



UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE

DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO

CARRERA DE DERECHO

TRABAJO DE TITULACIÓN

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE

ABOGADO

TEMA

**DESPIDO INEFICAZ DE MUJERES EMBARAZADAS O EN PERÍODO
DE LACTANCIA: ANÁLISIS DE MECANISMOS DE PROTECCIÓN
LABORALES EN ECUADOR.**

TUTOR

Mgtr. EDUARDO JOSÉ MEDINA MAZZINI

AUTOR

JAIME DANIEL GUTIÉRREZ ANDRADE

GUAYAQUIL

2025

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	
FICHA DE REGISTRO DE TESIS	
TÍTULO Y SUBTÍTULO: Despido ineficaz de mujeres embarazadas o en período de lactancia: análisis de mecanismos de protección laborales en Ecuador.	
AUTOR/ES: Gutiérrez Andrade Jaime Daniel	TUTOR: Mgtr. Medina Mazzini Eduardo José
INSTITUCIÓN: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil	Grado obtenido: Abogado
FACULTAD: FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO	CARRERA: CARRERA DE DERECHO
FECHA DE PUBLICACIÓN: 2025	N. DE PÁGS: 88
ÁREAS TEMÁTICAS: Derecho	
PALABRAS CLAVE: Derechos laborales, Trabajador, Embarazo, Discriminación.	
RESUMEN: A lo largo de la historia, el trabajo ha sido una herramienta fundamental para la supervivencia y evolución humana, y la lucha por los derechos laborales ha sido una constante. Inicialmente enfocada en el hombre, la Revolución Industrial y movimientos filosóficos impulsaron el reconocimiento de derechos más amplios, incluyendo los de la mujer. En Ecuador, la Constitución y el Código del Trabajo protegen a las mujeres embarazadas como un grupo de atención prioritaria. Sin embargo, a pesar de la "estabilidad laboral reforzada", existen vulneraciones, a menudo originadas por empleadores que buscan evadir obligaciones como las indemnizaciones por despido intempestivo o ineficaz. El Visto Bueno , un procedimiento administrativo, permite al empleador terminar la relación laboral por causas específicas, pero a veces se utiliza de manera fraudulenta para despedir a trabajadoras embarazadas y evitar pagos. Este procedimiento incluye la posibilidad de una suspensión laboral temporal y requiere un proceso de notificación y respuesta por parte de la trabajadora antes de que el inspector de trabajo emita una resolución.	
N. DE REGISTRO (en base de datos):	N. DE CLASIFICACIÓN:
DIRECCIÓN URL (Web):	

ADJUNTO PDF:	SI ☒	NO ☐
CONTACTO CON AUTOR/ES: Gutiérrez Andrade Jaime Daniel	Teléfono: 096-294-6156	E-mail: jgutierrezan@ulvr.edu.ec
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	Mgr. Carlos Pérez Leyva (Decano) Teléfono: 2596500 Ext. 250 E-mail: cperezl@ulvr.edu.ec Mgr. Geancarlos Gonzales Solorzano (Director de Carrera) Teléfono: 2596500 Ext. 233 E-mail: ggonzalezso@ulvr.edu.ec	



6 GUTIERREZ ANDRADE JAIME

8%
Textos
sospechosos

6% Similitudes
< 1% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
< 1% Idiomas no reconocidos
1% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: 6 GUTIERREZ ANDRADE JAIME.docx
ID del documento: 2ddce8043953a8f050197f8f64d4568bc2f3008e
Tamaño del documento original: 111 kB

Depositante: EDUARDO JOSÉ MEDINA MAZZINI
Fecha de depósito: 20/8/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 20/8/2025

Número de palabras: 18.272
Número de caracteres: 117.686

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	www.lexis.com.ec Código del Trabajo Descargar PDF Código del Trabajo Act... https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo 23 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (411 palabras)
2	localhost El derecho a la defensa en las controversias originadas en el despido l... http://localhost:8080/similarity/bitstream/123456789/1/688/1/TJUEXCOMMDC001-2020.pdf 30 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (373 palabras)
3	repositorio.ucsg.edu.ec Condición de vulnerabilidad de las mujeres embarazad... http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11955/1/T-UCSG-POS-MDC-156.pdf 21 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (344 palabras)
4	hdl.handle.net Proyecto resolutive sustitutivo de la Resolución n.º 05-2021 de L... http://hdl.handle.net/10644/15380 30 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (294 palabras)
5	es.slideshare.net Derechos mujeres embarazadas PPT https://es.slideshare.net/slideshare/derechos-mujeres-embarazadas/51615385 21 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (235 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.utl.edu.ec Derecho de igualdad y no discriminación a las mujeres la... https://repositorio.utl.edu.ec/handle/123456789/5211	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (40 palabras)
2	dspace.uniandes.edu.ec Capacitación sobre el despido ineffecto y la protección ... https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15887	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (38 palabras)
3	Documento de otro usuario Viene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (37 palabras)
4	dspace.unl.edu.ec Protección a la mujer en estado de gestación frente al despi... https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/14113	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (24 palabras)
5	repositorio.puce.edu.ec Análisis de la eficacia de la protección de los derechos ... https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/39860	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)



Eduardo Jose Medina
Mazzini

Time Stamping
Security Data

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

El estudiante egresado JAIME DANIEL GUTIÉRREZ ANDRADE, declara bajo juramento, que la autoría del presente Trabajo de Titulación, “Despido ineficaz de las mujeres embarazadas o en período de lactancia: análisis de mecanismos de protección laborales en Ecuador”, corresponde totalmente al suscrito y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autor(es)



Firma:

JAIME DANIEL GUTIÉRREZ ANDRADE

C.I. 0921888251

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL DOCENTE TUTOR

En mi calidad de docente Tutor del Trabajo de Titulación, Despido ineficaz de las mujeres embarazadas o en período de lactancia: análisis de mecanismos de protección laborales en Ecuador, designado por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho, de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Trabajo de Titulación, titulado: Despido ineficaz de las mujeres embarazadas o en período de lactancia: análisis de mecanismos de protección laborales en Ecuador, presentado por el estudiante JAIME DANIEL GUTIÉRREZ ANDRADE como requisito previo, para optar al Título de ABOGADO, encontrándose apto para su sustentación

Firma:

Mgtr. EDUARDO JOSÉ MEDINA MAZZINI

C.C.: 0918078924

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por cada bendición que Él me ha brindado, tanto en el ámbito académico, como en el personal. Sin Dios, nada es posible.

Agradezco también al “Capo di tutti capi”, mi padre, mi héroe, Jaime Miguel Gutiérrez Elvay, toda vez que, sin su ayuda, la carrera de Derecho hubiera sido tan solo un sueño y no una realidad. Del mismo modo, agradezco también a Verónica Andrade Varas, quien es mi madre, pues en conjunto con mi padre, de manera indirecta, me enseñaron lo que es resistir ante adversidades, no rendirse y seguir adelante contra todo pronóstico, hicieron un buen trabajo. Por otra parte, agradezco también a mis otros padres, a quienes amo con mi vida entera, Olimpia Varas Bustamante, quien es mi Mami Oli, y Víctor Andrade Naranjo, quien es mi Papi Negro, por todo el aguante y apoyo incondicional que me brindaron a lo largo de mi carrera. Mención especial para mi tío, Víctor Andrade Varas, y mi Mami Julia, Julia Elvay Poveda, quienes también siempre han estado presentes y me han brindado su apoyo en determinado momento.

Por otra parte, agradezco también al estudio jurídico “RQ & ASOCIADOS”, por ser parte de mi formación académica, profesional y, a su vez, permitirme culminar mi carrera de Derecho sin obstáculo alguno.

Por último, agradezco a la ULVR, su personal docente, y mi tutor, el Ab. Eduardo Medina Mazzini, por demostrarme de que estoy hecho y de lo que soy capaz, además de sembrar en mí cada enseñanza impartida.

DEDICATORIA

Dedico el presente proyecto y todos los éxitos obtenidos a lo largo de mi carrera, a Dios, a mi familia, a todos aquellos que confiaron y creyeron en mí, a los que siempre me brindaron, en determinado momento, algún consejo, apoyo, compañía, y a aquellos amigos que hice a lo largo de mi carrera, ¡los pibardos!

Una dedicatoria especial también, directa al cielo, para Jaime Gutiérrez Gallardo, mi Papi Lolo. Seguramente, desde el cielo, me observa mientras obtengo mi título de abogado.

Jaime Daniel Gutiérrez Andrade

RESUMEN

A lo largo de la historia, el trabajo ha sido una herramienta fundamental para la supervivencia y evolución humana, y la lucha por los derechos laborales ha sido una constante. Inicialmente enfocada en el hombre, la Revolución Industrial y movimientos filosóficos impulsaron el reconocimiento de derechos más amplios, incluyendo los de la mujer.

En Ecuador, la Constitución y el Código del Trabajo protegen a las mujeres embarazadas como un grupo de atención prioritaria. Sin embargo, a pesar de la "estabilidad laboral reforzada", existen vulneraciones, a menudo originadas por empleadores que buscan evadir obligaciones como las indemnizaciones por despido intempestivo o ineficaz.

El **Visto Bueno**, un procedimiento administrativo, permite al empleador terminar la relación laboral por causas específicas, pero a veces se utiliza de manera fraudulenta para despedir a trabajadoras embarazadas y evitar pagos. Este procedimiento incluye la posibilidad de una suspensión laboral temporal y requiere un proceso de notificación y respuesta por parte de la trabajadora antes de que el inspector de trabajo emita una resolución.

Palabras claves: Derecho laboral, Trabajador, Embarazo, Discriminación.

ABSTRACT

Throughout history, work has been a fundamental tool for human survival and evolution, and the fight for labor rights has been a constant. Initially focused on men, the Industrial Revolution and philosophical movements drove the recognition of broader rights, including those of women.

In Ecuador, the Constitution and the Labor Code protect pregnant women as a priority group. However, despite "reinforced job stability," violations exist, often originating from employers seeking to evade obligations like compensation for wrongful or ineffective termination.

The Visto Bueno, an administrative procedure, allows employers to end a labor relationship for specific reasons. However, it is sometimes used fraudulently to dismiss pregnant employees and avoid payments. This procedure includes the possibility of a temporary work suspension and requires a notification and response process from the employee before the labor inspector issues a resolution.

Keywords: Labor rights, Worker, Pregnant, Discrimination.

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	2
ENFOQUE DE LA PROPUESTA	2
1.1 Tema:	2
1.2 Planteamiento del Problema:	2
1.3 Formulación del Problema:	3
1.4 Objetivo General	4
1.5 Objetivos Específicos	4
1.6 Idea a Defender	4
1.7 Línea de Investigación Institucional.	5
CAPÍTULO II	6
MARCO REFERENCIAL	6
2.1 Marco Teórico:	6
2.1.1. Antecedentes Históricos	6
2.1.2. Derechos Laborales de la Mujer Embarazada en Ecuador.....	9
2.1.3. Estabilidad Laboral Reforzada de la Mujer Embarazada en Ecuador y Colombia.....	10
2.1.4. Discriminación en Contra de la Mujer Embarazada	11
2.1.5. El Empleador de la Mujer Embarazada Trabajadora	13
2.1.6. Visto Bueno	14
2.1.7. Despido Intempestivo	16
2.1.8. Despido Ineficaz	17
2.1.9. Procedimiento del Visto Bueno y su Resolución.....	18
2.1.10. Incumplimiento de la Resolución del Visto Bueno	21
2.1.11. Acción de Incumplimiento	23
2.1.12. Caso Análogo	24
2.2 Marco Legal	26
2.2.1 Constitución de la República del Ecuador	26
2.2.2 Organización Internacional del Trabajo	29
2.2.3 Código del Trabajo.....	30
2.2.4 Código Orgánico General de Procesos	33
2.2.5 Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados.....	33
2.2.6 Sentencia No. 2903-19-EP/24	34

2.2.7 Sentencia No. 1356-23-EP/25	34
CAPÍTULO III	36
MARCO METODOLÓGICO	36
3.1 Enfoque de la Investigación	36
3.2 Alcance de la Investigación.....	36
3.3 Técnica e Instrumentos para Obtener los Datos	38
3.4 Preguntas a Expertos	39
3.5 Preguntas al Inspector de Trabajo del Guayas	39
3.6 Preguntas a Trabajadora en Estado de Gestación	40
3.7 Población y Muestra.....	40
3.8 Tipos de Muestra en Investigación Cualitativa.....	41
CAPÍTULO IV	42
PROPUESTA O INFORME	42
4.1 Presentación y análisis de resultados	42
4.2 Resultado y análisis de las entrevistas	42
Tabla 1	42
Tabla 2	45
Tabla 3	49
Tabla 4	54
Tabla 5	57
Análisis de resultados	59
Codificación para el análisis de las entrevistas realizadas a Expertos.....	59
Tabla 6	59
Codificación para el análisis de las entrevistas realizadas a mujeres trabajadoras en estado de gestación.	63
Tabla 7	63
CONCLUSIONES.....	66
RECOMENDACIONES	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
ANEXO	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	42
Respuestas de entrevista a experta Mgtr. Tamara Viejó Toro	42
Tabla 2	45
Respuestas de entrevista a experta Mgtr. Melany Bernal Gómez.....	45
Tabla 3	49
Respuestas de entrevista al Inspector del Trabajo, Ab. Winner Hidalgo.	49
Tabla 4	54
Respuestas de entrevista a la mujer trabajadora que se encuentra en estado de embarazo.	54
Tabla 5	57
Respuestas de entrevista a la mujer trabajadora que se encuentra en estado de embarazo.	57
Tabla 6	59
Análisis de resultados por las entrevistas realizadas a expertos del derecho en el ámbito laboral.	59
Tabla 7	63
Análisis de resultados por las entrevistas realizadas a trabajadoras en estado de gestación.	63

TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Entrevista Ab. Tamara Viejó	73
Ilustración 2: Entrevista Ab. Melany Bernal.....	74
Ilustración 3: Entrevista Ab. Winner Hidalgo	74
Ilustración 4: Entrevista trabajadora en período de gestación.....	75
Ilustración 5: Entrevista trabajadora en período de gestación.....	75

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se sumerge en un análisis histórico y jurídico de los derechos laborales, examinando su evolución desde sus orígenes hasta el panorama normativo actual. A lo largo de los siglos, el trabajo ha sido un pilar de la civilización, y con él, la necesidad de establecer regulaciones que dignifiquen la labor humana. Este estudio traza el camino desde las primeras concepciones filosóficas sobre el trabajo en la antigua Grecia, pasando por los grandes movimientos que, en el contexto de la Revolución Francesa y la Revolución Industrial, forjaron las bases de los derechos económicos y sociales que hoy consideramos fundamentales.

Un eje central de este análisis es la invisibilización histórica de la mujer en el ámbito laboral, y cómo su creciente participación, especialmente a partir del siglo XIX, impulsó la lucha por la igualdad y el reconocimiento de sus derechos. La investigación se centra en el marco legal contemporáneo de Ecuador y Colombia, países que han implementado normativas específicas para proteger a las mujeres en estado de gestación, otorgándoles una estabilidad laboral reforzada. Esta protección, sin embargo, se enfrenta a una realidad compleja, marcada por la persistencia de la discriminación de género y la aplicación maliciosa de instrumentos jurídicos.

El texto profundiza en la figura del Visto Bueno, un procedimiento administrativo diseñado para la terminación justa de un contrato laboral, pero que, en la práctica, se ha convertido en una herramienta utilizada por empleadores para evadir responsabilidades, como el pago de indemnizaciones por despido ineficaz. A través de este análisis, se busca evidenciar la brecha entre la protección legal teórica y las vulneraciones reales que enfrentan las trabajadoras embarazadas, destacando la necesidad de fortalecer los mecanismos de cumplimiento para garantizar una verdadera equidad en el ámbito laboral.

CAPÍTULO I

ENFOQUE DE LA PROPUESTA

1.1 Tema:

Despido ineficaz de mujeres embarazadas o en período de lactancia: análisis de mecanismos de protección laborales en Ecuador.

1.2 Planteamiento del Problema:

A la presente fecha, aún se perpetran ciertas vulneraciones y violaciones en referencia al derecho inherente que poseen las mujeres embarazadas, dentro del marco laboral-legal, a pesar de las leyes establecidas en pro de estas mujeres que forman parte de un grupo de atención prioritaria.

En cuanto a leyes establecidas, es importante traer a colación lo mencionado en los artículos 195.2 y 195.3 del Código del Trabajo, los cuales versan sobre la acción y el efecto del despido ineficaz, toda vez que, en la actualidad, ciertos empleadores buscan evadir las obligaciones derivadas del despido ineficaz, mediante distintos mecanismos legales.

