



DEPARTAMENTO DE POSGRADOS

La desvinculación laboral de mujeres en período de lactancia y su
conflictividad en el ámbito laboral ecuatoriano

Trabajo de graduación previo a la obtención del título de Magíster en Derecho
Procesal

Autor:

Camila Alejandra Muñoz Córdova

Director:

Guillermo Ochoa Rodríguez

Cuenca – Ecuador

2025

RESUMEN

En este trabajo, analizaremos los conflictos de la desvinculación laboral de las mujeres en período de lactancia en el ámbito laboral ecuatoriano.

Iniciaremos con un estudio previo que examinará la estabilidad laboral reforzada de las mujeres trabajadoras en período de lactancia; y, finalmente, abordaremos la terminación del contrato de trabajo, previo trámite de visto bueno, por incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo como límite a esta estabilidad laboral.

Palabras clave: estabilidad laboral – período de lactancia – visto bueno – Reglamento interno de trabajo.

ABSTRACT

In this paper, we will analyze the conflicts of termination of employment of breastfeeding women in the Ecuadorian workplace.

We will begin with a previous study that will examine the enhanced job stability of working women who are breastfeeding; and, finally, we will address the termination of the employment contract, after obtaining approval, due to non-compliance with the Workplace Rules and Procedures as a limit to this job stability.

Keywords: job stability – breastfeeding period – approval – Workplace Rules and Procedures.



GUILLERMO ALEJANDRO
OCHOA RODRIGUEZ

ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN.....	ii
ABSTRACT.....	iii
INTRODUCCIÓN	1
METODOLOGÍA	3
DESARROLLO	4
La estabilidad laboral de las mujeres en período de lactancia.	4
El trámite de visto bueno en los casos en los que el trabajador ha incurrido en una falta grave al Reglamento Interno de Trabajo.	12
El visto bueno como límite a la estabilidad laboral de mujeres en período de lactancia.	18
FICHA TÉCNICA	21
DISCUSIÓN – RESULTADOS.....	24
CONCLUSIÓN	25

INTRODUCCIÓN

La Constitución de la República del Ecuador reconoce a las mujeres embarazadas y en período de lactancia como un grupo de atención prioritaria, otorgándoles una protección especial en todos los ámbitos, inclusive en el ámbito laboral, debido a sus circunstancias particulares de vulnerabilidad. Es decir, además de gozar de los derechos constitucionales inherentes a todas las personas, también gozan de derechos específicos previstos en la Carta Magna.

Históricamente, el reconocimiento de los derechos laborales de las mujeres ha ido evolucionando progresivamente. En Ecuador, la Constitución de 2008 marcó un hito al establecer de manera explícita que las mujeres en situación de embarazo y lactancia no deben ser discriminadas, garantizando su estabilidad laboral y asegurando que las condiciones laborales no se conviertan en un factor de vulnerabilidad. Este marco de protección se refuerza con el reconocimiento de la obligación al Estado a garantizar la no discriminación de este grupo de atención prioritaria en el ámbito laboral, asegurando así un entorno de trabajo seguro y estable durante estos períodos críticos. Pero ¿qué sucede cuando en el marco de esta protección, una trabajadora en período de maternidad comete una falta grave al reglamento interno legalmente aprobado?

El artículo 172 del Código del Trabajo, establece las causas por las cuales el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo, previo trámite de visto bueno, siendo que, entre estas causas el numeral 2 de dicha disposición normativa prevé la indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados. De este modo, la norma otorga al empleador herramientas para mantener el orden y la disciplina en el entorno laboral, lo cual es esencial para el funcionamiento de cualquier organización de trabajo; sin embargo, cuando esta disposición se aplica a trabajadoras en período de lactancia, surge un conflicto entre la facultad del empleador de hacer cumplir las normas internas y la protección de rango constitucional que este grupo de atención prioritaria debe recibir, debido a la mayor protección que ostentan las mujeres por la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran.

La Corte Constitucional del Ecuador ha abordado esta colisión de derechos en varias sentencias, determinando que, en algunos casos, la desvinculación de una trabajadora en período de lactancia podría ser considerada discriminatoria ya que la Corte entiende que dicha desvinculación se hace por la situación en la que se encuentra la mujer en dicho momento; no obstante, el órgano de justicia constitucional también ha reconocido que, si el empleador justifica la desvinculación laboral en una causal objetiva, como lo es el incumplimiento grave de las normas internas, dicha acción no sería discriminatoria.

Este reconocimiento por parte de la Corte Constitucional crea un espacio de ambigüedad legal que requiere un análisis más profundo para determinar en qué medida es legalmente procedente la desvinculación laboral de una trabajadora en período de lactancia por incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo.

METODOLOGÍA

El trabajo de titulación a realizar en lo referente a la metodología de investigación será cualitativo con un enfoque deductivo, ideal para abordar la problemática planteada, ya que permite partir de conceptos y teorías generales sobre la estabilidad laboral, la protección constitucional, y los procedimientos legales, para luego analizar casos específicos que se ajusten a la situación de mujeres en periodo de lactancia. Este enfoque metodológico facilita la comprensión de cómo los principios generales del derecho laboral ecuatoriano y las garantías constitucionales se aplican en casos particulares de desvinculación laboral, proporcionando un análisis detallado y contextualizado de las normativas involucradas.

La elección de un enfoque cualitativo se justifica por la necesidad de explorar y comprender en profundidad las experiencias, interpretaciones y juicios en torno a la estabilidad laboral de las mujeres en periodo de lactancia. Al examinar artículos académicos, normas jurídicas y jurisprudencia de la Corte Constitucional, se obtiene una visión integral que permite identificar cómo se ha interpretado y aplicado la normativa vigente en distintos contextos. Esto es crucial para cumplir con el primer objetivo de examinar la estabilidad laboral de las mujeres en esta situación específica, pues se requiere un análisis detallado y contextualizado de las fuentes primarias y secundarias.

Finalmente, la metodología cualitativa es esencial para analizar cómo el trámite de visto bueno se configura como un límite potencial a la estabilidad laboral de las mujeres en periodo de lactancia. Al enfocarse en la revisión de casos judiciales y decisiones de la Corte Constitucional, la investigación puede identificar patrones, criterios y excepciones relevantes que ayuden a entender cómo se equilibra la aplicación de normas disciplinarias con la protección de derechos fundamentales. De esta manera, el análisis deductivo desde lo general a lo particular permite cumplir con los objetivos de identificar las condiciones específicas que justifican el visto bueno y su impacto en la estabilidad laboral protegida constitucionalmente.

DESARROLLO

La estabilidad laboral de las mujeres en período de lactancia.

El derecho al trabajo es un derecho humano fundamental reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) que garantiza a todas las personas la oportunidad de acceder libremente a un empleo en condiciones equitativas, justas, favorables y dignas. Además de representar la base para la realización de otros derechos humanos, es un deber social asociado no solamente a la posibilidad de acceder a un empleo libremente escogido o aceptado, sino también a condiciones de igualdad de oportunidades, no discriminación, estabilidad y permanencia laboral, bajo un marco de protección frente al desempleo.

Es así, que la Organización Internacional del Trabajo, organismo especializado de las Naciones Unidas, promueve la justicia social y los derechos laborales a través de normas internacionales de trabajo obligando a los países miembros a adoptar en su ordenamiento jurídico políticas que garanticen condiciones de trabajo en las que el ser humano pueda desarrollarse en igualdad de condiciones, con absoluta libertad, seguridad y dignidad.

Entre los convenios que recogen principios como los de igualdad y no discriminación en el trabajo, encontramos el Convenio 100 (1951) y Convenio 111 (1958), normas internacionales que reconocen la práctica de las mismas condiciones de trabajo tanto para hombres como para mujeres, sin preferencia, exclusión o distinción por motivos de raza, color, sexo, estado civil, religión, ideología política o clase social que busque atentar contra la igualdad de oportunidades o trato en el empleo u ocupación; así como la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, obligando a los Estados miembros a adoptar en su legislación políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo.

