ineficaz e indirecto son dos vías que parecen ser inexorables y que atentan contra la integridad de la trabajadora y la de su hijo en el nombre de diversas acciones encaminadas a enmascarar las obvias y oscuras intenciones del empleador. Cuestionable, sin duda, que en pleno siglo XXI aún sea común incurrir en actos que infringen lo que debería ser obvio: proteger los derechos de las embarazadas. Esta normalización despierta una fuerte controversia sobre la falta de ética del empleador y su hambre por perseguir mayores utilidades a costa de la transgresión a sus empleados, una suerte de maquiavelismo en la que el fin justifica los medios.

CONCLUSIONES

El despido ineficaz e indirecto traen consigo una cola de múltiples desafíos que las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia deben asumir: pérdida de ingresos, dificultades para encontrar un nuevo empleo, afectaciones psicológicas, entre tantas otras. Todas ellas son consecuencia de diversas acciones que el empleador ejecuta en aras de evitar costos asociados para la empresa como, por ejemplo, licencias por maternidad, permisos e incluso una presunta baja de productividad.

De ambos tipos de despido se considera que el indirecto es aún más complejo, puesto que la renuncia de la persona se enmarca en una aparente legalidad, pero realmente responde al culmen de varios actos que la llevaron a tomar esa decisión: hostigamiento, cambios de funciones, acoso laboral, discriminación de género, por nombrar unas cuantas. De ahí que sea crucial contar con verdaderas medidas de protección y supervisión por parte del Ministerio de Trabajo para brindar un apoyo verídico a las mujeres que han debido afrontar este tipo de actos y dar un sólido seguimiento a los empleadores, auditar su gestión y sancionarlos severamente en caso de incumplir con la jurisprudencia como, por ejemplo, con multas o hasta el cierre temporal.

El hecho de que el despido ineficaz haya ocurrido durante los primeros tres meses de embarazo en el 42.9 % de las encuestadas pone en tela de duda si realmente los empleadores conocen sobre los derechos laborales que les conciernen. Por lo tanto, es imperante impulsar capacitaciones constantes por parte del Ministerio del Trabajo sobre la normativa nacional e internacional con el afán de que tengan en claro las vulneraciones que pueden ocasionar a las mujeres en estado de gestación o en periodo de lactancia y las consecuencias jurídicas que implica para la empresa.

Si bien apenas el 3.2 % de las participantes adujeron discriminación de género, en realidad tanto el despido ineficaz como el autodespido tienen una carga latente de discriminación. En consecuencia, es de suma importancia impulsar políticas que promuevan una cultura organizacional inclusiva, no discriminatoria, en la que el embarazo no sea concebido como un obstáculo, sino más bien como un asunto de fuerza femenina.

Resalta también que gran parte de las encuestadas no tomaron acciones legales ante su despido y solo un grupo reducido impugnó la decisión, pero sin resultado favorable alguno. En ese sentido, es imperante que las mujeres tengan acceso a un asesoramiento gratuito al ser víctimas

de un despido ineficaz o indirecto, de tal modo que puedan contar con las reparaciones correspondientes por la vulneración a los derechos que les competen. Además, el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud Pública deberían impulsar campañas para dar a conocer los derechos laborales de las embarazadas y mujeres en periodo de lactancia e inclusive poner a disposición canales para realizar denuncias anónimas.

En definitiva, los despidos ineficaces e indirectos afectan profundamente la integridad de las mujeres, pese a que existen varios instrumentos jurídicos nacionales e internacionales que teóricamente las amparan y sancionan estas prácticas. Lastimosamente, tal como ocurre con otros asuntos jurisprudenciales, la teoría dista contundentemente de la praxis, pues inclusive con las reformas impulsadas en 2015 y 2023 aún persisten las transgresiones por parte de los empleadores. Por ende, se requieren cambios aún más profundos y entidades estatales que verdaderamente regulen el accionar de las empresas y promuevan constantemente el respeto a los derechos de los trabajadores, con especial énfasis en los grupos de atención prioritaria. Solo de esa manera será posible contar con una protección oportuna, adecuada y eficaz y dar lugar a entornos en los que primen la igualdad de género.