Por otra parte, y de conformidad con el artículo 172 del Código del Trabajo, existen distintos requisitos que el empleador debe tener presente al momento de querer dar por terminado el contrato que mantiene con determinado trabajador, en otras palabras, la normativa establece y respalda la aplicación del recurso denominado Visto Bueno .

Es menester recalcar que, en la actualidad, ciertos empleadores abusan del uso del recurso descrito en el acápite anterior, a fin de concluir con la relación laboral que se mantiene con la mujer embarazada, lo cual posee total legalidad, sin embargo, en distintas ocasiones, la solicitud de visto bueno interpuesta en contra de la mujer embarazada ante el Ministerio del Trabajo, resulta ser maliciosa y temeraria, toda vez que dicha solicitud se plantea a fin de omitir ciertas obligaciones sujetas al despido ineficaz, debido a que estas obligaciones demandan una cantidad mayor por indemnización a favor de la mujer embarazada.

Con base a lo expuesto en líneas anteriores, es menester reconocer la vulneración existente, sin embargo, no es la única que radica en el entorno laboral-legal, toda vez que existen casos de hostigamiento laboral (ocasionados intencionalmente) en contra de estas mujeres embarazadas, con el objeto de que estas, voluntariamente, suscriban la renuncia a su cargo actual de trabajo, lo cual constituye una grave vulneración, debido a que se ignora la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas en Ecuador.

Además de las vulneraciones antes expuestas, existen también casos en los cuales, mediante resolución de Visto Bueno, el inspector del trabajo encargado, dispone la no autorización de dar por terminada la relación laboral entre empleador y trabajador, no obstante, arbitrariamente, el empleador puede optar por no acatar lo dispuesto mediante resolución. Si bien es cierto, lo antes dicho puede dar apertura a que, en caso de que la trabajadora se encuentra en estado de embarazo, inicie acciones por la vía judicial, alegando un despido ineficaz. Sin embargo, es menester recordar que estas mujeres tienen tan solo 30 días (después de que se llevó a cabo el despido) para alegar un despido ineficaz, lo cual, en ocasiones, representa un gran desafío para la mujer embarazada, por verse obligada a actuar de la manera más ágil posible, poniendo en riesgo la vida de quien engendra, así como su vida misma. Entonces es importante plantear la siguiente pregunta: ¿La desobediencia a lo dispuesto mediante Resolución de Visto Bueno vulnera de manera directa los derechos de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral?

Por lo expuesto anteriormente, abordar el presente proyecto de tesis es importante, a fin de recalcar y enmarcar los mecanismos de protección laborales e inherentes a la mujer que se encuentra embarazada o en período de lactancia, destacando que, estas mujeres pertenecen a un grupo vulnerable por el estado en el cual se encuentran. Por lo tanto, el hecho de proteger sus derechos es de suma relevancia, a fin de constituir una sociedad justa y digna.

1.3 Formulación del Problema:

El hecho de aplicar distintos mecanismos de terminación laboral, en contra de la mujer embarazada, y que estos sean ajenos al despido ineficaz, ¿vulnera los derechos de la mujer embarazada o no?

1.4 Objetivo General

Analizar de manera pormenorizada los distintos mecanismos, a través de leyes, jurisprudencia y doctrina, que determinen la protección de los derechos laborales en contra de procedimientos, como el visto bueno, que no corresponden a garantizar la estabilidad reforzada de las mujeres que se encuentren embarazadas o en período de lactancia.

1.5 Objetivos Específicos

Profundizar en referencia al proceso de distintos mecanismos de terminación laboral, su legalidad o no, en la aplicación de procesos contra la mujer embarazada o en período de lactancia.

Evaluar la eficiencia del marco legal laboral y constitucional, en contra de posibles vulneraciones de los derechos laborales correspondientes a la mujer que se encuentra embarazada o en período de lactancia.

Analizar la normativa, jurisprudencia y doctrina, que verse sobre el desarrollo del presente proyecto.

1.6 Idea a Defender

Las mujeres embarazadas o en período de lactancia, poseen derechos laborales inherentes e irrevocables, sin embargo, la indebida aplicación de distintos mecanismos, al momento de querer terminar la relación laboral con esta mujer embarazada, ostenta una grave vulneración de derechos en contra de estas mujeres, toda vez que estas gozan de estabilidad laboral reforzada. Además, el hecho de dar a trámite un visto bueno mal infundado e interpuesto con mala fe (en su mayoría por parte del empleador), deriva en la omisión o evasión de la indemnización correspondiente por el despido ineficaz, el cual corresponde, por derecho, a la mujer embarazada (entre otros beneficiarios, de conformidad con lo establecido en el Código del Trabajo). Adicionalmente, es menester recalcar que existen empleadores que no acatan lo dispuesto mediante resolución de visto bueno (en caso de que la resolución resulte desfavorable a los intereses del empleador), lo cual deja como consecuencia, la impunidad, toda vez que, en la actualidad, no existe normativa o disposición que sancione a

aquellos empleadores que ignoren y/o no acaten lo dispuesto por la autoridad competente, como lo es el inspector del trabajo. Sin duda alguna, lo antes dicho denota un acto repudiable, debido a que esto afecta a dos seres, la mujer embarazada, y el ser que se encuentra en su vientre. Por lo tanto, es trascendental exponer mediante análisis, los distintos mecanismos que funcionan en pro de proteger a estas mujeres que se encuentran en estado vulnerable, además de evaluar distintas impunidades que se perpetran en cuanto al incumplimiento del auto resolutivo por parte del Ministerio del Trabajo.

El presente proyecto se desarrollará mediante el método de investigación cualitativo, toda vez que se analizarán distintos datos documentales que sean de gran relevancia para la prosecución del presente proyecto, además de contar con intervenciones de especialistas del derecho laboral, y mujeres que han sido afectadas por el mal proceder de distintos empleadores.

1.7 Línea de Investigación Institucional.

Con base al presente proyecto de investigación, es preciso indicar que la línea de investigación institucional comprende: Sociedad civil, derechos humanos y gestión de la comunicación.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco Teórico:

2.1.1. *Antecedentes Históricos*

Durante décadas, el trabajo ha sido la herramienta de supervivencia, que ha permitido la evolución del ser humano y de las agrupaciones sociales. En Grecia, según lo señaló Demócrito, “la fatiga es más dulce que la ociosidad para el hombre que gana por sí aquello por lo que se afana o para aquel que sabe que podrá utilizarlo” (Spiegel, 1971, p. 18). Desde aquella época, el trabajo fue considerado como un valor del ser humano. Las actividades laborales se han desarrollado desde la época primitiva, que inicialmente se dedicaban a la caza, pesca y recolección de frutos, hasta llegar a la industrialización. El trabajo se “constituye como medio normal de subvenir a las necesidades de la vida... toda persona ha de tener derecho a trabajar” (Osorio, 1974, pp. 298 -299). En virtud de la importancia que emanaba la actividad laboral realizada por las personas, con el pasar de los tiempos, se empezaba a denotar la importancia del reconocimiento por los derechos de los trabajadores, mismos que han ido evolucionando, pues en inicios autores mercantilistas señalaban que los trabajadores debían ganar un salario regulado y que sea utilizado para los gastos necesarios para la subsistencia, con el paso de los años y gracias a las grandes luchas por los derechos de empleo, se han enfocado en la búsqueda de la igualdad y no discriminación, basados en principios establecidos en los derechos humanos, pues este derecho es considerado como fundamental, ya que es parte inherente de la dignidad humana. (Ochoa Ochoa & Morales Guevara, 2020, p. 18)

A pesar de lo antes dicho, también influyó el factor filosófico, toda vez que dicho factor impulsó tendencias humanistas que, en conjunto con planteamientos socio-políticos, permitieron la creación de nuevos derechos de los ciudadanos, que son producto de la Revolución Francesa, bajo los principios de libertad, igualdad y fraternidad. Este primer desarrollo del reconocimiento de prerrogativas a la humanidad en regulaciones internacionales y vinculantes, permitieron su evolución con posterioridad, nuevamente por el impulso filosófico

de Marx y Hegel, quienes orientaron a la creación de clases de derechos, como los económicos, culturales y sociales, que a su vez se replicó en las diferentes legislaciones internas. (Moya, 2021, p. 656)

Sin embargo, desde que inició la lucha porque se reconozcan ciertos derechos laborales, estos derechos hacían énfasis en el trabajo del hombre o en los derechos que todo hombre debía gozar mientras se encontraba trabajando, inobservando el rol de la mujer en el área laboral, pues hace siglos, la mujer no era fundamental para el desarrollo de ciertos trabajos, no obstante, en el siglo XIX, todo lo anteriormente dicho cambió.

Fue durante el siglo XIX que la mujer llegó a denotar cierta preeminencia dentro del ámbito laboral, sin embargo, con anterioridad, la mujer ya cumplía con un rol, relativamente importante, desarrollando ciertas actividades relativas al capitalismo industrial, por ejemplo, trabajaba como pulidora de metales, lechera o criada en zonas urbanas y rurales, tanto en Europa como en Norteamérica. No obstante, es en el siglo XIX que se ostenta a la mujer con una atención fundamental, mientras los contemporáneos dialogan sobre moralidades y legalidad de ciertas actividades desarrolladas por las mujeres. Entonces, podemos decir que la mujer trabajadora nace de la revolución industrial, toda vez que, durante dicha revolución, la mujer trabajadora significó en una problemática visible ante la sociedad de aquel entonces.

La problemática nace debido a que, históricamente, la mujer ha sido víctima de innumerables abusos por parte de la sociedad, ya que se ha considerado como un grupo vulnerable y diferente frente a la población masculina, ha sido rezagada en la participación política, laboral y económica. Uno de los factores que marcó el tema de la distribución de tareas fue el patriarcado, desde el inicio de la humanidad, al considerar la superioridad del hombre frente a la mujer, según lo señala Gargallo (2012) “la cultura masculina es hegemónica... y su exaltación de los valores de la superioridad de los hombres sobre las mujeres que lo convierten en un sistema multifacético de discriminación social de las mujeres y androcentrismo cultural” (p. 168).

Producto de la cultura, se concebía a la mujer como el sexo débil, tanto en su personalidad como en la apariencia física, por lo que se la encasilló

únicamente en el trabajo del hogar, al cual, se lo ha considerado dentro del ámbito económico como no productivo. Fue en el año de 1930, donde se dio el primer paso, pequeño pero fundamental, en la lucha contra la discriminación dentro del ámbito laboral, esto es, la inclusión de las mujeres en las industrias, eso sí, con salarios bajos, pero este fue el comienzo para la formación de los grupos de mujeres asalariadas que lucharían por sus derechos. Debido a la precariedad laboral que sufría la mano de obra masculina, factor determinante en la segunda guerra mundial, en el cual se dio paso a la contratación de mujeres en las fábricas, mientras los hombres se encontraban en el pacífico, debilitando las fuerzas del Imperio de Japón. Años más tarde, Estados Unidos se consolidaba como potencia económica mundial, logrando concentración de industrias o empresas, las cuales se sostenían con mano de obra femenina y masculina. (Ochoa Ochoa & Morales Guevara, 2020, p. 19)

Establecidos los derechos laborales inherentes, tanto a favor del hombre como de la mujer, la sociedad se planteó una nueva problemática, versada sobre los derechos laborales de aquella mujer que, de manera repentina, resultara embarazada. Es por esto que, conforme fue evolucionando la necesidad y el derecho laboral, desde inicios del siglo pasado se destacó la necesidad de garantizar los derechos laborales de las mujeres embarazadas. En 1952, la Organización Mundial del Trabajo (OIT) desarrolló un Convenio Especial de Protección de la Mujer Embarazada, que significó grandes avances en esta materia, principalmente porque originó prestaciones y garantías para el acceso y conservación del empleo para mujeres trabajadoras durante su maternidad, en diversos Estados miembros de la OIT, entre esos Ecuador. (Cruz, 2020, p. 3)

Sin embargo, antes del convenio desarrollado por la OIT, muchos años atrás, ya existió cierta idea innovadora en cuanto a los derechos de las mujeres embarazadas, pues Paul Lafargue, diputado perteneciente al Partido Obrero Francés, propuso en el año 1892 una política que mencionada el derecho de gozo al permiso por maternidad a favor de las trabajadoras francesas embarazadas, por lo cual, se les asignaría cierto reconocimiento económico, pagado diariamente, desde que se da inicio al cuarto mes de gestación, hasta que culmine el primer año después de que se haya llevado a cabo el parto.

Cabe mencionar que la incorporación de la mujer en el campo laboral remunerado no se lo hizo de forma brusca, ni que las clases obreras y burguesas aparecieran de repente, todo esto se dio como un conjunto de cambios económicos, tecnológicos, sociales y culturales que abarcan diferentes dimensiones sociales. La mujer ha incursionado en diferentes modalidades de trabajo como la agricultura, la industria textil, el trabajo nocturno, emprendimiento entre otros, esto hace necesario incorporar a la mujer al mundo laboral ya que es importante en términos económicos porque ella genera una mayor productividad al país. Es por esto que en el Ecuador la mujer goza de derechos reconocidos dentro del marco constitucional, y los relativos a los derechos laborales se encuentran regulados en el Código de Trabajo. (Cabrera Cabrera & Gamboa Vargas, 2022, p. 90)

2.1.2. Derechos Laborales de la Mujer Embarazada en Ecuador

En el Ecuador, existen distintas leyes de carácter laboral, establecidas con el objeto de garantizar la protección integral de los trabajadores, incluidas aquellas mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. Estas leyes garantizan el derecho al trabajo, una remuneración justa y múltiples beneficios que tienen el fin de proteger la salud durante y después del embarazo, entre otros derechos trascendentales a favor de la mujer embarazada y en periodo de lactancia. (Robelly-Flores & Salazar-Ruíz, 2025, p. 114)

La vigente Carta Magna del Ecuador, en varios de sus artículos establece múltiples lineamientos que tienen como objeto proteger, de forma especial, a la mujer que se encuentra embarazada y, paralelamente, se encuentra trabajando, lo cual determina disposiciones puntuales en cuanto a la prohibición de su despido. (Robelly-Flores & Salazar-Ruíz, 2025, p. 115)

Es menester establecer que, Las mujeres embarazadas en razón del ordenamiento jurídico ajustado al principio de supremacía constitucional y por ende un estado constitucionalista, las ha revestido de derechos y mecanismos para accionarlos, haciendo hincapié en el marco laboral con medidas que aseguren su bienestar y la del menor, así como la recuperación física de la madre sin ser desvinculada de su trabajo. Por lo que, el principal cuerpo normativo posterior a la Constitución de la República del Ecuador (CRE), en nivel interno,

es el Código del Trabajo para su resguardo en este apartado. (Moya, 2021, p. 655)

Además, es importante también recalcar que, en virtud de lo mencionado en el acápite anterior, ante el estado ecuatoriano, y conforme lo establece la norma suprema del Ecuador, a la mujer que se encuentra embarazada, se la considera parte de un grupo de atención prioritaria, lo cual la convierte en acreedora de distintos derechos que el estado ecuatoriano ha establecido a favor de estas mujeres, salvaguardando la vida y la salud de las mismas. Dicho esto, podemos decir que la protección constitucional y normativa para la mujer embarazada, a la presente fecha, es reconocida por la legislación ecuatoriana, estableciendo la supremacía constitucional, es decir, la Constitución es la norma suprema por ser esta la que fundaba a todo el sistema jurídico, pues así lo concebía el jurista y filósofo austriaco, Hans Kelsen.

2.1.3. Estabilidad Laboral Reforzada de la Mujer Embarazada en Ecuador y Colombia

Por otra parte, ahondando en normativas extranjeras, pero pertenecientes a la región, notamos que en Colombia también se establecen normativas explícitas y rigurosas a favor de las mujeres embarazadas, lo cual ha atravesado constantes evoluciones y avances mediante decretos y/o sentencias por parte del gobierno colombiano, por ejemplo, en la sentencia SU070/13, emanada por la Corte Constitucional de la República de Colombia, se expone lo siguiente:

El estado colombiano es aquel que se encarga de la protección a favor de la mujer embarazada y lactante. Es decir, la protección tiene como objetivo velar por los derechos, no solo de las mujeres que se encuentran trabajando, la protección también prevalece los derechos de todas las mujeres en general, dentro del territorio nacional colombiano. También se establece como fundamento jurídico el fuero de maternidad, lo cual tiene como objeto erradicar todo acto discriminatorio que se pueda cometer en contra de la mujer dentro del ámbito laboral. Dicho esto, se busca en sí, impedir aquella discriminación que pueda derivar en un despido infundado y malicioso, la terminación o no renovación del contrato que mantiene estas mujeres con su empleador, ya sea por causa del embarazo o la lactancia. (Colombia, 2013)

Por lo antes dicho, se denota que, en Colombia, la mujer embarazada, también ostenta un rol protagónico en cuanto al gozo de ciertos derechos de carácter laboral y, conforme lo citado en el acápite anterior, se observa una protección laboral y reforzada a favor de las mujeres embarazadas. Es menester recalcar que, en Ecuador, las mujeres embarazadas también gozan de aquella protección.