Ecuador es miembro de la Organización Internacional del Trabajo desde el año 1934, y desde entonces ha adaptado su legislación nacional con el fin de incorporar políticas de promoción del trabajo digno en igualdad de condiciones. En este sentido, la Constitución de la República (2008), establece que todas las personas son iguales y por tanto gozan de los mismos derechos, deberes y oportunidades, inclusive en el ámbito laboral, al mismo tiempo que sanciona expresamente toda forma de discriminación por los motivos señalados en los convenios internacionales. Además, la Carta Magna garantiza el pleno respeto a la dignidad, remuneración justa, y el desempeño de un trabajo y libremente escogido o aceptado de toda persona trabajadora, en base a las garantías consagradas en el artículo 326 que amparan los derechos de los trabajadores, tales como la irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos, *in dubio pro operario*, estabilidad laboral, entre otros.

Estas garantías protegen a toda persona trabajadora contra cualquier abuso injustificado y arbitrario del empleador, otorgándoles estabilidad y permanencia. Esta estabilidad hace

alusión al aseguramiento y conservación del puesto de trabajo o empleo, salvo que se configure una o cualquiera de las causales legales previamente señaladas para que el empleador pueda dar por terminada unilateralmente la relación laboral. Es decir “el aseguramiento no puede ser absoluto, sino que se relativiza a través de la figura del despido por causa justa”. (Néves Mujica, 1987, pág. 31).

Para el autor Obregón Sevillano (2016), la estabilidad laboral comprende distintos grados de protección. En el ordenamiento jurídico ecuatoriano encontramos la llamada estabilidad laboral absoluta en la figura del despido ineficaz, a través de la cual se otorga a aquellos trabajadores por su condición de vulnerabilidad manifiesta, el derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo si así lo decidiere, cuando el empleador lo ha desvinculado por razones discriminatorias, previa declaratoria de ineficacia por parte del juez de trabajo. De ahí que el principio estabilidad laboral absoluta protege a los grupos vulnerables frente a decisiones arbitrarias del empleador fundadas en motivos discriminatorios o sospechosos.

Por su parte, la estabilidad laboral relativa es la excepción a la estabilidad absoluta, y encuentra su fundamento en la naturaleza del contrato de trabajo o en causas legales justas de orden disciplinario para dar por terminada la relación laboral sin derecho a indemnización.

El Código de Trabajo (2005) en su artículo 14 recoge la excepción a la regla general de la estabilidad laboral, estableciendo que los contratos por obra cierta, eventuales, ocasionales, de temporada y de aprendizaje no se encuentran sujetos a la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente. Es decir, son contratos caracterizados por el factor de la temporalidad, cuyo objeto es cubrir necesidades temporales no permanentes, y por tanto no generan estabilidad en los términos del mencionado artículo.

En esta misma línea, la Ley Orgánica del Servicio Público (2010) prevé el contrato de servicios ocasionales para satisfacer necesidades institucionales puntuales de carácter no permanente, enfatizando que debido a la naturaleza del contrato, éste no representa estabilidad laboral, pudiendo terminarse el contrato en cualquier momento por las causales establecidas en la ley.

Ahora bien, es menester destacar el impacto de la tecnología en las relaciones laborales en la actualidad, y los efectos en la estabilidad laboral de los trabajadores. A raíz de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, el estado ecuatoriano se vio en la obligación de introducir nuevas modalidades de trabajo para apoyar la sostenibilidad del empleo, es así que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020) reconoce la figura del teletrabajo, consistente en la prestación de servicios lícitos y personales remotamente a través de tecnologías de la información, garantizando todos los derechos y beneficios sociales de un trabajador que labora de manera presencial, incluyendo el derecho a la desconexión y descanso. El Acuerdo Ministerial 2022-237 establece las directrices del teletrabajo, y expresamente indica que el teletrabajo no constituye por sí mismo causal de terminación de la relación laboral, así como

tampoco lo son las causales de imposibilidad de teletrabajo. De tal manera que, la estabilidad laboral de los teletrabajadores se encuentra regulada considerando que sus actividades están sujetas a una supervisión distinta por parte del empleador. En este sentido, si el empleador decidiera dar por terminada la relación laboral, deberá atenerse a las figuras previstas en el Código de Trabajo.

En la legislación laboral ecuatoriana, la modalidad típica de contratación laboral estable o permanente es el contrato individual de trabajo a tiempo indefinido, y su terminación se producirá únicamente por las causas previamente establecidas. A simple vista, esta disposición podría ser entendida como una permanencia indefinida en un lugar de trabajo; sin embargo, a decir del autor Néstor de Buen Lozano (1974), debe entenderse como el derecho a conservar su trabajo por el tiempo que la naturaleza de la relación contractual así lo exija.

El artículo 169 del Código del Trabajo (2005) enumera las causas de terminación del contrato de trabajo, clasificándolas de acuerdo a la voluntad de ambas partes, según causas ajenas a la voluntad de las partes, o por voluntad unilateral de las partes. De ahí que cuando la terminación del contrato individual de trabajo obedezca a la voluntad unilateral y arbitraria del empleador, le condenará al pago de indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo previstas en el artículo 188 del Código del Trabajo.

No obstante, es importante agregar que si bien el trabajo es un derecho con protección de rango constitucional y reconocido en convenios internacionales; y como tal intangible e irrenunciable, no es menos cierto que los empleadores gozan de la facultad de dirección y administración, que en ocasiones puede conducir a reducir el personal. Ante esta situación, y a falta de causales legales que permitan al empleador dar por terminado el contrato de trabajo, deben tomar el camino del despido, aun cuando ello conlleve al pago de las indemnizaciones referidas.

De cualquier manera, el principio de estabilidad laboral constituye una traba para los despidos abusivos, más aún frente a situaciones de vulnerabilidad que atraviese la persona trabajadora, ya sean motivos biológicos, como el período de embarazo, parto y posparto; de salud, como enfermedades catastróficas o discapacidad; o simplemente relacionados con el sindicalismo. En estos casos, la estabilidad laboral será absoluta, y, por tanto, el legislador ha previsto una protección especial.

La garantía la estabilidad laboral reforzada es un principio en virtud del cual el empleador está impedido de terminar unilateralmente el contrato de trabajo por razones de vulnerabilidad del trabajador, otorgando a la persona trabajadora una protección especial debido a la carga discriminatoria que se presentan en las relaciones de trabajo.

Para la Corte Constitucional colombiana, la estabilidad laboral reforzada tiene como objetivo:

(...) asegurar que las personas que ostentan una condición de debilidad gocen del derecho a la igualdad real y efectiva que se traduce en materia laboral, en la garantía de permanencia en un empleo como medida de protección especial, ante actos de discriminación cuando ello sea del caso, y conforme con la capacidad laboral del trabajador. (Sentencia T-238/2008, 2008)

Mediante sentencia No. 016-16-SEP-CC, la Corte Constitucional del Ecuador (2016) se refiere a la estabilidad laboral reforzada como una garantía de permanencia en un empleo como medida de protección especial ante actos de discriminación, cuando ello sea del caso.

A los grupos de personas que históricamente por su condición social, económica, cultural y política, edad, origen étnico; y que, por tanto, ostentan una condición de debilidad manifiesta, la Constitución de la República en su artículo 35 las reconoce como grupo de atención prioritaria, y les otorga una protección especial que debe ser garantizada en todos los ámbitos, incluyendo el laboral. Entre ellas se encuentran las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad.

De este grupo, las mujeres embarazadas, personas con discapacidad y quienes adolecen de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, gozan de la denominada estabilidad laboral reforzada, y merecen, por este hecho, especial protección constitucional. Esta garantía no resulta incompatible o contraria al derecho a la igualdad analizado anteriormente por conceder un trato preferente a determinados grupos, sin duda aquello incrementaría aún más la brecha, sino busca superar aquellas condiciones que necesitan ser atendidas y protegidas para poder alcanzar una verdadera igualdad real, y no solo formal, dentro de una sociedad plural y diversa.