REFERENCIAS

- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados [ACNUR]. (20 de febrero de 2016). *¿Cuáles son los derechos de la mujer embarazada?*
<https://eacnur.org/es/blog/cuales-son-los-derechos-de-la-mujer-embarazada#:~:text=del%20ser%20humano-,Los%20derechos%20de%20la%20mujer%20embarazada%20se%20derivan%20de%20la,nacionalidad%2C%20religi%C3%B3n%20o%20condici%C3%B3n%20social.>
- Álvarez, F. (2020). Cláusulas de terminación unilateral sin expresión de causa. Un intento de caracterización desde el derecho civil. *Revista Chilena de Derecho Privado*, (35), 147-191. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-80722020000200147>
- Ayala, S. (13 de enero de 2023). Despido indirecto o autodespido.
<https://www.sulenayala.com/post/despido-indirecto-o-autodespido>
- Barceló, N. (2018). *Despido indirecto en el marco del contrato de trabajo. Despido indirecto en el marco del contrato de trabajo en Colombia* [Tesis de pregrado, Corporación Universidad de la Costa].
<https://repositorio.cuc.edu.co/server/api/core/bitstreams/689d48c5-f2d3-44d9-bc8c-2bb471a5c88d/content>
- C183-Convenio sobre la protección de la maternidad. 15 de junio de 2000.
- Código de Trabajo [CT]. Reformado el 1 de febrero de 2023 (Ecuador).
- Código Orgánico General de Procesos [COGEP]. Reformado el 4 de mayo de 2023 (Ecuador).
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos [CIDH]. (31 de enero de 2023). *CIDH llama a avanzar en el reconocimiento y protección de los derechos reproductivos en la región.*
<https://www.oas.org/es/cidh/jsForm/?File=/es/cidh/prensa/comunicados/2023/011.asp>
- Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo. (s.f.). *Discriminación por embarazo y discriminación por discapacidad relacionada con el embarazo.*
<https://www.eeoc.gov/es/discriminacion-por-embarazo>
- Constitución de la República del Ecuador [CRE]. 20 de octubre de 2008 (Ecuador).

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. 19 de diciembre de 1979.
- Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 36-19-IN/21. M.P. Karla Andrade Quevedo; 22 de septiembre de 2021.
- Corte Nacional de Justicia. Sala Especialidad de lo Laboral. Juicio No. 17316-2019-00033. M.P. Katerine Muñoz Subía; 22 de octubre de 2019.
- De Buen Lozano, N. (2019). *Derecho del trabajo*. Editorial Porrúa.
- Dighero, A. (2014). Acoso laboral, autodespido y tutela laboral: un caso de estudio. *Revista Chilena de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 5(9), 181-192. <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2014.42645>
- Izquierdo, J. (10 de junio de 2024). *¿En qué consiste el autodespido o despido indirecto?* Buk. <https://www.buk.cl/blog/en-que-consiste-el-autodespido-o-despido-indirecto>
- Lanas, E. (2015) Reformas al Código del Trabajo introducidas por la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. *FORO Revista de Derecho*, (24), 5-22. <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/download/458/453/1776>
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Por la cual se promueve la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. 10 de noviembre de 1995. BOE. 269.
- Ley Orgánica de Discapacidades. Por la cual se asegura la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y la plena vigencia, difusión y ejercicio de sus derechos. Reformada el 6 de mayo de 2019. R.O. 796.
- Ley Orgánica del Derecho del Cuidado Humano. Por la cual se tutela, protege y regula el derecho al cuidado de personas trabajadoras respecto de sus hijos e hijas, dependientes directos y otros miembros de su familia directa. 8 de mayo de 2023. R.O. 309.
- Ley Orgánica Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en Hogar. Por la cual se reforma al Código de Trabajo y otras leyes conexas. 20 de abril de 2015. R.O. 483.
- Martínez, M. y Peña, G. (2021). La instrumentalización del despido ineficaz como garantía del derecho al trabajo. Estudio en Machala, Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3296-3313. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.532

- Montalvo, A. (2016). *La empresa y la ley*. Instituto de Formación, Capacitación, Prestación de Servicios e Investigación de la UCSG.
- Orellana, M. (2017). *El despido ineficaz como mecanismo de protección a mujeres embarazadas y mujeres por su condición de gestación o maternidad* [Tesis de pregrado, Universidad el Azuay]. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/7309/1/13252.pdf>
- Pérez, D., Alarcón, L. y Durán, A. (2019). El despido intempestivo en la ciudad de Machala. Aplicación del código del trabajo. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 43-52. <https://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/15144>
- Quintero, M. (2019). Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado). *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, (103), 863-880. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/764
- Resolución No. 05-2016 [Corte Nacional de Justicia]. Por la cual se establece la caducidad de la acción de despido ineficaz en material laboral. 14 de septiembre de 2016.
- Resolución No. 06-2016 [Corte Nacional de Justicia]. Por la cual se establece la aprobación y precedente jurisprudencial obligatorio. Garantías laborales a la mujer gestante. 31 de octubre de 2016.
- Vega, J. (2024). *El reintegro al puesto de trabajo como medida de reparación frente a la declaratoria de ineficacia del visto bueno en vía judicial* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Loja]. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/29581/1/Jennifer%20Yessenia%20Vega%20Armijos.pdf>
- Villacis, V. y Pancho, A. (2023). El despido ineficaz respecto a las mujeres embarazadas en la legislación ecuatoriana. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(2), 265-273. <https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778123030.pdf>