En sentencia No. 3-19-JP/20, la Corte Constitucional del Ecuador detalló la estabilidad laboral reforzada a favor de las mujeres embarazadas, motivo por el cual expuso que la mujer embarazada, o en cualquier etapa relacionada a su estado de gestación y período de lactancia, se encuentra revestida por una protección especial de carácter constitucional, la cual se denomina como la estabilidad laboral reforzada, misma que busca evitar todo tipo de accionar relativo a la discriminación, la desvinculación de su lugar habitual de trabajo a causa de su estado; y, precautelar la integralidad de su salud y la del hijo o hija que está por nacer. (Ecuador, 2020)

Es decir, la estabilidad laboral reforzada cumple el rol de ser una garantía jurídica, establecida con el fin de salvaguardar los derechos de aquellos trabajadores que poseen alguna condición especial o particular, por ejemplo, las mujeres en estado de embarazo. En caso de violarse la estabilidad laboral reforzada, se podría configurar una vulneración grave de derechos laborales fundamentales. (Pallares, 2021, p. 12)

2.1.4. Discriminación en Contra de la Mujer Embarazada

A pesar de lo expuesto en líneas anteriores, en cuanto a los derechos laborales establecidos por distintas normativas ecuatorianas e internacionales, a favor de las mujeres embarazadas, aún existen casos que derivan en graves vulneraciones en contra de los derechos laborales de las mujeres embarazadas, es decir, existen casos de discriminación laboral en contra de estas mujeres debido al estatus prioritario que estas poseen, lo cual las hace más susceptibles a sufrir distintas discriminaciones dentro de determinado ambiente laboral. Por lo antes dicho, es importante establecer que, la discriminación es una acción u omisión que atenta contra la dignidad del ser humano al someterlo

ilegítimamente a un trato diferente al brindado a sus otros congéneres. (Acharán, 2021, p. 29)

Cabe mencionar que, la discriminación, desde un aspecto general e histórico, no es un comportamiento originado en la actualidad, pues las tratadistas, Ana Panchano y María Molina, establecen: “La discriminación a través de la historia de la humanidad se ha manifestado distinguiendo sobre varios parámetros, tales como, la raza, la nacionalidad, la ideología, clase social, etnia, religión, etc.” (Panchano Zurita & Molina Torres, 2021, p. 181).

A la presente fecha, lastimosamente, existen ciertos casos relacionados a la discriminación de género, toda vez que existen ciertos argumentos vergonzosos, los cuales exponen que el hombre es un ser superior a la mujer. Califican a la mujer, en todo ámbito, como una persona que debe estar bajo el cuidado y amparo del hombre, por lo cual, las mujeres carecen de autonomía y voluntad propia. No obstante, todo lo antes dicho, debía atravesar un proceso de cambio que tenga como fin cambiar la historia y el pensamiento que lo sociedad pudo haber tenido en determinada época. Es por esto que, en la actualidad, se puede decir que la evolución de los derechos de las mujeres no ocurre de manera abrupta, por simple casualidad, esto conlleva una ardua lucha, estableciendo la dignidad femenina, denotando la consecuencia de la intolerancia frente al abuso y arbitrariedad masculina. (Rojas et al., 2021, p. 171)

Sin embargo, a la presente fecha, y a pesar de las luchas libradas, así como los derechos establecidos a favor de las mujeres embarazadas, en el Ecuador, la discriminación en contra de este grupo de mujeres antes descrito, en la actualidad, sigue siendo un problema latente por mostrarse de manera recurrente en el ámbito laboral. Sin embargo, la lucha es constante, y es por eso que en los últimos años se han creado distintas leyes, con el objeto de proteger no solo a la mujer embarazada, sino también a la mujer como tal de manera general. Por ejemplo, la creación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta en Ecuador, la cual tiene como objeto principal eliminar brechas y casos vinculados a la discriminación dentro de todo ámbito laboral. Es menester recalcar que, a pesar de la creación de leyes de la misma índole, tal y como se lo mencionó con anterioridad, la lucha por erradicar la discriminación es

constante, más aún cuando se trata de un grupo de atención prioritaria, como lo son las mujeres embarazadas.

2.1.5. El Empleador de la Mujer Embarazada Trabajadora

A la presente fecha, existen distintas normativas que buscan proteger los derechos de estas mujeres (embarazadas), sin embargo, estas normativas o los mecanismos de protección que las mismas normativas exponen, no son del todo suficientes ni eficientes, por lo tanto, es importante reconocer que, por lo general, dentro del ámbito laboral, las acciones que derivan en una grave vulneración de derechos laborales de las mujeres embarazadas, se originan desde las decisiones que pueda tomar el empleador.

Si bien es cierto, y conforme se lo ha descrito en la presente investigación, la mujer embarazada goza de estabilidad laboral reforzada, además de otros derechos establecidos y avalados por el estado ecuatoriano, sin embargo, el Código del Trabajo, en su artículo 154, establece cierto lineamiento capaz de reclinar lo antes descrito, toda vez que dicho artículo establece que las mujeres embarazadas son susceptibles a las situaciones detalladas en el artículo 172.

Por lo antes dicho, es importante establecer que, el artículo 172 del Código del Trabajo, en sí, otorga ciertas atribuciones al empleador, a fin de que este pueda dar por terminada la relación laboral que se mantenga con cualquier trabajador, sea hombre, dirigente sindical, mujer o mujer embarazada. Cabe mencionar que, previamente, el trabajador deberá interponer una solicitud de Visto Bueno en contra del trabajador ante el Ministerio del Trabajo, a fin de proceder con la terminación laboral.

En conclusión, a pesar de la condición especial y vulnerable de la mujer embarazada, esta mujer se muestra susceptible ante la solicitud denominada “Visto Bueno”, lo cual se encuentra establecido en el Código del Trabajo y forma parte de la práctica cotidiana del derecho laboral. Sin embargo, es importante plantear la siguiente interrogante: ¿La solicitud de Visto Bueno en contra de las mujeres embarazadas, vulneran los derechos de las mismas? En teoría, y conforme lo expuesto en líneas anteriores, la solicitud de Visto Bueno, en sí, no fue creada con el objeto de vulnerar los derechos laborales de los trabajadores

en general, no obstante, es necesario conocer la forma en la cual se interpone la solicitud de Visto Bueno, con qué fin se lo plantea, las causales detalladas dentro de dicha solicitud, y demás elementos que buscan conducir a una resolución favorable para quien interpone la solicitud de Visto Bueno.

2.1.6. Visto Bueno

El Visto Bueno nace como figura jurídica, el 21 de julio de 1936, dando la competencia a una autoridad administrativa llamada Inspector del Trabajo, quien tendrá la obligación de conocer, resolver y tramitar reclamos individuales de trabajo, así como llevar a cabo el procedimiento del Visto Bueno y resolver al respecto, mediante resolución. La figura del Visto Bueno es definida como “la resolución del Inspector de Trabajo que califica de legal las causales invocadas por el peticionario trabajador o empleador para dar por terminada la relación laboral”. En tal sentido nos expresa, en primer lugar, la necesidad de la existencia de una causa legal, fundamentada y justificada (medios probatorios) por el peticionario (empleador o trabajador), investigada por el Inspector del trabajo (autoridad administrativa competente), de la cual se deriva su resolución debidamente motivada, la cual faculta la terminación de la relación laboral. (Herrera Vásquez & Roja Montoya, 2020, p. 103)

Además, es menester recalcar que el término Visto Bueno en el ámbito laboral, es propio e intrínseco de la normativa ecuatoriana, es lo que, en la doctrina, hace referencia al despido legal cuando es el empleador quien busca poner fin al contrato, basándose en la solicitud de visto bueno, misma que se resuelve por la autoridad administrativa de trabajo; además, cuando es el trabajador quien busca terminar la relación laboral con su empleador, también tiene derecho a interponer la misma solicitud antes descrita. (Bósquez Remache, Campaña Muñoz, & Chica López, 2022)

En consecuencia, podemos decir que la solicitud del Visto Bueno puede ser interpuesta tanto por el empleador, como por el trabajador, según la ocasión lo amerite, tal y como lo establece el Código del Trabajo. En tal sentido, y conforme lo detallado a lo largo del presente proyecto de investigación, el empleador posee total facultad para accionar de la manera antes descrita, en contra de la mujer que se encuentre embarazada o en período de lactancia. Cabe

recalcar *-una vez más-* que, para esto, la mujer embarazada tuvo que incurrir en las causales detalladas en el artículo 172 del Código del Trabajo.

No obstante, con el objeto de solventar aquella curiosidad y sed de conocimiento que todo estudiante de la carrera de Derecho debe poseer, ¿qué pasaría si es el empleador quien ha optado (de manera voluntaria) por incurrir en actos desleales e inmorales? Lo cual se puede traducir en interponer una solicitud de Visto Bueno ante el Ministerio del Trabajo, en contra de una mujer embarazada, alegando fundamentos de hechos fácticos totalmente falsos. ¿Por qué el empleador actuaría de forma embustera en contra de la mujer embarazada?

Los empleadores utilizan diferentes formas que evidencian cómo se busca evadir ciertas obligaciones laborales correspondientes a indemnizaciones establecidas en el Código del Trabajo, entre esas, la indebida aplicación de la solicitud del Visto Bueno infundado en su totalidad, motivo por el cual, se evidencia que ciertos empleadores abusan y prostituyen la solicitud del Visto Bueno, tomando aquella solicitud como ruta de escape, con el objeto de evitar ciertas obligaciones laborales que puedan originarse. Otro accionar bochornoso que, ciertos empleadores cometen, es incitar a la trabajadora embarazada, para que esta, de manera arbitraria, presente la renuncia a su trabajo, mediante distintas acciones, por ejemplo, realizar algún cambio de ocupación para la trabajadora embarazada, por funciones que no pueda desempeñar, o indicándole que no es requerida. Así, los empresarios suelen hacer prevalecer criterios económicos sobre lo jurídico. En muchas empresas nacionales y extranjeras antes de contratar, verifican que las mujeres no se encuentren embarazadas por los gastos que ello le ocasionarían en caso de existir alguna controversia de índole laboral. Por tanto, en general, no ofertan plazas de trabajo para mujeres gestantes, denotando así una grave vulneración derechos y el cometimiento de discriminación. (Gutiérrez, 2025, p. 135)

Cabe recalcar que, con base a lo mencionado en el acápite anterior, en cuanto al objeto de buscar evadir ciertas obligaciones laborales, perpetrado *-en su mayoría-* por el empleador, esto hace referencia a la evasión de indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo y al despido ineficaz,

lo cual se encuentra establecido en el Código de Trabajo y, a su vez, ambos ostentan como recursos de suma importancia para el trabajador.

2.1.7. Despido Intempestivo

El despido intempestivo se puede figurar cuando, por voluntad unilateral del empleador, este último opta por terminar la relación laboral con su trabajador de forma abrupta e ilegítima, inclusive, en algunos casos, el empleador opta por incurrir en actitudes inmorales. Por lo dicho, en caso de determinarse el despido intempestivo en la vía judicial, el empleador está obligado en indemnizar al trabajador víctima del mencionado suceso, como compensación a la vulneración de derechos sufrido. Se puede decir que, el despido intempestivo es un acto unilateral nacido de la voluntad del empleador, a fin de despedir sin causa justa al trabajador, concluyendo así la relación laboral, ignorando lo estipulado en el contrato de trabajo celebrado con anterioridad. El despido intempestivo no comprende la voluntad de ambas partes y, en ocasiones, el trabajador desconoce de las intenciones del empleador, siendo el mismo trabajador notificado cuando esto ya sucede. (Bermeo-Chávez & Santamaría-Velasco, 2022, p. 733)

Dicho esto, es menester recalcar que, previo a que se declare el despido intempestivo, el mismo deberá ser planteado mediante demanda interpuesta ante el Juez competente de la materia laboral. Dicho Juez será quien resuelva declarar el despido intempestivo y, por consiguiente, el pago de indemnizaciones y rubros a favor del trabajador, conforme lo establece el artículo 188 del Código del Trabajo. Además, el mismo artículo detalla la forma en la cual deberá ser calculada la indemnización en cuestión, cálculo que deberá exponerse previamente en la demanda interpuesta por parte del trabajador.

Cabe mencionar que, en cuanto a las indemnizaciones descritas en el acápite anterior, por motivo de despido intempestivo, estas se encuentran establecidas en el mismo artículo 188 del Código del Trabajo, además de su cálculo correspondiente, lo cual se debe desarrollar previo a la presentación de la demanda.

En consecuencia, el cálculo de la indemnización por despido intempestivo, se realiza con base a tres años de servicio, además, se toma en cuenta también el valor comprendido en tres meses de remuneración. En caso de conllevar más de tres años de servicio, el cálculo se realizaría conforme lo establece la misma normativa aplicable, sujeta a calcular este tipo de rubros.

Sin embargo, conforme lo descrito en líneas anteriores, existe un tipo de despidos que no corresponde a ciertos trabajadores, no obstante, esto no quiere decir que estos trabajadores no puedan gozar de ciertos derechos. En otras palabras, es menester también recalcar el alcance del despido ineficaz, mismo que se encuentra establecido en el Código de Trabajo y, resulta ser una herramienta de suma importante, de manera exclusiva, para mujeres embarazadas y dirigentes sindicales, conforme lo establecido en los artículos 187 y 195.2 del Código del Trabajo.

2.1.8. Despido Ineficaz

El despido ineficaz es una clase de despido intempestivo aplicado a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia; así como a los dirigentes sindicales, es un mecanismo que sirve para proteger a los grupos antes mencionados por ser considerados en condición de vulnerabilidad. Al igual que en los demás procedimientos, este posee un plazo de 30 días a partir del despido para que pueda ser interpuesto por la o aquel que se considere afectado. El objetivo de poder evidenciar la existencia del despido ineficaz es evitar la separación del lugar de trabajo y así garantizar el derecho a la permanencia laboral. (Macanchí-Procel, 2024, p. 105)

A pesar de constituir una diferencia de fondo, en cuanto al despido intempestivo, exista similitud en cuanto al acto propositivo, toda vez que, la demanda del despido ineficaz también se lo presenta por la vía judicial, ante el Juez de materia laboral pertinente, a fin de que el mismo declare el despido ineficaz y, por consiguiente, disponga lo comprendido en la ley.

En caso de que el despido se configure como ineficaz por parte de la autoridad judicial competente de la materia laboral, una vez se haya probado el acto perpetrado, se concluye con que el contrato celebrado anteriormente por

las partes, nunca se dio por terminado y la mujer embarazada trabajadora seguirá desarrollando cabalmente sus actividades, denotando que la relación laboral continúa, y que el tiempo de antigüedad que tenía antes del despido se mantiene. Sin embargo, las mujeres trabajadoras tienen la opción de decidir no continuar en su puesto de trabajo, por el ambiente laboral que puede ser tenso entre compañeros de trabajo y su empleador, el juicio mismo desgasta todo lo referente a las actividades que se puedan desarrollar en el lugar de empleo.

En los casos antes descritos, estas mujeres deberán percibir ciertos rubros, según marca la ley, los cuales constan en 1 año de remuneración e indemnización, según el artículo 195.3 del Código de Trabajo. Además, percibirá indemnización correspondiente al valor de un año de remuneración que venía percibiendo, además de las demás indemnizaciones que, por lo general, corresponden por concepto de despido intempestivo. (Villacis-Carrera & Panchano-Zurita, 2023, p. 268)

En conclusión, y una vez detallado lo respectivo al despido intempestivo, y despido ineficaz, se denota que por ambos recursos existen distintas indemnizaciones, las cuales, ciertos empleadores, buscan evadir a toda costa, bajo el principio de estabilidad económica por encima del ordenamiento jurídico, lo cual constituye una grave vulneración en contra de los derechos de los trabajadores, sobre todo, en contra de un grupo vulnerable, como lo son las mujeres embarazadas.