A raíz de la constitucionalización del derecho al trabajo, el trabajo pasa de ser considerado únicamente un derecho fundamental, a un medio para la realización de los derechos humanos. Por ende, el Estado está obligado a garantizar el acceso al trabajo, la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ámbito laboral. De ahí la necesidad de precautelar que los derechos de quienes se encuentran dentro del grupo de atención prioritaria no sean menoscabados a través de decisiones arbitrarias e injustificadas del empleador, a través del reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada, derecho que nace como mecanismo de protección para personas que ostentan una condición de debilidad manifiesta, asegurando que gocen del derecho a la igualdad real y efectiva consagrada en la Constitución, y que en el ámbito laboral constituye una “garantía de permanencia en un empleo como medida de protección especial ante actos de discriminación, cuando ello sea del caso” (Sentencia 080-13-SEP-CC, 2013)

Este concepto ha sido desarrollado a través de jurisprudencia del máximo órgano de interpretación del Ecuador, que será analizada más adelante, que buscan garantizar un

tratamiento más favorable al trabajador en situaciones en las que la vulneración de derechos obedezca a su condición de vulnerabilidad.

En este orden de ideas, corresponde entonces referirnos a la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas, y la protección que le otorgan convenios internacionales y el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

La Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (1979) con el objetivo de asegurar el goce efectivo del derecho al trabajo de la mujer embarazada, prohíbe so pena de las sanciones previstas en la legislación nacional de cada Estado, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad, tutelando los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana. El Convenio 156 (1981) de la Organización Internacional del Trabajo establece el derecho a desempeñar un empleo sin ser objeto de discriminación de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, garantizando su integración, reintegración y permanencia tras una ausencia debida a dichas responsabilidades. Por su parte, el Convenio 183 (2000) garantiza la continuidad en el empleo y fija el alcance constitucional de la protección a la estabilidad laboral de la mujer, prohibiendo el despido de la mujer embarazada, o durante la licencia de maternidad, salvo por motivos que no guarden relación con el embarazo, parto, posparto o lactancia, garantizando el derecho a retornar a su puesto de trabajo al término de la licencia.

De modo que la protección que otorga la comunidad internacional a la mujer embarazada busca evitar cualquier tipo de acto discriminatorio que se derive de su estado de embarazo

Bajo esta premisa, el Estado ecuatoriano incorpora estas normas internacionales en su ordenamiento jurídico y consagra en la Constitución de la República los derechos que el Estado deberá garantizar a la mujer embarazada.

Art. 43.- El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:

1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.
2. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Más adelante, el artículo 332 determina que el Estado está en la obligación de garantizar el respeto a los derechos reproductivos de las mujeres trabajadoras, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijos, a la vez que prohíbe expresamente el despido de la mujer relacionado con su condición de maternidad.

A partir de la normativa constitucional establecida, tenemos que el reconocimiento del derecho a la protección especial de la mujer embarazada se extiende durante el período de

lactancia, y comprende no solo el cuidado, salud, gratuidad, e igualdad, sino también la aplicación del principio de no discriminación hacia las mujeres derivadas del ejercicio del rol reproductivo, a través de la prohibición de despido. El Código de Trabajo (2005) señala en el artículo 153 que el empleador no podrá dar por terminado el contrato de trabajo a causa del embarazo, al mismo tiempo que faculta al juez a disponer inmediatamente el reintegro de la mujer despedida en estado de embarazo o en periodo de lactancia a su lugar de trabajo en igual o mejores condiciones. En esta misma línea, la Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano (2023) garantiza la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada mientras dure el periodo de protección especial vinculada al derecho al cuidado; así como también contempla la figura de la restitución de la mujer embarazada y en periodo de lactancia cuando éstas hayan sido despedidas debido a su condición, constituyendo ineficaz el despido.

La ineficacia del despido es declarada por el juez competente, quien declara la nulidad del despido intempestivo una vez practicada y valorada la prueba aportada cuando se trate de mujeres trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, de dirigentes sindicales y de los padres que retornan luego de la licencia no remunerada para el cuidado de sus hijos, como resultado de la violación de la garantía de inamovilidad de la que gozan las mencionadas personas trabajadoras. La figura del despido ineficaz de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad fue incorporada al Código de Trabajo por el artículo 35 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar.

Al tratarse de situaciones que requieren especial atención y resolución, el Código de Trabajo en su artículo 195.2 prevé una acción expedita de despido ineficaz que la persona trabajadora afectada deberá deducir ante el juez del trabajo de la jurisdicción en donde se produjo el despido. Una vez citado el empleador, y aplicando los términos reducidos del artículo 333 numeral 8 del Código Orgánico General de Procesos, en cuarenta y ocho horas tendrá lugar la audiencia única de despido ineficaz sustanciada en procedimiento sumario. Una vez practicadas las pruebas, el juez deberá pronunciar su decisión oral. En el evento de que el juez declare la ineficacia del despido, en sentencia resolverá que la relación laboral no ha sido interrumpida y ordenará el pago de todas las remuneraciones pendientes de la trabajadora afectada, más el recargo del diez por ciento. Además de aquello, es importante recalcar que a la mujer despedida se le otorga la facultad de decidir si desea continuar la relación laboral. Si la trabajadora afectada decide no continuar prestando sus servicios lícitos y personales, el empleador estará obligado al pago de la indemnización equivalente a un año de la remuneración que venía percibiendo, más lo correspondiente al despido intempestivo.

Así pues, podemos colegir los siguientes efectos de la declaratoria de ineficacia del despido:

1. El empleador está obligado a reintegrar al puesto de la trabajadora en cuyo favor se hubiere declarado la ineficacia del despido. En caso de negarse, podría llegar a ser sancionado con pena privativa de libertad de uno a tres años, de conformidad al

artículo 282 del Código Orgánico Integral Penal que se refiere al delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente.

2. La relación laboral se entiende no interrumpida, hasta tanto se reintegre la persona trabajadora despedida.
3. La remuneración que se hubiere dejado de percibir tendrá un recargo del 10%, si la persona trabajadora retornare al puesto de trabajo.
4. La trabajadora afectada, pese a la declaratoria de ineficacia del despido puede decidir no continuar con la relación laboral. En este caso tendrá derecho a una indemnización especial adicional, equivalente a doce meses de remuneración.

De ahí que las disposiciones normativas en la legislación ecuatoriana plasman una garantía reforzada de estabilidad en el trabajo de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, entendiendo que este grupo de mujeres corre un alto riesgo de ser separadas ilegítimamente de su puesto de trabajo debido a su gestación o condición de maternidad, y por tanto, ha previsto figuras como la del despido ineficaz que buscan, por la naturaleza discriminatoria de la desvinculación, proteger a las mujeres en condición de maternidad de despidos arbitrarios e injustificados.

Ahora bien, a raíz de la constitucionalización de los derechos fundamentales, particularmente el derecho al trabajo, el máximo órgano de interpretación ha desarrollado jurisprudencialmente el concepto de la estabilidad laboral especial reforzada. La Corte Constitucional ecuatoriana sostiene que

Todas las personas que de una u otra manera se encuentran prestando un servicio, desempeñando una actividad o labor, están sujetas a una condición de trato igualitario con la consecuente prohibición de discriminación cuando las circunstancias son también iguales, pero la situación difiere cuando existen circunstancias particulares que ameritan un trato diferenciado, refiriéndose a la existencia de una estabilidad laboral reforzada. (Sentencia Nro 375-17-SEP-CC , 2017)

Por esta razón para la Corte, cuando una persona se encuentra en estado de vulnerabilidad, como lo son las mujeres en estado de gestación o maternidad, el embarazo debe ser asumido como una categoría sospechosa de discriminación, obligando a que toda medida o decisión que involucre derechos de las mujeres embarazadas sea motivada objetiva y razonablemente. Entonces cuando se pretenda separar del cargo o desvincular a una mujer embarazada, se deberá observar con especial atención los motivos de la separación, exigiendo que éstos sean

(...) idóneos (licitud de la pretensión-adecuada medida para obtener un fin legítimo);
necesarios (inexistencia de una medida menos gravosa a la de la separación laboral);

y proporcionales (coherencia entre la medida y el fin, sin afectar en forma irreparable otros derechos constitucionales) (Sentencia Nro 175-16-SEP-CC, 2016)

En consecuencia, cuando se persiga la separación de una mujer embarazada, esta decisión debe ser estrictamente necesaria y de *última ratio*, exigiendo al empleador una mayor carga probatoria y argumentativa tendiente a demostrar que la terminación de la relación laboral no guarda relación directa o indirecta con el embarazo de la mujer trabajadora, sino que esta desvinculación atiende estrictamente a una causa objetiva, razonable, lógica y válida; caso contrario; el despido será considerado como discriminatorio.