A pesar de lo ya descrito en el presente proyecto, es menester recalcar una vez más que, a la presente fecha, el uso indebido y desesperado de la solicitud de Visto Bueno, se ha propagado, toda vez que el mismo se usa con el único fin de sacar a los trabajadores de su lugar habitual de trabajo, evitando pagar las indemnizaciones antes descritas (despido intempestivo y despido ineficaz). No obstante, a pesar de lo mencionado, sí existen empleadores que interponen la solicitud del Visto Bueno de manera fundamentada.

2.1.9. Procedimiento del Visto Bueno y su Resolución

Teniendo en cuenta que la mujer embarazada trabajadora es susceptible de la solicitud del Visto Bueno, ya sea que dicha solicitud sea interpuesta de

manera infundada o no, por parte del empleador en contra de la trabajadora embarazada, el Ministerio del Trabajo (entidad receptora de la solicitud del Visto Bueno) receptará aquella solicitud para en lo posterior, proceder con un tipo de “sorteo”, a fin de determinar el/la Inspector/a del Trabajo quien conocerá, y a su vez sustentará la causa. Cabe mencionar que, en la solicitud del Visto Bueno, interpuesta por el empleador, en caso de que este lo requiera, podrá solicitar no solo la terminación laboral que se mantiene con la trabajadora embarazada, si no también, la suspensión laboral parcial de esta, hasta que se resuelva el Visto Bueno interpuesto. Para esto, el empleador deberá consignar un cheque ante el mismo Ministerio del Trabajo, el cual comprenderá la cifra correspondiente a un mes de remuneración percibida por parte de la trabajadora embarazada.

Lo antes mencionado se respalda con lo dicho en el artículo 622 del Código del Trabajo, toda vez que el mismo artículo determina que, en los casos de visto bueno, el inspector debe disponer, en caso de que así lo haya solicitado el empleador accionante, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que ingrese cheque consignado ante el Ministerio del Trabajo, el valor comprendido en la remuneración equivalente a un mes, misma que ha sido percibida por parte del trabajador, sin ningún inconveniente. (Congreso Nacional, 2005)

Una vez avocado el conocimiento del trámite del Visto Bueno, por parte del/la Inspector/a del Trabajo, el/la mismo/a procederá conforme lo establecido en el Acuerdo No. MDT-2021-189, toda vez que dicho acuerdo, expidió la normativa que regula el procedimiento que conlleva la presentación de solicitud de visto bueno, ya sea este interpuesto por trabajadores y/o empleadores, ante el Ministerio del Trabajo. Por consiguiente, el/la Inspector/a del Trabajo procederá con calificar la solicitud de Visto Bueno y, en caso de ser calificada, proceder con la emisión de las boletas de citación, exponiendo lo acontecido a la parte accionada, en este caso, la mujer embarazada.

Una vez recibida la notificación, a la parte accionada se le concederá el término de 2 días, a fin de que la misma pueda remitir la contestación con respecto a la solicitud de Visto Bueno interpuesta en su contra. Además, es importante detallar que la contestación antes descrita, debe ser redactada

conforme lo establece el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041, toda vez que el mismo acuerdo expone que se debe pronunciar mediante forma expresa, sobre hechos detallados en la solicitud.

Posteriormente, y sea que la parte accionada haya contestado o no a la solicitud de Visto Bueno, el/la Inspector/a del Trabajo determinará convocar a una audiencia de conciliación previa a la audiencia de investigación. De no llevarse a cabo la conciliación, se procederá con la audiencia de investigación, misma donde las partes procesales podrán objetar y litigar conforme sus pretensiones. Para lo cual, el/la Inspector/a del Trabajo asignado, mediante oficio, remitirá la fijación de audiencia, a la cual, deberán comparecer las partes procesales.

Una vez se haya dado inicio a la audiencia de investigación, el inspector encargado de dicha audiencia, procederá con analizar la validez procesal, otorgando a las partes comparecientes, la oportunidad de presentar argumentos al respecto. Al sanear la validez procesal, el inspector concederá la palabra a las partes comparecientes, con el fin de que ambas partes presenten su defensa técnica, iniciando, a intervención por parte del accionante, quien deberá fundamentar de manera pormenorizada su petición y, a continuación, por principio de contradicción, se escuchará lo señalado por la parte contraria.

Concluida la intervención inicial por las partes comparecientes, el inspector dispondrá que se practiquen las pruebas que hayan sido solicitadas con anterioridad, mismas que también están sujetas al principio de contradicción y, una vez concluido el anuncio de pruebas, ambas partes podrán presentar sus alegaciones finales.

Concluidos los alegatos, el/la inspector/a de trabajo calificará la causal y resolverá el trámite de Visto Bueno. La resolución debidamente motivada será notificada mediante escrito los siguientes tres días, después de haberse llevado a cabo la audiencia de investigación. Cabe mencionar que, al finalizar la audiencia, el/la inspector/a de trabajo elaborará un acta con un extracto de la audiencia celebrada, misma que será suscrita por las partes comparecientes y, será entregada a las mismas.

2.1.10. Incumplimiento de la Resolución del Visto Bueno

Es menester recalcar que, la resolución del Visto Bueno, debe cumplir con los requisitos de la sentencia, toda vez que dicha resolución debe ser motivada y justificada jurídicamente, determinando conceder o negar el Visto Bueno solicitado, ya sea por el empleador o por el trabajador. Sin embargo, no posee el mismo carácter obligatorio en cuanto a su cumplimiento. (Bósquez et al., 2022)

Es evidente que la resolución *-si bien en su forma y exteriorización se asemejarían a un acto administrativo-* en sus efectos, resultaría que no es vinculante para el empleador ni para el trabajador, pues estos podrían simplemente negarse a acatar lo dispuesto en dicha resolución, sin que el propio inspector de trabajo u otra autoridad competente, pueda obligar o compeler la ejecución estricta de la decisión tomada, pues las facultades de la autoridad del trabajo son limitadas, debido a que estas autoridades tan solo deben regirse a calificar y resolver la petición, concediendo o negando el Visto Bueno interpuesto, es decir, el/la inspector/a de trabajo no tiene la facultad de obligar a que su resolución sea acatada, en caso de que alguna de las dos partes la incumplan, de manera que no podría ejecutar su decisión.

Cabe recalcar que, una vez emanada la respectiva resolución del Visto Bueno, cualquiera de las partes (por lo general la parte afectada) podrán interponer el recurso de apelación ante dicha Resolución, por lo cual, el/la inspector/a de trabajo quien sustanció el Visto Bueno en primera instancia, trasladará el expediente a la Dirección Regional, a fin de que tal autoridad resuelva la apelación interpuesta.

No obstante, en caso de que una de las partes, de así requerirlo en cualquier momento, proceda por la vía judicial, podrá usar la resolución emanada en primera instancia, únicamente, con fines informativos, toda vez que dicha resolución no influiría de manera directa en lo que se pueda resolver por la vía judicial, con la observación adicional de que el proceso ante el juez no se centra tampoco en la ejecución del Visto Bueno, sino particularmente en su impugnación, en el conflicto presentado entre las partes, que se sustanciará con las pruebas que rindan en juicio.

Es importante reconocer que, a pesar de la apelación y la vía judicial, ya existe un precedente, ya existe una resolución del Visto Bueno emanada en primera instancia, misma que posee todas las características de sentencia a pesar de no serlo, sin embargo, y en vista de lo descrito con anterioridad, en cuanto al cumplimiento (o no) de lo dispuesto mediante resolución del Visto Bueno, se denota cierta falta de importancia o subestimación por parte de aquellas partes que optan por no cumplir con lo dispuesto por el/la inspector/a de trabajo. ¿Existe alguna sanción para aquellas partes (empleador y/o trabajador) que opten por no acatar lo dispuesto mediante resolución del Visto Bueno? La respuesta es no.

Por lo antes dicho, es importante exponer el siguiente ejemplo: en caso de que se le disponga al empleador, restituir a su lugar habitual de trabajo a una mujer embarazada (entiéndase que la misma ha sido suspendida por Visto Bueno), y el mismo empleador decida hacer caso omiso a la disposición, no existirá consecuencia legal ni sancionatoria por lo sucedido, ostentando la impunidad del acto. Ahora bien, con base al ejemplo expuesto, podemos decir que nos encontramos ante un posible despido ineficaz (por la condición actual de la mujer), lo cual debe ser alegado por la vía judicial en un término máximo de 30 días por la parte accionante, esto de conformidad con lo establecido en el artículo 195.2 del Código del Trabajo.

Sí, el Código del Trabajo otorga cierta potestad a la mujer embarazada para que esta, en caso de así requerirlo, inicie acciones por la vía judicial, reclamando su respectiva indemnización por despido ineficaz, lo cual puede denotar cierto recurso legal a favor de estas mujeres, sin embargo, es importante plantearse la siguiente pregunta: ¿existe en verdad la seguridad jurídica y no vulnerabilidad en contra de los derechos de las mujeres embarazadas?

La acción por despido ineficaz puede acarrear un proceso judicial intenso, desgastador y engorroso, lo cual puede incidir de manera negativa en contra de la salud de la mujer embarazada, toda vez que la misma pertenece a un grupo de atención prioritaria y de estado vulnerable, además de existir múltiples casos en los cuales la mujer embarazada tiende a sufrir un embarazo de alto riesgo, evidenciando el peligro de aborto, no obstante, la salud de la mujer embarazada

no se considera al momento de obviar e ignorar lo dispuesto mediante resolución de Visto Bueno. Del mismo modo, es menester recalcar que si existiera una normativa o articulado que sancione el incumplimiento de la decisión administrativa emanada por parte del inspector de trabajo, quizás la mujer embarazada podría evitar atravesar ciertos conflictos, además de evitar vulneraciones perpetradas en contra del derecho al trabajo que estas mujeres poseen, sin embargo, a la presente fecha, no existe normativa ni articulado que tipifique lo antes mencionado.

Por el mismo ejemplo antes descrito, se denota que la mujer embarazada ha incurrido en gastos por patrocinio/defensa legal, toda vez que, inicialmente, se ha sustanciado una solicitud de Visto Bueno en el Ministerio del Trabajo, entonces, económicamente hablando, ¿será la mujer embarazada capaz de llegar a instancias judiciales? Teniendo en cuenta que, el sueldo que esta mujer pueda percibir por su trabajo, será destinado (por su condición actual) para tratamientos, citas médicas, etc. Una vez más, se evidencia un conflicto que, en caso de que se haya acatado lo dispuesto mediante resolución de Visto Bueno, se podía evitar, salvaguardando la economía y estabilidad de la mujer embarazada.

Por todo lo mencionado con anterioridad, la vulneración perpetrada por parte del empleador, en contra de la mujer embarazada, es evidente desde el grave incumplimiento a la resolución del Visto Bueno, lo cual, tal y como se ha descrito en el presente proyecto, no genera consecuencia legal ni sancionatoria alguna.

2.1.11. Acción de Incumplimiento

La acción de incumplimiento, tal y como lo manifestó la abogada Cristina Paredes (2020) fue creada para poner fin una contienda jurídica, a pesar que existen garantías y principios prescritos en la Constitución; dicho así que un derecho solo se efectiviza con su aplicación o su ejecución y consolidación. Es decir, la acción de incumplimiento tiene por objeto efectivizar las decisiones judiciales emanadas por las autoridades competentes, tal y como se encuentra establecido en el artículo 93 de la Constitución de la República del Ecuador.

Además, el artículo 75 de la misma norma descrita en el acápite anterior, establece que el incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por ley, para lo cual, es importante traer a colación lo que establece la norma sancionadora en su artículo 282, toda vez que dicho artículo, establece que la persona que incumpla órdenes judiciales o prohibiciones, dirigidas a esta misma persona por parte de una autoridad competente, será sancionada con pena privativa de libertad comprendida de uno a tres años.

A pesar de lo expuesto, la sanción descrita en el acápite anterior no aplica en ciertos aspectos, por ejemplo, no aplica para el incumplimiento de las resoluciones emanadas por el Ministerio del Trabajo, sin embargo, el artículo 628 del Código del Trabajo, menciona que las violaciones perpetradas a las normas de dicho código, serán sancionadas en la forma ya prescrita dentro de los artículos establecidos y, en casos en los cuales aún no se haya determinado sanción alguna, el Director Regional del Trabajo podrá imponer sanciones de hasta doscientos dólares. No obstante, no menciona de manera clara y concisa, sanciones por incumplimiento de resoluciones administrativas emanadas por el Ministerio del Trabajo, dando apertura a la impunidad de este acto.

2.1.12. Caso Análogo

A fin de exponer la vulneración originada por el incumplimiento de la resolución expedida a raíz de una solicitud de Visto Bueno, es menester detallar lo ocurrido en la solicitud de Visto Bueno signado con determinado código, el cual fue interpuesto por una compañía, en contra de una trabajadora en estado de embarazo y período de lactancia (a petición de una de las partes comparecientes, se guarda estricta reserva de la identidad de ambas partes). Cabe recalcar que la misma trabajadora fue suspendida a petición de su empleador mediante solicitud de Visto Bueno.

La fundamentación de la solicitud de Visto Bueno descrito en el acápite anterior, versó sobre una supuesta malversación de fondos, lo cual se intentó demostrar mediante pruebas documentales y testimoniales, las cuales fueron practicadas en la respectiva audiencia de investigación, donde compareció el abogado defensor del empleador, y la abogada defensora de la trabajadora.

Una vez celebrada la audiencia, conforme el procedimiento establecido, la inspectora de trabajo procedió con la elaboración del acta de audiencia, cuyo contenido versó sobre lo practicado en dicha audiencia y, a su vez, fue suscrito por las partes que intervinieron, tanto abogados como testigos.

Días después, mediante oficio, la inspectora de trabajo resolvió negar la solicitud de Visto Bueno interpuesto por el empleador, fundamentando que las pruebas practicadas por el mismo empleador, no fueron suficientes para determinar la supuesta malversación de fondos. Por lo tanto, mediante misma resolución, la inspectora de trabajo dispuso la restitución a su lugar habitual de trabajo, de manera inmediata, de la trabajadora en estado de embarazo, además de disponer también el pago del cheque consignado a favor de la misma.

En lo posterior, el empleador, mediante su abogado defensor, interpuso el debido recurso de apelación en contra de la resolución por la solicitud de Visto Bueno signado con determinado código. Mediante dicha apelación, una vez más, se solicitó la suspensión laboral, sin embargo, aquella petición no fue concedida por la Dirección Regional del Trabajo, debido a que ya existe una primera resolución que dispone la restitución inmediata.

Por la resolución ya existente, la trabajadora optó por acudir a su lugar habitual de trabajo, sin embargo, al acudir, personal perteneciente a la compañía, impidió el ingreso de la trabajadora en mención, alegando que no pueden permitir el ingreso por el recurso de apelación interpuesto, lo cual denota un accionar infundado e ilegal, pues la resolución es clara y concisa. Cabe mencionar que, a la presente fecha, el recurso de apelación también fue negado.

Con base al accionar del personal de la compañía, y conforme lo establecido por la Constitución de la República del Ecuador, y el Código del Trabajo, estamos ante un posible despido ineficaz, pues la trabajadora en estado de embarazo posee total facultad para reclamar aquello por la vía judicial.

Cabe recalcar que, al ser el despido ineficaz un recurso que se tramita por la vía judicial, será el Juez de lo laboral quien resuelva sobre lo acontecido, por lo tanto, y bajo los principios que debe seguir todo Juez, no se puede asegurar con anterioridad que una sentencia resultará a favor o en contra de la mujer

embarazada. Y en caso de que resultara en contra, adicionando la impunidad del incumplimiento de la resolución del Visto Bueno, estaríamos presenciando una vulneración de derechos laborales abismal y vergonzosa.

Por lo tanto, debería ser inadmisibles minimizar la inobservancia de la resolución del Visto Bueno por parte del empleador, debería existir un órgano sancionador, al menos, estableciendo un marco diferencial a favor de las mujeres embarazadas, por su estado vulnerable y prioritario.

2.2 Marco Legal

En el presente marco legal, a fin de detallar la normativa que funciona en pro de los derechos la mujer embarazada dentro del ámbito laboral, es menester mencionar la Constitución de la República del Ecuador, la Organización Mundial del Trabajo, el Código del Trabajo, el Código Orgánico General de Procesos, la Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados, la sentencia 2903-19-EP/24, la Sentencia 1356-23-EP/25.

2.2.1 Constitución de la República del Ecuador

Bajo el principio de supremacía, es importante detallar, inicialmente, lo establecido por la norma suprema del Ecuador, en cuanto a los derechos laborales reconocidos por la constitución:

Art. 33.- El trabajo es un derecho inherente del ser humano y es un deber social, ostenta como derecho fundamental, aparte de ser un derecho económico, toda vez que es principal fuente de realización personal y base esencial de la economía ecuatoriana. El Estado ecuatoriano garantizará a las personas, dentro del ámbito laboral, respeto a su dignidad, una vida íntegra y retribuciones justas, además del desempeño de un trabajo saludable y escogido de manera libre y voluntaria. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 23)

La misma norma suprema ecuatoriana establece lo siguiente en su artículo 326:

Art. 326.- Bajo los siguientes principios se sustente el derecho inherente al trabajo:

1. El estado ecuatoriano tiene el deber inherente de impulsar el empleo en todas sus ramas y, emplear medidas para la eliminación del subempleo y, sobre todo, del desempleo.
2. Todo derecho laboral es inherente, irrenunciable e intangible. Será improcedente toda argumentación que opte por dictar lo contrario a lo establecido.
3. En caso de que se origine algún tipo de duda sobre el alcance que puedan tener ciertas disposiciones legales en materia de carácter laboral, estas se aplicarán, tomando en cuenta el sentido que favorezca más al trabajador.
4. A que todo trabajo se rija bajo el principio comprendido en igual valor por igualdad remuneración.
5. Todo individuo gozará del derecho inherente a poder desarrollar sus labores cotidianas dentro de un ambiente sano y propicio, además, este debe tener como objeto principal el garantizar su salud, integridad, entre otros derechos de carácter fundamental.
(Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 197)

Una vez detallados ciertos derechos fundamentales y establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, es importante hacer énfasis en la condición que ostenta la mujer embarazada:

Art. 35.- Todas las personas que sean adultas mayores, las niñas, los niños y los adolescentes, las mujeres en estado de gestación o periodo de lactancia, las personas que posean alguna discapacidad, personas que se encuentren por distintas situaciones en calidad de privadas de libertad y quienes se encuentren atravesando enfermedades de carácter catastróficas, o de alta complejidad, recibirán atención primordial, prioritaria y especializada en todo ámbito, tanto público como privado. Además, dicha atención prioritaria, recibirán también todas las personas que ostenten alguna situación de riesgo, por ejemplo, aquellas víctimas que hayan vivido violencia doméstica y sexual, lo relativo al

maltrato infantil, cuestiones relacionadas a desastres naturales y/o antropogénicos. El Estado tendrá prioridad con presar especial protección, con la mayor celeridad posible, a las personas que se encuentren en condición de doble vulnerabilidad. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 23)

Por otra parte, el estado ecuatoriano garantiza los siguientes derechos en pro de las mujeres en estado de gestación o en periodo de lactancia:

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

1. No ser discriminadas, bajo ningún concepto, por su condición actual de embarazo, tanto en el ámbito educativo, como en el ámbito social y, sobre todo, laboral.
2. La prestación gratuita, en su totalidad, en cuanto a los servicios por concepto exclusivo de salud materna.
3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.
4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación en todo momento que pueda presentarse por su condición. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 27)

A pesar de las garantías antes descritas, el estado ecuatoriano también se responsabiliza conforme el siguiente articulado:

Art. 363.- El Estado será responsable de:

5. Otorgar en todo momento el cuidado especializado a favor de los grupos comprendidos en atención prioritaria, establecidos y detallados en la carta magna del Ecuador.
6. Asegurar acciones y servicios de salud sexual y de salud reproductiva, y garantizar la salud integral y la vida de las mujeres, en especial durante el embarazo, parto y postparto. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 210)

Es menester detallar también lo que la Constitución establece sobre la acción de incumplimiento, toda vez que este articulado es de suma importancia por el objeto principal del presente proyecto:

Art. 75.- Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 44)

2.2.2 Organización Internacional del Trabajo

En vista de que Ecuador es un país perteneciente a la Organización Internacional del Trabajo, existe normativa, perteneciente a dicha organización, que actúa en pro de los derechos laborales de la mujer embarazada, motivo por el cual es importante detallar lo siguiente:

1. Se prohíbe a todo empleador, el despido de una mujer que se encuentre en estado de embarazo, o durante la licencia descrita en los artículos 4 o 5, una vez se haya reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en cada legislación nacional pertinente, excepto por motivos que sean ajenos al embarazo, el nacimiento del menor y/o sus consecuencias a raíz de la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.
2. Se garantiza a toda mujer el derecho inherente a retornar al mismo puesto de trabajo que esta estaba desempeñando, o a un puesto que resulte ser equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad. (Trabajo, 2000, art. 8)

Es menester recalcar que, la misma normativa emanada por la Organización Internacional del Trabajo, estipula también lo siguiente:

1. Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de

discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:

- (a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o
- (b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo. (Trabajo, 2000, art. 9)

2.2.3 Código del Trabajo

En vista de que el Código del Trabajo es aquella normativa que regula la relación contractual entre el empleador y el trabajador, es menester detallar los siguientes artículos, en cuanto a los derechos inherentes de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral ecuatoriano:

Art. 153.- Protección a la mujer embarazada.- Dar por terminado el contrato de trabajo, por causa de embarazo de una mujer trabajadora, es improcedente, y el empleador no podrá optar por reemplazar, de manera permanente, a la mujer trabajadora embarazada, dentro del período de doce semanas.

Durante el lapso antes descrito, la mujer en mención será acreedora a la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre y cuando, se cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código.

La o el juzgador competente, dispondrá el reintegro inmediato de la mujer embarazada despedida, a su lugar habitual de trabajo. (Congreso Nacional, 2005, pág. 71)

Por otra parte, y conforme lo revisado en el presente proyecto de investigación, en caso de que se perpetre en contra de la mujer embarazada, un

despido ineficaz, es importante que la misma conozca sus derechos, los cuales se encuentran detallados en los siguientes articulados del Código del Trabajo:

Art. 195.1.- Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.- Se configurará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras que se encuentren en estado de embarazo o asociado a su condición especial de gestación, maternidad o lactancia, toda vez que existe el principio de inamovilidad que ampara a esta clase de personas. Dicho esto, es menester recalcar que las mismas reglas sobre la ineficacia del despido configurado, serán aplicables también a los dirigentes sindicales, en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en los artículos establecidos en este Código. (Congreso Nacional, 2005)

En cuanto a la acción como tal, correspondiente al despido ineficaz, la misma normativa antes mencionada expone lo siguiente:

Art. 195.2.- Acción de despido ineficaz.- Una vez efectuado el despido, la persona trabajadora afectada, tendrá todo el derecho de deducir su acción ante la Jueza o Juez de materia laboral, de la jurisdicción correspondiente al lugar donde se suscitó el despido en mención, dentro del plazo máximo de treinta días. Fenecido los treinta días establecidos por la ley, la persona trabajadora afectada no podrá alegar motivación alguna por lo acontecido.

En caso de actuar en término y, una vez admitida a trámite la demanda, se debe citar en el plazo prescrito para el efecto en el Código Orgánico General de Procesos, a la parte empleadora y, en la misma providencia emanada, se podrán dictar las medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato al trabajo del trabajador afectado o la trabajadora afectada, mientras se esté llevando a cabo determinado trámite.

Tanto a la demanda, como a la contestación, se acompañarán las pruebas que se crean pertinentes para el caso y, se solicitarán las que deban practicarse, bajo los principios ya determinados en cuanto al anuncio y práctica de dicha prueba.

Mediante providencia, se convocará a audiencia, misma que se llevará a cabo en el plazo establecido dentro del Código Orgánico General de Procesos. Esta iniciará mencionando la viabilidad de la conciliación y, de existir acuerdo, se autorizará por sentencia. A falta de acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas. (Congreso Nacional, 2005)

En cuanto a los efectos que se emanan conforme el despido ineficaz declarado por el Juez de la materia laboral, y en virtud de lo establecido en el Código del Trabajo, se detalla lo siguiente:

Art. 195.3.- Efectos.- Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo. Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo.

Si la persona empleadora se negare a mantener en sus funciones a la persona trabajadora una vez que se ha dispuesto el reintegro inmediato de la misma en la providencia inicial, o se haya establecido la ineficacia del despido en sentencia, podrá ser sancionada con la pena establecida en el Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente.

En cualquier caso, en cuanto al despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro.

En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona

con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en la Ley Orgánica de Discapacidades. (Congreso Nacional, 2005)

2.2.4 Código Orgánico General de Procesos

En virtud de lo expuesto en el presente proyecto, es menester recalcar que, las acciones interpuestas por la vía judicial, en cuanto al despido ineficaz, se resuelven mediante el procedimiento sumario, conforme lo establece el siguiente articulado:

Art. 332.- Procedencia.- Conforme su procedencia, es menester recalcar que se tramitarán bajo el procedimiento denominado sumario:

8. Todas las controversias o discrepancias originadas con base al despido intempestivo que se haya perpetrado en contra de las mujeres que se encuentren en estado de gestación o en período de lactancia, además de sustanciar también casos de dirigentes sindicales bajo la misma naturaleza del despido antes descrito, para esto, se aplicarán los términos de manera reducida, como se aplica en casos relativos a situaciones de niñez y adolescencia. (Congreso Nacional, 2005, pág. 67)

2.2.5 Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados

La mencionada sentencia versa sobre los derechos de mujeres embarazadas y en período de lactancia, por lo cual, es importante detallar lo siguiente:

69. Todo sujeto, incluidas las mujeres que se encuentren en estado de gestación o en periodo lactante, poseen el derecho inherente al trabajo, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 33 de la norma suprema del Ecuador. El derecho al trabajo, además, se encuentra reconocido en varios instrumentos relativos al derecho internacional que resultan ser vinculantes para el Ecuador.

70. En el ejercicio comprendido por el derecho al trabajo, está prohibida toda acción relativa a la discriminación que pueda emanarse. La norma suprema del Ecuador prohíbe en su totalidad la discriminación, en general, dentro de sus artículos 11 y,

específicamente, a las mujeres en estado de gestación o en periodo lactante, dentro del ámbito laboral, en su artículo 43.

71. En consecuencia, y por todo lo antes dicho, las mujeres en estado de gestación o lactantes, no pueden sufrir ningún tipo de discriminación bajo ningún concepto, tal como se desprende de los artículos antes descritos en la carta magna del Ecuador. En ese sentido, todo empleador garantizará que las mujeres no pierdan sus empleos por el simple hecho de encontrarse en estado de gestación o en estado lactante, lo cual protege la igualdad ante todo proceso previo al acceso de determinado trabajo, sino el mantenimiento de ingresos que ostentan como trascendentales para su bienestar y el de su familia, a fin de poder solventar su realización profesional, personal y salvaguardando el ejercicio del derecho al cuidado personal. (Ecuador, 2020)

2.2.6 Sentencia No. 2903-19-EP/24

En cuanto a la obligación del acto versado sobre la notificación del embarazo, por parte de la mujer embarazada, la sentencia No. 2903-19-EP/24 establece lo siguiente:

Las mujeres embarazadas gozan de cierta protección especial a raíz del momento mismo del embarazo. Las obligaciones de cuidado comienzan con la notificación del embarazo, para que los obligados ejerzan su rol de cuidado cuando las mujeres lo requieran o sus circunstancias de salud así lo ameriten. El conocimiento del embarazo de las trabajadoras no es requisito para establecer si existe o no protección especial, sino para determinar la obligación de los deberes de cuidado. La falta de conocimiento imposibilita el ejercicio del rol de cuidado por parte de los empleadores. (Constitucional, 2024)

2.2.7 Sentencia No. 1356-23-EP/25

La sentencia No. 1356-23-EP/25 es de suma importante, toda vez que la misma hace énfasis sobre la vida digna y no discriminación en el ámbito laboral, por consiguiente, se cita lo siguiente:

16. Además, teniendo presente la vida digna, a la igualdad y el respeto a las garantías que gozan los pertenecientes a grupos de atención prioritaria, esto hace referencia a la interdependencia de los derechos ya establecidos y señala que los mismos habrían sufrido vulneraciones cuando la Sala omitió realizar el respectivo análisis sobre la real vulneración de derechos constitucionales. (Constitucional, 2025)

Del mismo modo, dicha sentencia menciona también la estabilidad laboral reforzada que goza la mujer embarazada dentro del ámbito laboral, por lo cual, la misma sentencia detalla lo siguiente:

9. En aquellos casos, en los cuales se detallan de manera ejemplar, por su naturaleza y particularidad, existiría una profunda dimensión constitucional, toda vez que se les otorga total facultad para ser juzgados en esta vía. La situación del despido perpetrado en contra de una mujer que se encuentre en estado de gravidez por su condición, puede conllevar una dimensión constitucional, debido a que el motivo del despido intempestivo podría deberse a una razón netamente discriminatoria debido al estado relativo al embarazo. Dicho esto, a fin de prevenir que las mujeres embarazadas sean despedidas por razones infundadas, bajo el derecho a la estabilidad laboral reforzada que goza toda mujer en estado de gestación, dentro del territorio ecuatoriano. (Constitucional, 2025)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque de la Investigación

El enfoque implementado en el presente proyecto es de carácter cualitativo. Esto debido a que se estudiará y analizará toda la documentación pertinente y relacionada a las vulneraciones que se perpetran de manera cotidiana, en contra de las mujeres embarazadas dentro del ámbito laboral ecuatoriano.

Además, se expone también distintos puntos de opinión, tanto de sujetos relacionados con la problemática establecida en el presente proyecto, así como de profesionales especialistas del derecho en materia laboral. Esto último se desarrollará mediante entrevistas elaboradas a cada individuo, a fin de conocer las distintas percepciones que estos individuos tengan, es por eso que, se contará con la entrevista a un Inspector de Trabajo, una Abogada especialista en Derecho Laboral, y una mujer en estado de gestación, víctima de discriminación laboral por su estado de vulnerabilidad.

Por lo antes dicho, el enfoque de investigación cualitativo se define como una categoría de diseños de investigación que extraen descripciones a partir de observaciones que adoptan la forma de entrevistas, narraciones, notas de campo, grabaciones, transcripciones de audio y videocassettes, registros escritos de todo tipo, fotografías o películas y artefactos. En ese sentido, podemos decir que la investigación cualitativa centra su atención en buscar en los fenómenos todas esas cualidades, características y aspectos de suma importancia, que permitan reconstruir la realidad observada, analizada y detectada por el investigador a partir de las diferentes técnicas de recolección de datos que la misma naturaleza de investigación presenta; este proceso debería de ser lo más objetivo posible, de manera que la información que emerge por lo realizado, sea la más fidedigna. (Salazar-Escorcía, 2020)

3.2 Alcance de la Investigación

El alcance de investigación implementado en el presente proyecto, es el descriptivo. La investigación descriptiva puede desarrollarse con un enfoque

cuantitativo o cualitativo; no obstante, en el presente proyecto, hacemos énfasis en el enfoque cualitativo. Desde esta perspectiva, nos centramos en describir con detalle una realidad acotada, una situación determinada, o la actuación, el sentir o las percepciones de un grupo de personas en un contexto puntual. (Taiman, 2022)

Del mismo modo, en relación con lo establecido en el acápite anterior, es menester recalcar que, en la investigación con alcance descriptivo de tipo cualitativo, se busca realizar estudios de tipo fenomenológicos o narrativos constructivistas, que busquen describir las representaciones subjetivas que emergen en un grupo humano sobre un determinado fenómeno que se presente. (Galarza, 2020)

Además, el alcance de investigación será descriptivo también, porque se analizan los diversos aspectos más relevantes de la situación por estudiar, esto es, la aplicación de distintos mecanismos laborales-legales, con el objeto de culminar la relación laboral que los empleadores mantienen con las mujeres embarazadas y, a su vez, analizar los mecanismos de protección que contrarresten cualquier posibilidad de vulneración de derechos en contra de estas mujeres.

En cuanto a las preguntas centrales que se emplean dentro del alcance de investigación antes descrito, la cuales guían este tipo de investigaciones, encontramos las siguientes:

- a. ¿Qué ocurre?
- b. ¿Cómo acontece?
- c. ¿Cuándo sucede?
- d. ¿Dónde se produce?
- e. ¿Qué características tiene?
- f. ¿Qué funciones cumple?