Esta protección se extiende en igual medida a las servidoras públicas. A través de sentencia 0108-14-EP/20, la Corte Constitucional (2020) resolvió que, si bien existen varios precedentes jurisprudenciales que señalan que los contratos de servicios ocasionales no generan estabilidad en la relación laboral, cuando se trata de una mujer embarazada o en periodo de lactancia, la garantía reforzada de estabilidad laboral debe ser efectiva y no puede ser restringida por las condiciones contractuales, al menos, hasta culminación del periodo de lactancia.

Así pues, el desarrollo jurisprudencial de la garantía de la estabilidad laboral reforzada obliga a tutelar los derechos de estos trabajadores de manera preferente, evitando todo tipo de desvinculación laboral por motivos relacionados a su situación de vulnerabilidad, pues ello acarrearía una vulneración a la dignidad, vida, trabajo, igualdad, salud e integridad.

Ahora bien, frente a este panorama, es importante tener presente que la garantía de la estabilidad laboral para mujeres embarazadas y en periodo de lactancia se enfrenta a retos significativos, tanto en el sector público, como privado.

Por un lado, el artículo 172 del Código de Trabajo (2005) permite la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador, previo trámite de visto bueno, por ocho causales previamente establecidas, que atienden a obligaciones básicas que el trabajador debe cumplir en virtud de la relación contractual y de la buena fe, colaboración, solidaridad, lealtad y diligencia, entre ellas se encuentra

2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados.

Por otro lado, la Ley Orgánica del Servicio Público contempla las clases de nombramiento para el ejercicio de la función pública, entre ellos encontramos el nombramiento: permanente, provisional, de libre nombramiento y remoción, y de período fijo. Aquellos nombramientos que por su naturaleza se extienden de manera temporal, como el provisional y de libre nombramiento y remoción, no otorgan permanencia ni estabilidad. Más adelante, la ley prevé el régimen disciplinario de los funcionarios públicos y las sanciones por orden de gravedad a partir del Capítulo IV, y las correspondientes causales de destitución.

En función de lo planteado, nos encontramos frente a causales de carácter legal que le son atribuibles al trabajador en razón de su desempeño, puntualidad, disciplina y orden, y que no devienen en discriminatorias, permitiendo la terminación de la relación laboral independientemente de situaciones o condiciones como el estado de embarazo o lactancia.

O frente a figuras como las que contempla la Ley Orgánica del Servicio Público que, por su naturaleza jurídica

(...) no genera estabilidad laboral reforzada, inclusive para una persona que pertenezca a un grupo de atención prioritaria, como lo es la mujer embarazada. Por lo tanto, pretender mantener a una servidora con un nombramiento provisional por una condición, pese a que existen causas explícitas de separación, es contrario a la seguridad jurídica, a la previsibilidad, a la certeza y a la confianza legítima y un fraude al artículo 228 de la CRE. (Sentencia 2903-19-EP/24, 2024)

Ante esta situación, la Corte Constitucional en referida sentencia, ha señalado que si el empleador justifica la desvinculación o separación del cargo en una causal objetiva, no tendría el carácter de discriminatorio, surgiendo así el punto de tensión jurídica donde colisionan las normas: por un lado, la protección especial a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, y por otro, el derecho del empleador a hacer cumplir el régimen disciplinario del Reglamento Interno de Trabajo y las figuras y sanciones previstas en la Ley Orgánica del Servicio Público.

En este contexto, del desarrollo jurisprudencial podemos concluir que, pese a la presunción de discriminación en los despidos relacionados con el embarazo o el periodo de lactancia, al empleador, a través del ejercicio probatorio, le corresponderá evidenciar que la desvinculación atiende a una causal previamente establecida, siempre que se sigan los procedimientos legales adecuados para proteger los derechos de la mujer trabajadora. De allí entonces que el trámite de visto bueno, o la acción de despido ineficaz ante el juez de trabajo competente, son mecanismos legítimos para la desvinculación, siempre y cuando se observe el derecho al debido proceso y no se incurra en prácticas discriminatorias.

El trámite de visto bueno en los casos en los que el trabajador ha incurrido en una falta grave al Reglamento Interno de Trabajo.

Como revisamos anteriormente, la modalidad típica de contratación laboral estable o permanente en el Ecuador es el contrato individual de trabajo a tiempo indefinido, convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración pactada. A través del contrato de trabajo el empleador adquiere un poder de dirección y administración frente al trabajador durante la relación laboral contractual, quien libre y voluntariamente se somete a una relación de subordinación en virtud del principio de la autonomía de la voluntad de las partes.

Sin embargo, el principio de autonomía de la voluntad se encuentra limitado por causas específicas contenidas en el Código de Trabajo. Estas causas que serán estudiadas más adelante, permiten tanto al empleador, como al trabajador, solicitar a la autoridad de trabajo la terminación del contrato individual de trabajo en amparo de una causa válida previamente establecida, que constituyen un mecanismo legal para evitar la terminación unilateral, arbitraria de la relación laboral.

Con esta finalidad nace la institución jurídica del visto bueno, procedimiento administrativo que consiste en la presentación de una petición debidamente fundamentada, por cualquiera de las partes que conforman la relación laboral, ante la autoridad de trabajo solicitando la terminación del contrato de trabajo legalmente celebrado. A decir del autor Carlos Martín González (1997), el trámite de visto bueno surge de la necesidad de brindar estabilidad y protección al trabajador frente a las decisiones arbitrarias del empleador, estableciendo un límite a la discrecionalidad, exigiendo al empleador o al trabajador de ser el caso, a recurrir ante autoridad competente, a fin de que sea ésta quien resuelva sobre la procedencia o negativa de la terminación de la relación laboral.

De manera que podemos definir al visto bueno como la resolución del Inspector de Trabajo que califica de legal la causal invocada por el peticionario para dar por terminada la relación laboral.

La figura jurídica del visto bueno fue recogida por primera vez en Ecuador en la Ley sobre del Contrato Individual de Trabajo en 1928, la cual contemplaba los casos para dar por terminada la relación de trabajo. El artículo 15 de la Ley establecía los casos en los que el trabajador puede dar por terminado el contrato, entre ellas tenemos:

1.- Por falta de probidad o conducta inmoral del patrono. 2.- Por injurias graves o vías de hecho ejercidas contra el obrero o empleado. 3.- Por faltar gravemente el patrono a sus obligaciones previstas en el contrato. 4.- Por no cumplir el patrono lo dispuesto en la ley de prevención de accidentes de trabajo. (Ley sobre el Contrato Individual de Trabajo, 1928)

Siguiendo esta misma línea, el artículo 16 determinaba las causales de terminación de la relación laboral por parte del patrono, sin lugar a indemnización:

1.- En los previstos en los numerales 1º, 2º y 3º del artículo anterior. 2.- Si el obrero o empleado comete actos de insubordinación durante el trabajo o si incitare a otros a perpetrarlos. 3.- Por abandono del trabajo de parte del obrero o empleado por un tiempo mayo de tres días sin causas justificadas. (Ley sobre el Contrato Individual de Trabajo, 1928)

Más adelante, con la expedición del primer Código de Trabajo (1938), se introducen otras causales además de las ya previstas, como la indisciplina o desobediencia grave a los

reglamentos internos legalmente aprobados, injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, ascendientes o descendientes o a su representante, e ineptitud manifiesta del trabajador, en lo que respecta al empleador; y la falta de pago o de puntualidad en el pago de la remuneración pactada, ejecución de un trabajo distinto al convenido, y enfermedad que incapacite al trabajador para el trabajo contratado, en lo referente al trabajador.