En conclusión, podemos decir que el alcance de investigación descriptivo se refiere a un nivel de profundidad que, si bien es básico, implica contar con

una buena base de conocimiento previo acerca del tema y fenómeno de estudio. La investigación con nivel descriptivo se asocia con diseño no experimental por lo que sus objetivos deberán ser coherentes con su propósito que es el de describir cómo es un fenómeno, cómo se manifiesta, cuáles son sus características, propiedades o componentes y en qué condiciones se manifiesta; sin profundizar en la relación causa-efecto. En cuanto a su redacción se pueden utilizar verbos como: describir, caracterizar, analizar especificar, identificar, detallar, determinar, enumerar, mencionar. (Carvajal, 2023)

3.3 Técnica e Instrumentos para Obtener los Datos

La técnica empleada en el presente proyecto, a fin de obtener distintos puntos de vista que aporten al desarrollo del presente proyecto, será la entrevista. Esta herramienta nos permite preguntar a las personas sobre los aspectos que nos interesan para el presente proyecto.

Además, las entrevistas requieren por parte de la persona que lleva a cabo la investigación una preparación, pues las preguntas deben ser diseñadas cuidadosamente para, por un lado, recoger la información necesaria y, por otro, para no inducir a la persona entrevistada hacia determinadas respuestas y para no ponerla en una situación incómoda. Además, siempre debe haber un grupo de preguntas iniciales que proporcionen datos sobre nuestra o nuestro entrevistado, y nos permitan establecer una conexión. Es importante realizar una validación o piloto de nuestras preguntas para tener la garantía de que son claras, tienen un solo sentido y son suficientes para recoger la información que necesitamos. (Carvajal, 2023)

En cuanto a la clasificación de la entrevista y el desarrollo de las preguntas por realizar al entrevistado, podemos identificar tres distintos tipos de preguntas que suelen emplearse:

- a. Estructurada. Para este tipo, la investigadora o el investigador emplea un cuestionario que repite idéntico en todas las entrevistas.
- b. Semiestructurada. Es más flexible, por lo que permite a la o el investigador repreguntar para aclarar las ideas; para realizarla, emplea una guía con una relación de preguntas.

c. Abierta o profundidad. En este tipo de entrevista, la o el investigador plantea un tema y la entrevista discurre más bien como una conversación.

Por lo antes dicho, es menester detallar a aquellas personas quienes serán entrevistadas en razón de obtener una mejor percepción de lo mencionado en el presente proyecto, motivo por el cual, las entrevistas serán realizadas a profesionales del derecho, abogados especialistas en Derecho Laboral (expertos); un Inspector de Trabajo, perteneciente al Ministerio del Trabajo; y, por último, una trabajadora en estado de gestación. Cabe mencionar que cada entrevistado deberá responder 5 preguntas de carácter abierto.

3.4 Preguntas a Expertos

1. Con base a su experiencia en el ámbito laboral, ¿toda solicitud de Visto Bueno, interpuesto en contra de una mujer embarazada, se encuentra bien fundamentada?
2. ¿El empleador, en ciertas ocasiones, busca evadir ciertas obligaciones correspondientes a indemnizaciones?
3. ¿Considera que se vulneran los derechos de la mujer embarazada cuando un empleador opta por incumplir una resolución administrativa favorable para esta mujer?
4. ¿Qué clase o tipos de vulneración de derechos laborales, perpetrados en contra de la mujer embarazada, usted ha presenciado en el día a día de su carrera?
5. ¿Qué cambiaría o incluiría en el marco legal vigente, a favor de la mujer embarazada?

3.5 Preguntas al Inspector de Trabajo del Guayas

1. A lo largo de su trayectoria como Inspector, ¿podría establecer un aproximado de cuántos casos de despido en contra de mujeres embarazadas usted ha conocido?
2. Conforme los casos de vulneración de derechos laborales en contra de las mujeres embarazadas, ¿sobre qué versan estos casos?
3. ¿Considera que los mecanismos de defensa de los derechos laborales de las mujeres embarazadas son realmente efectivos?

4. ¿Considera importante que se cumplan cabalmente las resoluciones emitidas por los inspectores de trabajo? Al menos en aquellas que involucren a mujeres embarazadas.
5. ¿Considera que, a la mujer embarazada, en todo ambiente laboral ecuatoriano, se le concede aquella atención prioritaria que establece la Constitución del Ecuador?

3.6 Preguntas a Trabajadora en Estado de Gestación

1. ¿Qué sabe usted al respecto de sus derechos laborales por su estado de embarazo?
2. ¿En algún momento usted se ha sentido perjudicada por parte de su empleador?
3. ¿Usted considera que los trámites que se llevan a cabo en el Ministerio del Trabajo en realidad protegen los derechos de la mujer embarazada?
4. ¿Usted se siente protegida por el estado ecuatoriano dentro del ámbito laboral?
5. ¿Qué medidas usted implementaría para que las mujeres embarazadas conozcan sus derechos laborales en todo el territorio nacional?

3.7 Población y Muestra

Conforme el objeto de estudio del presente proyecto y su alcance, la población en cuanto al enfoque, comprenderá de la siguiente manera: abogados expertos en materia de derecho laboral, funcionarios conocedores de la normativa laboral y pertenecientes al Ministerio del Trabajo, y mujeres que estén o hayan estado en situación de embarazo durante sus funciones laborales.

Tamaño estimado de la muestra: entre 4 y 8 participantes distribuidos de la siguiente manera:

- 2 expertos en derecho laboral.
- 1 funcionario perteneciente al Ministerio del Trabajo.
- 2 trabajadoras que estén o hayan estado en situación de embarazo durante sus funciones laborales (sector privado).

3.8 Tipos de Muestra en Investigación Cualitativa

En cuanto al tipo de muestra en la investigación cualitativa, por lo realizado, se escogió el muestreo por conveniencia, toda vez que el mismo es un método donde los intervinientes son seleccionados por su fácil acceso o disponibilidad, en lugar de utilizar criterios de selección más rigurosos y complicados. Es decir, en el tipo de muestra antes descrito, se eligen a aquellas personas que son más fáciles de encontrar y que, a su vez, se encuentran en plena disposición de participar por lo requerido.

Además, el tipo de muestra escogido guarda total concordancia con la selección de cada participante, debido a que cada uno fue escogido en virtud de: experiencia, conocimiento y trayectoria.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA O INFORME

4.1 Presentación y análisis de resultados

Con base a los instrumentos aplicados en el presente proyecto, se pudo obtener distinta información de carácter trascendental y vinculada a los derechos laborales de la mujer que se encuentra embarazada o en período de lactancia. Con base a los mismos instrumentos, se logró constatar que, a pesar de que existen ciertos derechos a favor de estas mujeres ya establecidos, aún es necesario que desarrollemos y/o perfeccionemos ciertas leyes involucradas con estas mujeres que forman parte de un grupo de atención prioritaria, a fin de evitar vulneraciones de carácter laboral, en contra de las mujeres embarazadas.

Cabe recalcar que, las opiniones recogidas mediante entrevistas realizadas a profesionales del Derecho en cuanto al ámbito laboral, a trabajadoras y a funcionarios pertenecientes al Ministerio del Trabajo, resultan ser determinantes para poder desarrollar las conclusiones y recomendaciones pertinentes en cuanto al presente proyecto de investigación.

4.2 Resultado y análisis de las entrevistas

Expertos y/o Profesionales del Derecho Especialistas en Derecho Laboral:

- Mgtr. Tamara Viejó Toro. Abogada, experta en Derecho Laboral. En la actualidad, ostenta el cargo de Abogada Senior en el estudio jurídico “RQ y ASOCIADOS”, además de ser la Procuradora Judicial de Almacenes TIA, a nivel nacional.
- Mgtr. Melany Bernal Gómez. Abogada, experta en Derecho Laboral, con experiencia en el campo del litigio, haciendo énfasis en el ámbito procesal y laboral.

Tabla 1

Respuestas de entrevista a experta Mgtr. Tamara Viejó Toro

Experto	Entrevista 1

	Datos	Contenido
Experto 1: Mgtr. Tamara Viejó Toro. Abogada Senior de RQ y Asociados, Procuradora Judicial de Almacenes TIA.	Fecha: 05 de agosto del 2025 Medio: Físico Duración: No aplica	Pregunta 1: Con base a su experiencia en el ámbito laboral, ¿toda solicitud de Visto Bueno, interpuesto en contra de una mujer embarazada, se encuentra bien fundamentada? No, no toda solicitud de Visto Bueno interpuesta contra una mujer embarazada está bien fundamentada. En muchos casos, se observa que los empleadores intentan justificar la terminación laboral por causas subjetivas o sin pruebas suficientes, aun sabiendo que la legislación protege de forma reforzada a las mujeres en estado de gestación. Sin embargo, hay casos en los que a sabiendas de su estado y las indemnizaciones que estas acarrearán, hay mujeres que utilizan esta “estabilidad reforzada” para tener un mal actuar frente a sus actividades laborales sin ser sancionadas como corresponde. Pregunta 2: ¿El empleador, en ciertas ocasiones, busca evadir ciertas obligaciones correspondientes a indemnizaciones? Sí, en la práctica laboral es común encontrar casos en los que el empleador intenta evadir sus responsabilidades patronales especialmente en lo relacionado con indemnizaciones. Esto puede ocurrir mediante la figura del Visto Bueno forzado,

		renuncias forzadas, acuerdos o incluso el no reconocimiento de una relación laboral formal. Pregunta 3: ¿Considera que se vulneran los derechos de la mujer embarazada cuando un empleador opta por incumplir una resolución administrativa favorable para esta mujer? Sí, definitivamente se vulneran sus derechos. Cuando un empleador decide no acatar una resolución administrativa que ha sido emitida a favor de una mujer embarazada, además de estar desobedeciendo un mandato legal, además está afectando directamente su estabilidad laboral. Lo que desde mi perspectiva denota claramente una forma de discriminación y desacato a la protección especial que el marco jurídico otorga a la mujer embarazada o en periodos de lactancia, lo cual puede derivar en sanciones y responsabilidades legales para el patrono. Pregunta 4: ¿Qué clase o tipos de vulneración de derechos laborales, perpetrados en contra de la mujer embarazada, usted ha presenciado en el día a día de su carrera? Diversas formas de discriminación como negativa a conceder licencias de maternidad, presión para que renuncien voluntariamente, discriminación en asignación de tareas
--	--	--

		ajenas a su cargo, entre otros, así como el incumplimiento de pagos durante la licencia, todas alejadas del marco legal. Pregunta 5: ¿Qué cambiaría o incluiría en el marco legal vigente, a favor de la mujer embarazada? Lo mejor sería reforzar las sanciones para los empleadores ante este tipo de vulneraciones, también consideraría la inclusión de procesos más ágiles y accesibles para la denuncia y resolución de conflictos laborales durante el embarazo.
--	--	---

Elaborado por Gutiérrez (2025)

Tabla 2

Respuestas de entrevista a experta Mgtr. Melany Bernal Gómez

Experto	Entrevista 2	
	Datos	Contenido
Experto 2: Mgtr. Melany Bernal Gómez. Abogada especialista en el ámbito laboral y procesal.	Fecha: 07 de agosto del 2025 Medio: Físico Duración: No aplica	Pregunta 1: Con base a su experiencia en el ámbito laboral, ¿toda solicitud de Visto Bueno, interpuesto en contra de una mujer embarazada, se encuentra bien fundamentada? La solicitud de visto bueno, según el código de trabajo, es un medio de terminación de la relación laboral, ya sea de parte del empleador o del trabajador. No obstante, en torno a la pregunta cuestionada, la mujer embarazada goza de una protección en el ámbito constitucional como grupo de

		atención prioritaria, así como sus derechos laborales, los cuales de carácter general son irrenunciables e inalienables per se. La terminación contractual, con una mujer embarazada, por medio del visto bueno, no se encuentra contemplado dentro del Código de trabajo, al contrario, el artículo 153 señala la protección a la mujer embarazada, el cual determina que es improcedente culminar un contrato de trabajo en razón del embarazo. Por lo que, se puede indicar que, esta solicitud de visto bueno no se encuentra amparada en la ley, y puede ser considerada inconstitucional. Pregunta 2: ¿El empleador, en ciertas ocasiones, busca evadir ciertas obligaciones correspondientes a indemnizaciones? Desde la visión del empleador, en ciertas ocasiones busca desvincular a los trabajadores ya sea por montos de liquidaciones o jubilaciones. En el caso de la mujer embarazada, al ser un grupo de atención prioritaria, y al contar con una protección especial por la constitución, se podría decir que en efecto las empresas buscas evadir responder a estas obligaciones las cuales deben cumplir en torno a la protección de los derechos de este grupo. Pregunta 3: ¿Considera que se vulneran los derechos de la mujer embarazada
--	--	---

		cuando un empleador opta por incumplir una resolución administrativa favorable para esta mujer? Considero que existe una vulneración a los derechos de la mujer embarazada, no solo en el ámbito laboral, sino también en el ámbito constitucional, puesto que, al haber sido despedida, se considera éste como un despido ineficaz por parte del empleador. No obstante, que existe la vía administrativa de la resolución por parte del ministerio de trabajo, la cual determinará el reintegro de la mujer embarazada. Muchos empleadores hacen caso omiso a esta resolución, por cual como solución adecuada para la mujer embarazada tiene la vía judicial, no obstante, se considera que la vía judicial al ser más larga o extensa, esta limita el ejercicio del derecho que tiene la mujer embarazada al reintegro y cobro de las indemnizaciones. El incumplir una resolución administrativa, emitida por el órgano o institución competente, debe ser considerada como una falta grave y debe tener sanciones las cuales deben repercutir a los empleadores y sus empresas, puesto que debe ser conocido por cada una de las instituciones, que las mujeres embarazadas pertenecen a un grupo de atención prioritaria, las cuales están protegidas directamente por los derechos constitucionales.
--	--	---

		Pregunta 4: ¿Qué clase o tipos de vulneración de derechos laborales, perpetrados en contra de la mujer embarazada, usted ha presenciado en el día a día de su carrera? Entre las vulneraciones que se han podido constatar en contra de los derechos de la mujer embarazada, corresponde justamente en el ámbito laboral. Muchos empleadores deciden desvincular a una mujer embarazada de la nómina de sus trabajadores con el fin de poder evitar u omitir algún tipo de pago de indemnización, permisos o alguno de los otros rubros o conceptos que tiene establecido el código de trabajo para este grupo de atención prioritaria. Pregunta 5: ¿Qué cambiaría o incluiría en el marco legal vigente, a favor de la mujer embarazada? Además de la norma suprema ecuatoriana y distintas otras normativas legales internacionales, las cuales brindan la seguridad y protección a la mujer embarazada, considero pertinente que es necesario que se emitan otro tipo de normativas. En este caso acuerdos que sean de carácter obligatorio para las instituciones o empresas que infrinjan estos derechos. No obstante, que existe la Constitución de la República del Ecuador, la cual es la normativa suprema con respecto a la
--	--	---

		protección de los derechos constitucionales, además del código de trabajo, es necesario que se emitan nuevas normativas. En este caso podrían ser acuerdos ministeriales, los cuales de deban ser de carácter obligatorio y a su vez deben establecerse también un marco sancionador en el que se determine cuáles son las circunstancias y sanciones para las empresas que cometan este tipo de vulneración. En estos proyectos de ley, se puede hacer una diferencia entre faltas leves, y faltas graves, así mismo, señalando las sanciones impuestas, mismas que podrían ser pecuniarias, como un doble recargo, dirigido a la mujer afectada, así como al Estado, por incurrir en una afectación directa y contraria a nuestra Carta Magna.
--	--	---

Elaborado por Gutiérrez (2025)

Funcionario Público Perteneciente al Ministerio del Trabajo del Ecuador:

- Ab. Winner Hidalgo, Inspector de Trabajo del Guayas, con amplio conocimiento en cuanto a controversias desarrolladas en el Ministerio del Trabajo.

Tabla 3

Respuestas de entrevista al Inspector del Trabajo, Ab. Winner Hidalgo.

Experto	Entrevista 1	
	Datos	Contenido

Experto 3: Ab. Winner Hidalgo. Inspector de trabajo, perteneciente al Ministerio de Trabajo del Guayas.	Fecha: 07 de agosto del 2025 Medio: Físico Duración: No aplica	Pregunta 1: A lo largo de su trayectoria como Inspector, ¿podría establecer un aproximado de cuántos casos de despido en contra de mujeres embarazadas usted ha conocido? Puedo decir que el índice es muy bajo, no existe mucha denuncia con respecto al despido en contra de las mujeres embarazadas, sin embargo, lo que sí he constatado es mala asesoría por parte de abogados externos al no brindarle un buen respaldo a la mujer embarazada, para que esta pueda exigir sus derechos, debido a que, para alegar un despido ineficaz, la mujer embarazada tan solo cuenta con treinta días para ponerlo en conocimiento ante el Juez de trabajo. Por tal motivo, los índices en el Ministerio del Trabajo son bajos. Toda mujer embarazada que se acerca al Ministerio del Trabajo por un presunto despido ineficaz, lo hace por estar mal asesorada. Pregunta 2: Conforme los casos de vulneración de derechos laborales en contra de las mujeres embarazadas, ¿sobre qué versan estos casos? A veces se da por desconocimiento de las partes, por ejemplo, en un caso particular, una chica que se encontraba embarazada se acercó al Ministerio del Trabajo mencionando que la habían despedido, sin embargo, tanto ella como su empleador,
---	---	---

		desconocían de su estado. Por consiguiente, en ocasiones el empleador acciona sin conocer el estado de la trabajadora, y la misma obvia el hecho de poner en su conocimiento al empleador su estado de embarazo. No obstante, hay empleadores que despiden de manera abrupta a mujeres embarazadas, teniendo conocimiento del estado de esta mujer, y lo hacen por no asumir ciertas responsabilidades por no ser productivo, sin embargo, podemos decir que más se da por falta de comunicación entre las partes. Pregunta 3: ¿Considera que los mecanismos de defensa de los derechos laborales de las mujeres embarazadas son realmente efectivos? Todo se puede perfeccionar, pero en su medida, considero que los plazos deberían ampliarse con respecto al reclamo del despido ineficaz por la vía judicial, debido a que treinta días me parece que es un periodo corto de tiempo y que así exista un verdadero respaldo legal para estas mujeres. También existe la falta de buena asesoría y falta de recursos de estas mujeres, por lo cual se acercan al Ministerio del Trabajo y tratan de poder conseguir cierta ayuda y, con respecto a estos casos, en su mayoría, el Ministerio del Trabajo puede hacer poco o nada al frente de estos eventos, por tema de competencias en cuando al despido tanto
--	--	---

		intempestivo como ineficaz, nosotros tan solo pertenecemos a un ente administrativo. Pregunta 4: ¿Considera importante que se cumplan cabalmente las resoluciones emitidas por los inspectores de trabajo dentro de una solicitud de Visto Bueno? Al menos en aquellas solicitudes que se interpongan contra mujeres embarazadas. Claro que lo considero importante, sin embargo, a la presente fecha, esto tan solo figura como resolución administrativa, motivo por el cual las partes deciden acatar o no una resolución de visto bueno. Prácticamente, la inspectoría del trabajo se encuentra atada de manos ante aquellas situaciones. Cabe recalcar que al no acatarse esta resolución, podría derivar en varios perjuicios para la mujer embarazada trabajadora, por ejemplo, si mediante resolución se dispone su reintegro a su lugar habitual de trabajo y, el empleador decide hacer caso omiso a lo dispuesto, la mujer puede alegar por la vía judicial un despido ineficaz, sin embargo, habría que valorar las fechas, saber cuando en realidad la despidieron, cuando inició todo el trámite de visto bueno y así determinar que la mujer embarazada aún está a tiempo para accionar por la vía judicial. Por lo mismo, a pesar de que es importante que se respeten las resoluciones emitidas por la vía administrativa, considero también que debe
--	--	--

		ampliarse el plazo para alegar por la vía judicial un despido ineficaz. Las resoluciones deberían en teoría ser de carácter obligatorio, al menos cuando se traten de mujeres embarazadas por pertenecer a un grupo de atención prioritaria, sin embargo, para eso habría que atravesar ciertas reformas de ley, toda vez que se topa el tema de las competencias, salvaguardando la seguridad jurídica. Además, hay que tener en cuenta que para una mujer embarazada, volver a conseguir un empleo distinto, es muy complicado, por lo tanto, debería velarse un poco más por el cabal cumplimiento de aquellas resoluciones. Pregunta 5: ¿Considera que, a la mujer embarazada, en todo ambiente laboral ecuatoriano, se le concede aquella atención prioritaria que establece la Constitución del Ecuador? A nivel Guayas, por lo que he visto, las conductas no son las mismas en distintas partes del país en cuando al tratamiento de las mujeres embarazadas dentro del ámbito laboral, ya sea por tema de costumbres o cultura. Entonces diría que, en su defecto, existe temor por ciertos empleadores.
--	--	--

Elaborado por Gutiérrez (2025)

Mujeres Trabajadoras Que Se Encuentran En Estado de Embarazo y, a su vez, se Encuentran Ligadas al Ámbito Laboral:

- Trabajadora 1: Tania Cornejo. Se encuentra en estado de gestación y cumplió funciones de Gerente de Operaciones en una compañía de Guayaquil.
- Trabajadora 2: María Auxiliadora Córdova Guerra. Se encuentra en estado de gestación y cumple funciones como Jefa de Seguridad, Medio Ambiente y Operaciones, en la compañía Tecnoplast del Ecuador Cia. Ltda.

Tabla 4

Respuestas de entrevista a la mujer trabajadora que se encuentra en estado de embarazo.

Experto	Entrevista 1	
	Datos	Contenido
Trabajadora 1: Tania Cornejo. Trabajadora en estado de gestación.	Fecha: 07 de agosto del 2025 Medio: Físico Duración: No aplica	Pregunta 1: ¿Qué sabe usted al respecto de sus derechos laborales por su estado de embarazo? Se que hay una ley que ampara a las mujeres embarazadas en tal periodo y extendido también a su periodo de lactancia como tal, en el cual se garantiza el trabajo durante ese periodo a la mujer embarazada, por lo tanto, el empleador no podría despedir a una mujer embarazada y en caso de hacerlo, tendría que indemnizarla a fin de que la mujer embarazada pueda cubrir gastos derivados del periodo que esta mujer se encuentre atravesando. Se que también hay otras vías, por ejemplo, el Visto Bueno, lo que a veces agarra el empleador con el objeto de desvincular a la mujer embarazada y esto a veces resulta ser una excusa para

		no cumplir con ciertas indemnizaciones a favor de estas mujeres. Pregunta 2: ¿En algún momento usted se ha sentido perjudicada por parte de su empleador? Soy fiel testimonio, sí sentí un perjuicio, en la actualidad estoy embarazada, empecé mi embarazo con complicaciones, por lo cual guardé reposo por aproximadamente dos meses y medio hasta que se estabilice mi embarazo, lo cual interrumpió mis actividades regulares en el ámbito laboral, me limitó a ejercer correctamente mis funciones y, durante mi reposo, mi empleador tan solo me vio como un recurso que no produce, por lo tanto, al menos en mi caso, empezaron a analizar opciones de como desvincularme, a pesar de haber sido eficiente en mi trabajo. Cabe recalcar que, durante mi reposo, contrataron a un reemplazo para mi puesto. En conclusión, sentí que me vieron como un recurso no productivo y a la interna, se ingeniaron temas para desvincularme mediante visto bueno, sin embargo, legalmente se demostró que todo lo que mi empleador alegó, se encontraba totalmente infundado. Pregunta 3: ¿Usted considera que los trámites que se llevan a cabo en el Ministerio del Trabajo en realidad
--	--	---

		protegen los derechos de la mujer embarazada? Por experiencia propia puedo decir que sí, sin embargo, esto depende mucho del respaldo de buenos abogados. Pude hacer justicia y pude corroborar que sí se protegen los derechos de las mujeres embarazadas Pregunta 4: ¿Usted se siente protegida por el estado ecuatoriano dentro del ámbito laboral? Creo que las leyes actuales amparan y protegen a las mujeres embarazadas, durante y después del embarazo, por ser periodos en los cuales las mujeres necesitan total respaldo. Pregunta 5: ¿Qué medidas usted implementaría para que las mujeres embarazadas conozcan sus derechos laborales en todo el territorio nacional? Creería que debería haber opciones desde las empresas, que existan charlas hacia las mujeres estén o no embarazadas. Así como al inicio de la relación laboral, el empleador o su personal, expone las políticas internas de la compañía, sería bueno también que se promuevan charlas informativas a favor de las mujeres en cuanto a los derechos laborales de las mujeres embarazadas, especificando fechas y demás. También considero importante el fácil acceso a plataformas digitales, de manera gratuita,
--	--	--

		donde se detallan estas leyes para que así tanto el empleador como la mujer embarazada, tengan conocimiento y así poder evitar ciertas situaciones que pueden resultar perjudiciales tanto para el empleador como para la mujer en estado de gestación.
--	--	---

Elaborado por Gutiérrez (2025)

Tabla 5

Respuestas de entrevista a la mujer trabajadora que se encuentra en estado de embarazo.

Experto	Entrevista 2	
	Datos	Contenido
Trabajadora 2: María Auxiliadora Córdova Guerra. Trabajadora en estado de gestación.	Fecha: 07 de agosto del 2025 Medio: Telemático Duración: No aplica	Pregunta 1: ¿Qué sabe usted al respecto de sus derechos laborales por su estado de embarazo? Tengo conocimiento que estoy protegida durante el embarazo y lactancia de no ser despedida. Tengo derecho ausentarme por consultas prenatales medicas sin que me descuenten de mi salario. Al nacimiento de mi bebé tengo un periodo de 3 meses de licencia donde me protege la seguridad social y el ministerio de trabajo. Al incorporarme a mis labores tengo 2h dentro de mi horno laboral para lactancia durante 1 año. Pregunta 2: ¿En algún momento usted se ha sentido perjudicada por parte de su empleador?

		En ningún momento me he sentido perjudicada por mi empleador. Pregunta 3: ¿Usted considera que los trámites que se llevan a cabo en el Ministerio del Trabajo en realidad protegen los derechos de la mujer embarazada? No tendría una respuesta clara en cuanto a esta pregunta, debido a que, a la presente fecha, no me he visto en la obligación de realizar algún trámite en dicha entidad pública, sin embargo, considero que sí hacen un buen trabajo por los testimonios de terceros que he podido percibir. Pregunta 4: ¿Usted se siente protegida por el estado ecuatoriano dentro del ámbito laboral? Sí me siento protegida, lo único que sugiero es que la remuneración pagada por el IESS sea pagada oportunamente durante la licencia de maternidad. Pregunta 5: ¿Qué medidas usted implementaría para que las mujeres embarazadas conozcan sus derechos laborales en todo el territorio nacional? Considero que debería llegar un correo al afiliado con sus beneficios al ser contratado, lo mismo por parte del ministerio al ingreso del contrato. Adicional difundir estos derechos por redes sociales, propagandas
--	--	---

		en tv, entre otros canales de comunicación efectivos.
--	--	---

Elaborado por Gutiérrez (2025)

Análisis de resultados

Tal y como se ha podido constatar, en el presente proyecto de investigación, se ha realizado distintas entrevistas a profesionales del derecho expertos en el área laboral, a un funcionario público y a mujeres embarazadas involucradas con el ámbito laboral. Todos los mencionados fueron escogidos con base a ciertos parámetros, por consiguiente, se procede con comparar las respuestas obtenidas, a fin de visualizar coincidencias y discrepancias que estos sujetos intervinientes puedan tener con respecto a las entrevistas realizadas. Es menester recalcar que, el objeto principal es cumplir con los objetivos trazados y sustentar de la manera más óptima, la idea a defender del presente proyecto de investigación.

Codificación para el análisis de las entrevistas realizadas a Expertos

- **A1=** Mgtr. Tamara Viejó Toro. Abogada, experta en Derecho Laboral. En la actualidad, ostenta el cargo de Abogada Senior en el estudio jurídico “RQ y ASOCIADOS”, además de ser la Procuradora Judicial de Almacenes TIA, a nivel nacional.
- **A2=** Mgtr. Melany Bernal Gómez. Abogada, experta en Derecho Laboral, con experiencia en el campo del litigio, haciendo énfasis en el ámbito procesal y laboral.

Tabla 6

Análisis de resultados por las entrevistas realizadas a expertos del derecho en el ámbito laboral.

Pregunta	Coincidencias	Discrepancia
----------	---------------	--------------

Pregunta 1: Con base a su experiencia en el ámbito laboral, ¿toda solicitud de Visto Bueno, interpuesto en contra de una mujer embarazada, se encuentra bien fundamentada?	Ambas profesionales del derecho coinciden en que la solicitud de Visto Bueno, puede ser interpuesta de manera infundada contra las trabajadoras embarazadas, con el fin de evitar cumplir con ciertas obligaciones. Además, A2 menciona que el Visto Bueno interpuesto en contra de la mujer trabajadora embarazada, puede ser inconstitucional.	A1 menciona que, a raíz de la protección que goza la mujer embarazada en el ámbito laboral, la misma puede cometer ciertos abusos. Por otra parte, A2 menciona que el Visto Bueno no se encuentra contemplado en el Código del Trabajo, en cuanto a su interposición en contra de la mujer trabajadora embarazada.
Pregunta 2: ¿El empleador, en ciertas ocasiones, busca evadir ciertas obligaciones correspondientes a indemnizaciones?	Ambas partes coinciden en que el empleador, en ocasiones, incurre en distintas formas para desvincular a los trabajadores, obviando ciertas obligaciones por indemnizaciones. Por ejemplo, A1 menciona renuncias forzadas, acuerdos o incluso el no reconocimiento de una relación laboral formal.	No existe discrepancia en esta pregunta.
Pregunta 3: ¿Considera que se vulneran los derechos	Ambas partes coinciden en que sí se vulneran los derechos de la mujer	A2 menciona que deben existir sanciones en contra de empleadores

de la mujer embarazada cuando un empleador opta por incumplir una resolución administrativa favorable para esta mujer?	embarazada, debido a que los empleadores, en ciertas ocasiones, ignoran el hecho de que la mujer embarazada pertenece a un grupo de atención prioritaria. Por otra parte, A2 menciona que esto da apertura para que la mujer embarazada accione por la vía judicial, alegando el despido ineficaz, sin embargo, en ocasiones, las mujeres embarazadas pueden atravesar un proceso engorroso y extenso al hacer reclamo de sus derechos y/o indemnizaciones, por lo cual A2 hace mención también sobre la importancia de la existencia de sanciones en contra de aquellos empleadores que incumplan con resoluciones administrativas.	que incumplan con resoluciones administrativas que resulten ser favorables para la mujer embarazada.
--	---	---

Pregunta 4: ¿Qué clase o tipos de vulneración de derechos laborales, perpetrados en contra de la mujer embarazada, usted ha presenciado en el día a día de su carrera?	Ambas partes mencionan distintos tipos o acciones que derivan en vulneración contra los derechos laborales de las mujeres embarazadas, estableciendo que el problema se encuentra latente en el ámbito laboral ecuatoriano.	No existen discrepancias en esta pregunta.
Pregunta 5: ¿Qué cambiaría o incluiría en el marco legal vigente, a favor de la mujer embarazada?	A1 menciona sanciones para empleadores por incurrir en vulneraciones en contra de los derechos laborales de las mujeres embarazadas. A2 también lo menciona, sin embargo, establece la importancia de determinar sanciones por faltas graves y leves.	A2 menciona la importancia de emanar nuevos proyectos de ley o acuerdos ministeriales, mediante los cuales se detallen de manera pormenorizada aquella sanción que todo empleador debe cumplir. Por otra parte, A1 menciona la importancia de crear nuevos mecanismos para agilizar procesos judiciales y/o administrativos cuando se trate de mujeres embarazadas, toda vez que estas mujeres poseen determinado tiempo para alegar

		cualquier situación por su estado.
--	--	------------------------------------

Elaborado por Gutiérrez (2025)

Por lo antes expuesto, podemos constatar que tanto A1 como A2, concluyen en la importancia de establecer normativas más rigurosas de carácter sancionador, en contra de incumplimiento por parte de ciertos empleadores, al menos en situaciones que involucren a una mujer trabajadora en estado de gestación.

Codificación para el análisis de las entrevistas realizadas a mujeres trabajadoras en estado de gestación.

- **T1:** Tania Cornejo. Se encuentra en estado de gestación y cumplió funciones de Gerente de Operaciones en una compañía de Guayaquil.
- **T2:** Mariuxi Córdoba. Se encuentra en estado de gestación y cumple funciones en una empresa privada constituida legalmente en Ecuador.

Tabla 7

Análisis de resultados por las entrevistas realizadas a trabajadoras en estado de gestación.