A partir de entonces, se otorga al Inspector de Trabajo la competencia para conocer, tramitar y resolver motivadamente la petición de visto bueno, y autorizar la terminación del contrato, de ser el caso, facultad que se mantiene en la legislación laboral vigente.

Con la entrada en vigor del Código de Trabajo de 2005 y sus reformas, la institución del visto bueno ha extendido las causas por las que el empleador y el trabajador pueden dar por terminado el contrato de trabajo. En el caso concreto del empleador, las causales se encuentran previstas en el artículo 172, siendo estas:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social; más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes;
7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos; y,
8. Por el cometimiento de Violencia y Acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa.

Por su parte, las causales que puede invocar el trabajador constan en el artículo 173 del Código de Trabajo, entre las que encontramos: injurias graves inferidas por el empleador, disminución, impuntualidad y falta de pago de la remuneración, ejecución de una labor distinta la pactada, sufrir violencia o acoso en el lugar de trabajo.

Estas causales atienden a obligaciones básicas que las partes deben cumplir en virtud de la relación contractual y de la buena fe, colaboración, solidaridad, lealtad y diligencia. Estas obligaciones no se limitan, por parte del empleador exclusivamente al aspecto económico. Tampoco se limitan, por parte del trabajador, a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra. Por el contrario, existen otras obligaciones que son de naturaleza ética o psicológica, que en términos generales tienden a asegurar que el trabajo se desarrolle en "condiciones acordes con las necesidades, fuerzas y dignidad de la persona humana", sin descuidar el aseguramiento del éxito del negocio. (Trujillo Vásquez, 1987, pág. 255)

Podemos resumirlas de la siguiente manera: cuando las partes faltan a su obligación de respeto mutuo; cuando el trabajador deja de asistir puntual y regularmente a sus labores o no se sujeta a las órdenes y disposiciones emanadas de su empleador o del reglamento interno; o cuando, por su parte, el empleador deja de pagar íntegra y oportunamente la remuneración debida o exige al trabajador ejecutar una labor distinta de la convenida. Es pertinente indicar que se introduce como una causal adicional para solicitar el visto bueno, tanto por parte del empleador como del trabajador, el acoso laboral.

De allí la exigencia de una causa legal debidamente fundamentada y justificada por el solicitante, quien a través de los medios probatorios de los que se crea asistido, deberá demostrar ante la autoridad de trabajo que el trabajador se encuentra inmerso en una de las causales referidas.

El procedimiento del visto bueno lo encontramos en el artículo 621 del Código de Trabajo y más detalladamente en el reciente Acuerdo Ministerial 2024-041 que regula el trámite administrativo de visto bueno. El artículo 5 de referido Reglamento contempla las formalidades que debe contener la petición de visto bueno, que no son otras más que los requisitos de la demanda en los términos del Código Orgánico General de Procesos, a saber: la determinación de la autoridad ante quien se propone, generales de ley del peticionario, así como los de la persona en contra se presenta y el lugar en donde ha de practicarse la notificación, seguido de los fundamentos de hecho, de derecho y la pretensión, acompañado de los documentos que se consideren como medio probatorio.

Se debe destacar que el empleador puede solicitar la suspensión inmediata de la relación laboral durante la tramitación del visto bueno, para lo cual deberá justificar la necesidad de dicha medida. De estimarlo pertinente, el Inspector de Trabajo concederá la suspensión, ordenando que el empleador consigne el valor equivalente a un mes de remuneración del trabajador, que será entregada al trabajador en caso de que se niegue el trámite de visto bueno y por ende se ordene la restitución a su puesto de trabajo, sin perjuicio de incurrir en despido intempestivo.

Una vez interpuesta la solicitud de visto bueno, el trámite será sorteado para con uno de los Inspectores de Trabajo de la circunscripción territorial del lugar donde se ejecuta el contrato

de trabajo, quien verificará el cumplimiento de las formalidades y requisitos de admisibilidad previa calificación. De cumplir con dichos requisitos, admitirá a trámite la solicitud de visto bueno y ordenará que se practique la diligencia de notificación. El accionado, en virtud del principio de contradicción, podrá contestar la solicitud planteando excepciones y anunciando las pruebas que considere pertinentes. Con contestación o sin ella, el Inspector de Trabajo deberá convocar a ambas partes a la diligencia de investigación, en la que la autoridad de trabajo propondrá una fase de conciliación. De no alcanzar acuerdo conciliatorio alguno, escuchará a las partes y ordenará la práctica de las pruebas, y de manera excepcional, podrá ordenar de oficio la práctica de diligencias tendientes a esclarecer los hechos objeto de controversia.

Finalmente, en el término de tres días concluida la diligencia, el Inspector emitirá su resolución debidamente motivada, concediendo o negando el visto bueno. De haberse concedido la suspensión laboral, ordenará la entrega del valor consignado al trabajador o su devolución inmediata al empleador.

Ahora bien, los efectos de la resolución del Inspector de Trabajo serán distintos según quien haya solicitado el visto bueno, y según se conceda o se niegue la petición. Si se concede el visto bueno, y lo ha solicitado el trabajador, se da por terminada la relación laboral, y le da el derecho a recibir una indemnización por despido intempestivo en los términos del artículo 188 del Código de Trabajo. Si el peticionario es el empleador, de igual manera se permite dar por terminada la relación laboral, le exime del pago de cualquier indemnización, y en caso de que se hubiere solicitado la suspensión, le da el derecho a recuperar la remuneración consignada.

Por el contrario, si se niega el visto bueno solicitado por el trabajador, la relación laboral continúa, dejando a salvo el derecho a reclamar vía judicial. De negarse el visto bueno solicitado por el empleador, además de continuar la relación laboral, le da el derecho al trabajador a retomar su puesto de trabajo y a cobrar la remuneración consignada, en caso de que se hubiera solicitado la suspensión. Aún así, el empleador podrá hacer valer sus derechos en sede judicial.

De todas maneras, cualquiera de las partes que se considere afectada por la resolución, podrá apelarla dentro del término de tres días a partir de su notificación, y se elevará a conocimiento del Director Regional del Trabajo y Servicio Público. El Acuerdo Ministerial es claro al indicar que las resoluciones dictadas por las autoridades del Ministerio de Trabajo solo tendrán valor de informe, dejando a salvo el derecho de acudir ante el juez o jueza de trabajo para que lo aprecie con criterio jurídico.

Frente a este panorama, tenemos entonces que el visto bueno es una de las formas de terminación del contrato individual de trabajo que prevé el Código de Trabajo, además de un mecanismo legal que ampara tanto al empleador como al trabajador para terminar la relación

laboral cuando existen causas que impliquen el incumplimiento de las obligaciones básicas de cualquiera de las partes.

Estas obligaciones se encuentran contenidas en el Código de Trabajo a partir del artículo 41, así como en el reglamento interno, documento que todo empleador, en ejercicio de su facultad de dirección, administración, organización y supervisión, que cuente con más de diez trabajadores debe obligatoriamente elaborar y registrar ante el Ministerio de Trabajo, en el que se establece el conjunto de disposiciones mandatorias para los trabajadores, que regulan el desarrollo de las labores de una empresa o establecimiento específico.

El reglamento interno constituye una fuente de carácter general debido a que comprende normas para un indeterminado número de personas. Una vez aprobado por la Dirección Regional del Trabajo correspondiente, debe fijarse permanentemente en lugares visibles del establecimiento con el objetivo que pueda ser visible y conocido por los trabajadores.

"El reglamento interno es una manifestación del poder de dirección" (Boza, 2011), y su importancia radica la necesidad de mantener un ambiente de trabajo ordenado y estructurado, estableciendo mecanismos y procedimientos que permitan regular de manera adecuada las relaciones laborales, y garantizar los derechos, obligaciones, responsabilidades, deberes y prohibiciones del empleador y trabajador, así como también contar con un régimen disciplinario para conservar la buena disciplina y alcanzar los objetivos del negocio. Sin embargo, se debe tener presente que el reglamento interno no puede ir en contra de los derechos del trabajador, en virtud del principio de irrenunciabilidad que les ampara; por tanto, toda estipulación en contrario será nula.

En este marco, cuando el trabajador incurre en el incumplimiento del reglamento interno de trabajo previamente aprobado, y este es de tal gravedad, nos encontramos frente a la causal segunda del artículo 172 del Código de Trabajo, que faculta al empleador a solicitar la terminación de la relación laboral, previo trámite de visto bueno por indisciplina o desobediencia grave al reglamento interno.

Por un lado, la norma se refiere a la indisciplina del trabajador. La indisciplina es un comportamiento que se traduce en la desobediencia e insubordinación, que incita al desorden de una institución e impide la convivencia pacífica; y por tal, exige la aplicación de sanciones.

Por su parte, la falta grave implica el incumplimiento contractual por parte del trabajador, de tal gravedad y magnitud que perturba relación laboral e imposibilita su continuidad. Para el autor Pasco Cosmópolis (1985) que la falta sea grave constituye el requisito *sine qua non*; pues las faltas leves o menores son sancionables por el empleador en ejercicio de sus facultades disciplinarias, con un llamado de atención o amonestación por escrito. Además, para calificar a una falta como grave, esta debe estar prevista en el reglamento interno de trabajo, en virtud del principio de legalidad y tipicidad. En este sentido, el régimen disciplinario

está sujeto a limitaciones con la finalidad de que esta herramienta no sea aplicada de manera abusiva y arbitraria por el empleador.

Dicho lo anterior, la terminación previo trámite de visto bueno por desobediencia o falta al reglamento interno legalmente aprobado responde al incumplimiento grave de los deberes contractuales propios de la relación laboral, como la ejecución del trabajo en forma, tiempo y calidad convenidos, diligencia, fidelidad, colaboración, honradez, respeto y buena fe. A manera de ejemplo, cuando el trabajador se niega a realizar las actividades o labores encomendadas, cuando el trabajador divulga información confidencial o reservada, o cuando disponga de los bienes de la empresa sin autorización o para un fin distinto, el empleador podrá solicitar la terminación del contrato individual de trabajo, para lo cual deberá justificar que la conducta del trabajador se enmarca en uno de las faltas catalogadas como graves, y será el inspector de trabajo quien resuelva dar por terminado el contrato de trabajo, de ser el caso.

El visto bueno como límite a la estabilidad laboral de mujeres en período de lactancia.

Así las cosas, el reconocimiento en el ordenamiento jurídico ecuatoriano de causales legales para solicitar la terminación de la relación laboral previo trámite de visto bueno, resulta válido, inclusive para la mujer trabajadora embarazada y periodo de lactancia, pues lo contrario significaría otorgar a la protección de la mujer embarazada el carácter de un derecho absoluto e ilimitado, aunque existan causas objetivas y de cierta manera justas para que el empleador pueda solicitar al Inspector de Trabajo la terminación del vínculo laboral, desembocando en actuaciones fuera del marco legal y constitucional.

Conforme hemos revisado en el presente trabajo, la Constitución ecuatoriana reconoce a la mujer embarazada como parte del grupo de atención prioritaria, y, por ende, protege el estado de maternidad, gestación, lactancia y cuidado del recién nacido en todos los ámbitos, sobre todo en el laboral. Sin embargo, la protección y estabilidad laboral reforzada a la que nos hemos referido con anterioridad, de ninguna manera puede ni debe alterar el ordenamiento jurídico constitucional, mucho menos pretender la permanencia indefinida en un lugar de trabajo cuando existen motivos para activar mecanismos legales, como lo es el visto bueno, para dar por terminado el contrato de trabajo.

Para la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia

La protección a la mujer embarazada, no ha sido considerada por el Constituyente ni legislador como un absoluto derecho desbordante del ordenamiento jurídico constitucional ni legal; a contrario sensu, ha puesto límites al derecho a la protección laboral en estado de gravidez, siguiendo un correcto entendimiento y percepción de que no existe derecho absoluto; puesto que ello desencadenaría en una sistemática beligerancia de derechos entre individuos, ocasionando un caos social y jurídico, -la libertad plena, sin restricción. (Juicio No. 711-2007 ex 1ra, 2013)

En esta misma línea, recientemente la Corte Constitucional dentro del caso 109-20-EP en sentencia reconoció que la desvinculación de la mujer embarazada o en periodo de lactancia podría tener lugar siempre que esté enmarcada en la ley y no por “causas inherentes a su rol reproductivo” (Sentencia 109-20-EP/24, 2024)

Por lo que podríamos inferir que no toda desvinculación de una mujer embarazada, a través de las instituciones previstas en la legislación ecuatoriana, conduce a la lesión de derechos fundamentales, por tanto, el visto bueno podría ser declarado procedente cuando, cumpliéndose todas las formalidades previstas, y habiendo justificado debida y objetivamente el incumplimiento de las obligaciones de la trabajadora establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, el Inspector de Trabajo, motivadamente, conceda la terminación de la relación laboral.

Ahora bien, no podemos desconocer la jurisprudencia de la Corte Constitucional, que al respecto se ha pronunciado indicando que cualquier terminación de “relación laboral de una mujer embarazada, en licencia de maternidad o en periodo de lactancia se debe presumir discriminatoria si la entidad responsable no demuestra lo contrario” (Sentencia 2903-19-EP/24, 2024).

Además, precisa que las autoridades públicas, administrativas o judiciales, que tengan bajo su conocimiento casos que supongan o presuman una amenaza al derecho a la igualdad material consagrada en el artículo 11 de la Constitución de la República, en ejercicio de sus facultades, están obligados a realizar un examen minucioso que permita evidenciar si existe o no tal desigualdad, y en el evento de ser así

(...) disponer medidas que promuevan el ejercicio de los derechos en situación de igualdad, conforme establece la normativa constitucional e internacional de protección del derecho a la igualdad de la mujer, sobre todo cuando esta se encuentra en estado de embarazo. (Sentencia 072-17-SEP-CC, 2017)

Este desarrollo jurisprudencial de la Corte Constitucional establece los parámetros que se deben tomar en consideración cuando el empleador busca dar por terminada la relación laboral de una mujer embarazada o en periodo de lactancia, y que bien podrían ser aplicados en el trámite administrativo de visto bueno.

Ello quiere decir que, tratándose del cometimiento de una falta grave por una mujer embarazada o en periodo de lactancia, inclusive en sede administrativa, cuando se invoque una de las causales para dar por terminado el contrato de trabajo previo trámite de visto bueno, el empleador es quien está obligado a justificar que la solicitud de visto bueno no tiene relación directa con la condición de embarazo o en periodo de lactancia de la mujer trabajadora, para que sea considerada una causa justa, suficiente, válida y legítima, teniendo en cuenta la existencia de categorías sospechosas de discriminación expresamente previstas

en el artículo 11 de la Constitución de la República, que exigen mayor atención, control y protección por parte del Estado, toda vez que restringen derechos constitucionales afectando desfavorablemente a grupos que se encuentran en evidente estado de debilidad.

La Corte Constitucional (2013) ha manifestado que cuando se evidencien categorías sospechosas que deriven en tratos diferenciados no proporcionales, cuya aplicación esté ligada a colocar en una posición de desventaja a grupos de personas de atención prioritaria, como lo es la mujer embarazada o en periodo de lactancia, se presumirá su inconstitucionalidad salvo que mediante causas válidas se demuestre lo contrario. Por lo que, toda distinción por las razones enumeradas en el artículo precedente da lugar a una mayor carga probatoria encaminada a justificar razonablemente que no ha existido tal discriminación. En el caso que nos ocupa, le corresponderá entonces al empleador desvirtuar la presunción de inconstitucionalidad.