Pregunta	Coincidencias	Discrepancia
Pregunta 1: ¿Qué sabe usted al respecto de sus derechos laborales por su estado de embarazo?	T1 y T2 conocen y saben sobre ciertos derechos que estas poseen por estar en período de gestación mientras se encuentran laborando.	T1 menciona que, a pesar de tener derechos por ser una mujer trabajadora embarazada, ciertos empleadores usan el Visto Bueno como excusa para desvincular a estas mujeres, tratando de demostrar que no existe algún tipo

		de vulneración de derechos.
Pregunta 2: ¿En algún momento usted se ha sentido perjudicada por parte de su empleador?	No coinciden en ningún aspecto.	T2 menciona que nunca se ha sentido perjudicada por su empleador. Por otra parte, T1 detalla lo que vivió, mencionando que, a pesar de su estado de embarazo crítico, su empleador tomó la decisión de desvincularla mediante solicitud de Visto Bueno interpuesto ante el Ministerio del Trabajo.
Pregunta 3: ¿Usted considera que los trámites que se llevan a cabo en el Ministerio del Trabajo en realidad protegen los derechos de la mujer embarazada?	No coinciden en ningún aspecto.	T2 no se expresa en esta pregunta porque no ha llevado a cabo ningún procedimiento ante el Ministerio del Trabajo. Por otra parte, T1 menciona que el Ministerio del Trabajo sí ampara los derechos de la mujer trabajadora en estado de gestación, sin embargo, hace énfasis en la importancia de contar con una buena asesoría legal.

Pregunta 4: ¿Usted se siente protegida por el estado ecuatoriano dentro del ámbito laboral?	T1 y T2 coinciden en que sí se sienten protegidas por el estado ecuatoriano.	T2 sugiere mayor puntualidad en cuanto a los pagos realizados por parte del IESS en cuando a la licencia por maternidad.
Pregunta 5: ¿Qué medidas usted implementaría para que las mujeres embarazadas conozcan sus derechos laborales en todo el territorio nacional?	T1 y T2 coinciden en la importancia de la comunicación, promover y poner en conocimiento los derechos de las mujeres trabajadoras en estado de gestación, a fin de que el empleador no pueda incurrir en alguna vulneración de derechos por desconocimiento.	T2 menciona la importancia de la intervención de entidades públicas, por ejemplo, la notificación por parte del IESS y el Ministerio del Trabajo, poniendo en conocimiento ciertos derechos trascendentales.

Elaborado por Gutiérrez (2025)

A pesar de ser dos mujeres trabajadoras bajo la misma condición de embarazo, podemos observar distintas discrepancias entre ambas, por ejemplo, T1 sí atravesó situaciones que resultaron ser perjudiciales para sus derechos. Cabe mencionar que T1 y T2 pertenecen al sector privado, sin embargo, por la entrevista realizada y con base al análisis detallado, las situaciones varían.

CONCLUSIONES

El presente proyecto de investigación nos permite profundizar sobre las distintas vías de terminación laboral existentes, sus legalidades y posibles vulneraciones en cuanto a derechos ya establecidos. En efecto, el Código del Trabajo establece aquellos requisitos a cumplir en su artículo 172, haciendo énfasis también en la solicitud de Visto Bueno, sin embargo, y conforme se lo ha detallado a lo largo del presente proyecto de investigación, el Visto Bueno, en ocasiones, resulta ser usado con fines distintos a los establecidos por el Código del Trabajo, sobre todo, cuando se trata de mujeres trabajadoras en estado de gestación.

Se llega a la conclusión de que ciertos empleadores proceden con la solicitud de Visto Bueno, interpuesto en contra de trabajadoras embarazadas, a fin de desvincularlas de sus lugares de trabajo mientras evaden ciertas obligaciones derivadas en indemnizaciones, lo resulta ser perjudicial para la mujer trabajadora embarazada y sus derechos, los cuales son distintos a los que posee un trabajador en general. Cabe mencionar que todo lo antes dicho, se sustenta con lo mencionado por las mujeres trabajadoras entrevistadas.

No obstante, si el Visto Bueno resultare favorable para la mujer embarazada, esto no genera efecto alguno, porque al final será el empleador quien decida acatar o no lo dispuesto mediante resolución de Visto Bueno. Es decir, la resolución administrativa, originada por el proceso que se llevó a cabo en cuanto a determinado Visto Bueno, puede ser acatada o no, dependiendo, de manera irónica e ilógica, del estado de ánimo del empleador.

Si bien es cierto, en casos en los cuales la resolución del Visto Bueno disponga el reintegro inmediato de la mujer trabajadora a sus labores, y el empleador opte por no acatar lo dispuesto; se podría dar apertura a la vía judicial, alegando, en este caso específico, el despido ineficaz. Sin embargo, y conforme lo detallado por profesionales del derecho mediante entrevistas, estas vías judiciales, en ocasiones, resultan ser engorrosas, dilatadas, costosas impredecibles. Inclusive, el ajeteo y el desgaste por el proceso, puede ser perjudicial para la vida de quien se encuentra en el vientre de la mujer.

Por lo antes dicho, además de todo lo expuesto a lo largo del presente proyecto de investigación, se llega a la conclusión de que, a pesar de la normativa existente, en pro de las mujeres trabajadoras embarazadas, aún existen ciertos elementos que pueden ser perjudiciales para estas mujeres, por ejemplo, el indebido uso de la solicitud de Visto Bueno y la inobservancia por lo dispuesto mediante resolución del mismo. Motivo por el cual, es importante llevar a cabo reformas en ciertas normativas, al menos cuando se trate de aquellas mujeres que forman parte del grupo de atención prioritaria avalado por la Constitución de la República del Ecuador, las mujeres embarazadas.

RECOMENDACIONES

Establecer mediante Acuerdo Ministerial que, toda resolución administrativa, emitida por el Ministerio del Trabajo, no solo será de carácter informativo, sino que también será de carácter y cumplimiento obligatorio, al menos cuando se vean involucrados aquellos sujetos que formen parte del grupo de atención prioritaria, y estos puedan ser vulnerados. Además, establecer también sanciones económicas para aquellos sujetos que opten por incumplir lo dispuesto mediante resolución administrativa, siendo estas multas destinadas al Ministerio del Trabajo. Cabe mencionar que lo antes dicho, no establecería una limitante para que la mujer trabajadora embarazada proceda por la vía judicial.

Que el Ministerio del Trabajo exhorte a empresas y/o empleadores, la obligación de implementar en sus políticas internas, un programa comunicativo, a fin de exponer los derechos de las mujeres embarazadas dentro del ámbito laboral.

Desarrollar programas que establezcan un ambiente laboral armónico, a favor de la mujer trabajadora embarazada. Estos programas serían desarrollados por el Ministerio de Trabajo y, mediante boletín, expuesto ante entidades públicas, y empresas privadas.

Extender lo periodos de tiempos en cuanto al accionar de las mujeres embarazadas, por ejemplo, que la mujer embarazada tenga (de ahora en más) 45 días para poner en conocimiento al empleador, su estado de gestación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acharán, F. A. (2021). *Despido ineficaz de la mujer embarazada, desde la perspectiva del principio de igualdad y no discriminación*. Quito, Pichincha, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8160/1/T3548-MDC-Alegre-Despido.pdf>
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi, Ecuador. Recuperado el 28 de Septiembre de 2008
- Bermeo-Chávez, C. C., & Santamaría-Velasco, J. P. (2022). El despido intempestivo y su carga probatoria. *Polo del Conocimiento*, 7(1), 733-739. Obtenido de <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3507/7939>
- Bósquez Remache, J. D., Campaña Muñoz, L. C., & Chica López, L. N. (2022). El visto bueno, sus causales y las normas técnicas que regulan su procedimiento según el Ministerio de Trabajo. *SCIELO*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000800091
- Cabrera Cabrera, E. G., & Gamboa Vargas, S. L. (2022). *La mujer en el campo laboral ecuatoriano* (Vol. 5). Ecuador: Revista Científica Multidisciplinaria de la Universidad Metropolitana de Ecuador. Obtenido de <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/406/404>
- Carvajal, C. C. (2023). Los objetivos de la investigación. *Scielo*, 27. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1025-02552023000100048&script=sci_arttext&lng=pt
- Colombia, C. C. (2013). FUNDAMENTOS NORMATIVOS DE LA PROTECCION LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA O EN LACTANCIA/PROTECCION LABORAL REFORZADA DE MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA O EN LACTANCIA. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/su070-13.htm>
- Congreso Nacional. (2005). *Código del Trabajo*. Quito, Ecuador. Recuperado el 22 de Junio de 2005
- Constitucional, C. (2024). *Terminación de relación laboral mientras se encontraba embarazada*. Quito, Ecuador. Obtenido de <blob:https://app.lexis.com.ec/bb78b4dc-b744-4e0d-a7fa-7d4c07d23c3b>

- Constitucional, C. (2025). *Despido de persona en estado gestacional de alto riesgo*. Quito, Ecuador. Obtenido de blob:<https://app.lexis.com.ec/f5754b27-7fef-45f5-9f09-5da67226d139>
- Cruz, V. V. (2020). *“Cómo afecta la discriminación y flexibilización laboral”*. Obtenido de https://observatoriolaboral.ormusa.org/wp-content/uploads/2020/07/2006_Ensayo_Flexibilizacion_Laboral_Trabajadoras.pdf
- Ecuador, C. C. (2020). *Derechos de mujeres embarazadas y en período de lactancia*. Quito. Obtenido de blob:<https://app.lexis.com.ec/649f7ed8-4ca0-4b31-9e86-6b525aceef7b>
- Galarza, C. R. (2020). *Los alcances de una investigación*. Guayaquil, Ecuador. Obtenido de file:///C:/Users/USERS/Downloads/Dialnet-LosAlcancesDeUnaInvestigacion-7746475.pdf
- Gutiérrez, K. J. (2025). La vulneración de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en el sistema jurídico ecuatoriano. *Revista SOCIETAS IURIS*, 134. Obtenido de <https://redgedi.com/opj/index.php/IURIS/article/view/95/202>
- Herrera Vásquez, M. A., & Roja Montoya, G. L. (2020). Terminación de la relación laboral: la figura jurídica del Visto Bueno y su impugnación en Ecuador. *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, 8(3), 103. Obtenido de file:///C:/Users/USERS/Downloads/helpdesk,+rojas_herrera_revista_n3_2020_def.pdf
- Macanchí-Procel, J. E. (2024). Análisis de casos en los que se configura el despido ineficaz. *Polo del Conocimiento*, 9(6), 105-116. Obtenido de file:///C:/Users/USERS/Downloads/7300-37939-1-PB.pdf
- Moya, D. F. (2021). *La protección legal a las mujeres embarazadas como grupo de atención prioritario* (Vol. 4). Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/176/465>
- Nacional, A. (2014). *Código Orgánico Integral Penal, COIP*. Quito, Ecuador. Obtenido de blob:<https://app.lexis.com.ec/cbebad02-46ba-4b6d-ae5f-6078c4a94c3c>
- Ochoa Ochoa, M. E., & Morales Guevara, G. (2020). La mujer embarazada y sus derechos laborales en Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Obtenido de file:///C:/Users/user/Downloads/2432-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2949-2-10-20200826.pdf

- Pallares, J. S. (2021). *LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN ECUADOR, UNA GRANTÍA PARA LAS VÍCTIMAS DE RIESGOS DEL TRABAJO*. Santo Domingo, Ecuador. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/13640/1/USD-DER-EAC-054-2021.pdf>
- Panchano Zurita, A. C., & Molina Torres, M. V. (2021). *La discriminación laboral por género en Ecuador* (Vol. 5). Ecuador: Revista Científica Multidisciplinaria de la Universidad Metropolitana de Ecuador. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778113022.pdf>
- Paredes, C. d. (2020). *LA ACCIÓN DE INCUMPLIMIENTO DE SENTENCIAS Y DICTÁMENES CONSTITUCIONALES Y LA REPARACIÓN INTEGRAL*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/c623e87c-5db5-4340-b8e4-1ee635326160/content>
- Robelly-Flores, A. E., & Salazar-Ruíz, R. F. (2025). Despido ineficaz en mujeres embarazadas por terminación de la relación laboral mediante visto bueno en Ecuador. *593 Digital Publisher*, 10, 114. Obtenido de <file:///C:/Users/USERS/Downloads/Dialnet-DespidolIneficazEnMujeresEmbarazadasPorTerminacionD-9988561.pdf>
- Rojas Montoya, G. L., & Herrera Vásquez, M. A. (2020). Terminación de la Relación Laboral: la figura jurídica del Visto Bueno y su impugnación en Ecuador. *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, 8(3), 103. Obtenido de file:///C:/Users/USERS/Downloads/helpdesk,+rojas_herrera_revista_n3_2020_def.pdf
- Rojas Valdivieso, M. C., Carpio Redrovan, L. A., & Guamán Guamán, L. A. (2021). *Evolución del derecho de las mujeres en el ámbito laboral*. Cuenca, Azuay, Ecuador: Universidad Católica de Cuenca. Obtenido de <https://redliclibros.com/index.php/publicaciones/catalog/download/9/114/143?inline=1>
- Salazar-Escorcia, L. S. (2020). *Investigación Cualitativa: una respuesta a las investigaciones sociales educativas* (Vol. 6). Ecuador. Obtenido de <file:///C:/Users/USERS/Downloads/Dialnet-InvestigacionCualitativa-7390995.pdf>
- Scott, J. W. (2009). *La mujer trabajadora en el siglo XIX*. Obtenido de https://www.fhuc.unl.edu.ar/olimphistoria/paginas/manual_2009/docentes/modulo1/texto3.pdf

- Taiman, A. V. (2022). *La investigación descriptiva con enfoque cualitativo en educación*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica de Perú. Obtenido de <https://repositorio.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/20d5ac9a-57bf-42e9-966e-73c5aabbbf95/content>
- Trabajo, O. I. (2000). *Convenio sobre la protección de la maternidad*. Ginebra, Suiza. Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328:NO
- Villacis-Carrera, V. A., & Panchano-Zurita, A. C. (2023). El despido ineficaz respecto a las mujeres embarazadas en la legislación ecuatoriana. *REVISTA METROPOLITANA DE CIENCIAS APLICADAS*, 6(2), 266-273. Obtenido de <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/593/589>

ANEXOS

Ilustración 1: Entrevista Ab. Tamara Viejó

Mgtr. Tamara Viejó Toro. Abogada, experta en Derecho Laboral. En la actualidad, ostenta el cargo de Abogada Senior en el estudio jurídico “RQ y ASOCIADOS”, además de ser la Procuradora Judicial de Almacenes TIA, a nivel nacional.



Tomado por: Gutiérrez (2025)

Ilustración 2: Entrevista Ab. Melany Bernal

Mgtr. Melany Bernal Gómez. Abogada, experta en Derecho Laboral, con experiencia en el campo del litigio, haciendo énfasis en el ámbito procesal y laboral.



Tomado por: Gutiérrez (2025)

Ilustración 3: Entrevista Ab. Winner Hidalgo

Inspector Winner Hidalgo.



Tomado por: Gutiérrez (2025)

Ilustración 4: Entrevista trabajadora en período de gestación.

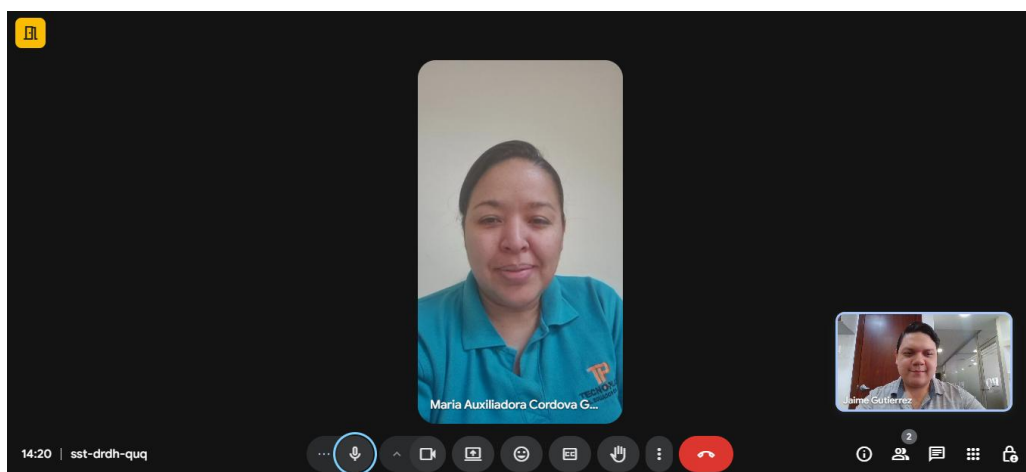
Sra. Tania Cornejo. A petición de la mencionada, y conforme la Ley de Protección de Datos, además de sus derechos, la misma ha solicitado se guarde estricta reserva en cuanto a su identidad.



Tomado por: Gutiérrez (2025)

Ilustración 5: Entrevista trabajadora en período de gestación

Sra. María Auxiliadora Córdova Guerra. Jefa de Seguridad, Medio Ambiente y Operaciones, de la compañía Tecnoplast del Ecuador Cia. Ltda.



Tomado por: Gutiérrez (2025)