Ahora bien, respecto a la carga probatoria, el Código Orgánico General de Procesos, norma supletoria en materia laboral, indica como regla general que el actor debe probar los hechos que afirmativamente ha propuesto en la demanda, y más adelante admite otros casos de inversión de la carga de la prueba.

En materia laboral está admitida la inversión de la carga probatoria, excepcionalmente, atendiendo a la desigualdad de las partes que integran la relación, y considerando que el empleador puede disponer con mayor facilidad de los medios probatorios. Pese a que la inversión de la carga de la prueba en materia laboral no se encuentra recogida expresamente en ninguna norma, la Sala Laboral de la Corte Nacional de Justicia se ha pronunciado al respecto, sosteniendo que frente a situaciones particulares en las que una de las partes de la relación laboral se encuentra en mejores condiciones que la otra, debido a la desigualdad, le corresponde una mayor carga probatoria al empleador, quien ostenta una mejor posición para acreditar los hechos.

A manera de ejemplo, en el caso No. 1273-2012, la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional dispuso la inversión de la carga de la prueba en una demanda de despido intempestivo propuesta por una mujer embarazada, quien habría sido despedida por su empleador pese a su condición. A criterio de la Corte

(...) no es menester que la mujer embarazada manifieste o demuestre su estado de gestación al empleador, sino que se le garantice que solo podrá ser desvinculada o extrañada de su puesto de trabajo, por justa causa, para lo cual a quien corresponderá demostrarlo es al empleador. (Juicio Laboral 1273-2012, 2013)

No obstante, a pesar de la presunción de discriminación, el marco normativo permite que el empleador proceda con la desvinculación de una trabajadora en estado de gravidez o periodo de lactancia si se comprueba que esta ha incurrido en faltas graves relacionadas con el

incumplimiento de las normas del reglamento interno de trabajo, pues de acuerdo con la interpretación normativa vigente, tales causales son consideradas válidas por lo que de forma correcta pueden justificar la terminación de la relación laboral, siempre que se respeten los procedimientos y garantías procesales correspondientes.

En este contexto, la jurisprudencia de la Corte Constitucional establece que, aunque se presume discriminación en los despidos relacionados con el embarazo o la lactancia, el empleador puede justificar la desvinculación si puede demostrar que la causa del despido se encuentra en una infracción grave de las políticas laborales, siempre que se sigan los procedimientos legales adecuados para proteger los derechos de la trabajadora. Esto implica que el visto bueno, o el proceso de justificación ante la autoridad laboral competente, sigue siendo un mecanismo válido para la desvinculación, siempre que se respete el debido proceso y no se incurra en prácticas discriminatorias.

De ahí que el inspector de trabajo que conoce el visto bueno, en circunstancias como las analizadas, debe observar las garantías del debido proceso consagradas en el artículo 76 de la Constitución. Además, a través de la Dirección de Grupos de Atención Prioritaria, debe gestionar, atender y dar seguimiento a casos de presunción de vulneración de derechos de grupos de atención prioritaria o en condiciones de vulnerabilidad, brindando asistencia y criterios técnicos en materia laboral, aplicación la normativa correspondiente sobre el Acoso, Violencia y Discriminación, por tanto, la resolución que concede, en este caso, el visto bueno autorizando la terminación de la relación laboral, debe estar debida y suficientemente motivada, compuesta de elementos fácticos, razones jurídicas suficientes, y una valoración probatoria que le permita establecer la verdad de los hechos; más aun cuando se trate de una mujer embarazada o en periodo de lactancia.

A continuación, revisaremos un caso práctico que refleja la terminación previo trámite de visto bueno de una mujer trabajadora en periodo de lactancia.

FICHA TÉCNICA	
Nro. de caso:	Visto Bueno Nro. 336141
Fecha de inicio:	11 de abril de 2024
Accionante:	MM
Accionado:	El empleador se reservó el derecho de difundir el nombre de la ex trabajadora. La trabajadora se encontraba en periodo de lactancia.

Autoridad:	Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Manabí
Fundamentos de hecho:	El empleador en la petición alegó que la trabajadora incumplió una de las obligaciones previstas en el artículo 42 del reglamento interno, esto es: “Todo personal que maneje fondos de la Empresa, no podrá disponer de los mismos para otros fines que no sea para el que se le haya entregado. Ello dará lugar a la máxima sanción establecida en este reglamento” (MM, 2023), anunciando y adjuntando como prueba cuadros de caja y grabaciones de video del punto de venta evidenciando que la trabajadora habría tomado dinero de un cliente y procedido a guardarlo en su cartera, omitiendo ingresar esta información en el sistema de cobro, registrando un faltante de alrededor US \$1.000 dólares. Además, enfatizó que la petición de terminación de la relación laboral se debía exclusivamente al reiterado incumplimiento de las disposiciones del reglamento interno, independientemente de su condición o estado. Incluso, el empleador justificó que, una vez finalizada la licencia de maternidad, otorgó a la trabajadora todas las garantías para que pueda ejercer debidamente el derecho al cuidado del recién nacido, entre ellas, el horario reducido para que pueda gozar de dos horas diarias para el cuidado del recién nacido debidamente suscrito por ambas partes.
Fundamentos de derecho:	Art. 169 numeral 7 y art. 172 numeral 2 del Código de Trabajo. Art. 42 literal x del Reglamento Interno de MM.
Causal invocada:	Art. 172. 2) Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados
Pretensión/Petición:	Se autorice a dar por terminada legalmente la relación laboral con la señora xxx por la causal invocada.
Medios probatorios (accionante):	1. Cuadros de caja; 2. Grabaciones de video del punto de venta;

	<p>3. Documento de horario reducido suscrito por ambas partes.</p> <p>4. Declaración de testigos</p>
Medios probatorios (accionada):	No aporta prueba
Resolución:	<p>Si bien la trabajadora se encuentra actualmente en periodo de lactancia, situación que le otorga una protección especial en virtud de las disposiciones constitucionales relacionadas con la maternidad, no es menos cierto que este derecho no es absoluto, pues encuentra su limitación en las obligaciones inherentes a la relación laboral, cuyo incumplimiento faculta al empleador, en su rol de administrador, a adoptar las medidas necesarias para mantener el orden y la disciplina dentro de la institución. (...) Se ha evidenciado que la trabajadora xxx en el marco de sus funciones, ha incumplido con el artículo 42 literal x) y le corresponde la máxima sanción, esto es la separación de la empresa, puesto que constituye una infracción grave. Si bien las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia gozan de derechos especiales para evitar que la terminación laboral sea considerada arbitraria e ilegítima, la legislación laboral también contempla los casos en los que el empleador puede terminar el contrato de trabajo, como es el caso del incumplimiento grave de sus obligaciones laborales. (...)</p> <p>RESUELVE: PRIMERO.- CONCEDER EL VISTO BUENO solicitado por la compañía MM, en contra de la trabajadora xxx, por haber demostrado el peticionario que la Accionada ha incurrido en la causal 2 del Art. 172 del Código de Trabajo. SEGUNDO.- Se autoriza a la parte accionante la terminación de las relaciones contractuales de trabajo con la</p>

	<p>accionada; TERCERO.- Queda a salvo el Derecho que le asisten a las partes, de acudir a la vía Judicial en caso de inconformidad con la presente Resolución, esto acorde a lo que preceptúa el inciso segundo del Art. 183 del Código del Trabajo que manifiesta:" La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio.</p>
--	---

Por lo que podemos concluir que la terminación de la relación laboral de la mujer embarazada es plenamente válida cuando esta atienda a causas legal y previamente establecidas ligadas al incumplimiento de sus obligaciones contractuales, y nada tenga que ver con su condición de maternidad, situación que el empleador está en la obligación de justificar en virtud de presunción de discriminación que ampara a los grupos de atención prioritaria.

DISCUSIÓN – RESULTADOS

Del análisis efectuado, tenemos que los derechos de la mujer embarazada y en periodo de lactancia, al considerarse como grupo de atención prioritaria, se extienden al ámbito laboral y por tanto las decisiones judiciales o administrativas deben precautelar la protección de este grupo manifiestamente vulnerable frente a cualquier discriminación o diferenciación, que evidentemente puede surgir de las relaciones laborales. Es por ello que la Corte Constitucional ha desarrollado una línea jurisprudencial consagrando la estabilidad laboral reforzada para las personas que atraviesen situaciones de vulnerabilidad, ya sean motivos biológicos, como el período de embarazo, parto y posparto; de salud, como enfermedades catastróficas o discapacidad; o simplemente relacionados con el sindicalismo; en virtud de la cual el empleador está impedido de terminar unilateralmente el contrato de trabajo por razones de vulnerabilidad del trabajador, otorgando a la persona trabajadora una protección especial debido a la carga discriminatoria que se presentan en las relaciones de trabajo.

Sin embargo, la legislación ecuatoriana también permite que el empleador, bajo la figura del visto bueno, pueda solicitar al Inspector de Trabajo la terminación de la relación laboral cuando el trabajador incumple gravemente sus obligaciones contractuales. Tratándose de una trabajadora en periodo de maternidad, la Corte Constitucional ha previsto que al ser una categoría sospechosa de discriminación, el empleador está en la obligación de justificar

objetivamente que la petición no responde a la situación particular de la trabajadora, caso contrario el despido será declarado ineficaz, y la trabajadora además de reclamar las indemnizaciones correspondientes, será reintegrada a su puesto de trabajo.

Por lo que, las sentencias de la Corte Constitucional y Corte Nacional de Justicia marcan un precedente significativo en la jurisprudencia ecuatoriana, pues los fallos no solo resuelven una situación particular, sino que también fijan el marco de protección para las mujeres embarazadas, así como también para el empleador, pues deja abierta la posibilidad de desvincular a una mujer trabajadora en estado de gravidez, siempre que su decisión encuentre fundamento en una causal objetiva y justifique que nada tiene que ver con el estado de la mujer trabajadora, ya que la protección a este grupo prioritario de ninguna manera debe ser considerado absoluto.

CONCLUSIÓN

Las garantías del trabajador consagrados en el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador protegen a toda persona trabajadora contra cualquier abuso injustificado y arbitrario del empleador, otorgándoles estabilidad y permanencia.

Esta estabilidad hace alusión al aseguramiento y conservación del puesto de trabajo o empleo, y constituye una traba para los despidos abusivos, más aún frente a situaciones de vulnerabilidad que atraviese la persona trabajadora, ya sean motivos biológicos, como el período de embarazo, parto y posparto; de salud, como enfermedades catastróficas o discapacidad; o simplemente relacionados con el sindicalismo. En estos casos, el legislador ha previsto una protección especial de estabilidad laboral reforzada, que busca asegurar que las personas que ostentan una condición de debilidad gocen del derecho a la igualdad real y efectiva ante actos de discriminación.

Sin embargo, el ordenamiento jurídico ha previsto mecanismos como la figura del visto bueno, que permite al empleador, o al trabajador, dar por terminada la relación laboral por haber incurrido en una de las causales establecidas en el Código de Trabajo. Por lo que el reconocimiento de causales legales para solicitar la terminación de la relación laboral resulta válido, inclusive para la mujer trabajadora embarazada y periodo de lactancia, pues lo contrario significaría otorgar a la protección de la mujer embarazada el carácter de un derecho absoluto e ilimitado, aunque existan causas objetivas para que el empleador pueda solicitar al Inspector de Trabajo la terminación del vínculo laboral.

En este escenario, el empleador está obligado a justificar que la decisión de dar por terminada la relación de trabajo está directamente relacionada con el incumplimiento de las obligaciones del trabajador, previstas en la ley, así como el reglamento interno debidamente aprobado ante la autoridad de trabajo, pues la jurisprudencia ha considerado que toda terminación de

relación laboral de personas de grupos vulnerables, gozará de presunción de discriminación por sustentarse en criterios sospechosos.

Referencias bibliográficas

Boza, G. (2011). *Lecciones de derecho del trabajo*. Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Código del Trabajo, Registro Oficial 78 al 81 (Honorable Congreso Nacional 17 de noviembre de 1938).

Código del Trabajo, Suplemento del Registro Oficial No. 167 (Congreso Nacional del Ecuador 2005).

Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial No. 449 (Asamblea Constituyente 2008).

Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (Asamblea General de las Naciones Unidas 18 de diciembre de 1979).

Convenio sobre igualdad de remuneración, 100 (Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo 29 de junio de 1951).

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 111 (Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo 25 de junio de 1958).

Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 190 (Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo 25 de junio de 2021).

Convenio sobre la protección de la maternidad, 103 (Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo 17 de mayo de 1962).

Convenio sobre la protección de la maternidad, 138 (Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo 15 de junio de 2000).

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 156 (Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo 23 de junio de 1981).

de Buen Lozano, N. (1974). *Derecho del trabajo Tomo I*. México: Porrúa.

Declaración de Filadelfia (Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo 10 de mayo de 1944).

Declaración de Innocenti sobre la protección, promoción y apoyo de la lactancia materna (UNICEF: Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia 22 de noviembre de 2005).

Declaración Universal de los Derechos Humanos, Resolución 217 A (III) (Asamblea General de las Naciones Unidas 1948).

Estabilidad laboral reforzada. Un mecanismo de protección para la igualdad de los discapacitados físicos. (2006). *Revista Derecho del Estado*, 157-170.

Juicio Laboral 1273-2012, 1273-2012 (Corte Nacional de Justicia, Sala de lo Laboral 04 de unio de 2013).

Juicio No. 711-2007 ex 1ra, Juicio No. 1298-2011 (Corte Nacional de Justicia. Sala de lo Laboral 22 de julio de 2013).

Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano, Suplemento del Registro Oficial 309 (Asamblea Nacional 27 de abril de 2023).

Ley Orgánica para la Justicia Laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar, Tercer Suplemento del Registro Oficial No. 483 (Asamblea Nacional 20 de abril de 2015).

Ley sobre el Contrato Individual de Trabajo, Registro Oficial 763 (Honorable Congreso Nacional 06 de octubre de 1928).

Martín González, C. (1997). *Naturaleza del visto bueno*. Quito: Edino.

Néves Mujica, J. (1987). La estabilidad laboral en la Constitución. *THEMIS Revista De Derecho*, 29.

Pasco Cosmópolis, M. (1985). La Falta Grave Laboral. *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, 269-311.

Plá Rodríguez, A. (1978). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: De Palma.

Sentencia 072-17-SEP-CC, Sentencia 072-17-SEP-CC (Corte Constitucional del Ecuador 15 de marzo de 2017).

Sentencia 080-13-SEP-CC, 0445-11-EP (Corte Constitucional del Ecuador 09 de octubre de 2013).

Sentencia 109-20-EP/24, 109-20-EP (Corte Constitucional del Ecuador 23 de mayo de 2024).

Sentencia 2903-19-EP/24, 2903-19-EP/24 (Corte Constitucional del Ecuador 13 de marzo de 2024).

Sentencia C-016/98 (Corte Constitucional de Colombia 1998).

Sentencia No. 016-16-SEP-CC, 016-16-SEP-CC (Corte Constitucional del Ecuador 22 de septiembre de 2016).

Sentencia Nro 175-16-SEP-CC, N.º 1507-12-EP (Corte Constitucional del Ecuador 01 de junio de 2016).

Sentencia Nro 309-16-SEP-CC, 309-16-SEP-CC (Corte Constitucional del Ecuador 21 de septiembre de 2016).

Sentencia Nro 375-17-SEP-CC , 375-17-SEP-CC (Corte Constitucional del Ecuador 22 de noviembre de 2017).

Sentencia Nro. 0108-14-EP/20, 0108-14-EP/20 (Corte Constitucional del Ecuador 09 de junio de 2020).

Sentencia T-238/2008, T-238/2008 (Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional 04 de marzo de 2008).

Trujillo Vásquez, J. C. (1987). *Derecho del Trabajo*. Quito: Colección de Textos Universitarios. Ediciones de la PUCE.