

Julio César-Arrias; Sangie Isabel Baidal-Vélez

<http://dx.doi.org/10.35381/racji.v6i1.1527>

## **Efectos jurídicos del despido intempestivo de mujeres embarazadas**

### **Legal effects of untimely dismissal of pregnant women**

Julio César-Arrias

[uj.julioarrias@uniandes.edu.ec](mailto:uj.julioarrias@uniandes.edu.ec)

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Quevedo  
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0001-5259-9359>

Sangie Isabel Baidal-Vélez

[dq.sangieibv66@uniandes.edu.ec](mailto:dq.sangieibv66@uniandes.edu.ec)

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Quevedo  
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0003-2720-2422>

Recepción: 15 de septiembre 2021

Revisado: 25 octubre 2021

Aprobación: 15 de noviembre 2021

Publicación: 01 de diciembre 2021

Julio César-Arrias; Sangie Isabel Baidal-Vélez

### **Estimado Editor (a):**

El despido intempestivo de las mujeres embarazadas se ha convertido en un problema legal y social. Constan un sinnúmero de casos en los cuales, muchas mujeres trabajadoras en estado de gestación han sido altamente afectadas no solamente por el despido intempestivo; sino que han sufrido la pérdida de sus hijos por el mal trato, malas condiciones de trabajo o por la falta de atención oportuna de salud, además que muchas de estas no pueden acceder a la indemnización correspondiente. A pesar de lo impuesto en la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 33, el cual habla del trabajo y seguridad social, como deber y derecho que tienen los ecuatorianos al trabajo, no han dado paso a una verdadera justicia laboral, es así que nos atrevemos a decir que, en estos últimos trece años de constitución, solo han quedado en simples literales, lo que indica nuestra Carta Magna, donde no se han tomado en cuenta todos los principios constitucionales anunciados.

En este sentido, la Constitución de la República del Ecuador (2008) establece:

Artículo. 43 El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en período de lactancia los derechos a:

1. No ser discriminada por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.
2. La gratuidad de los servicios 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 después del embarazo y durante el período de lactancia.

Cabe recalcar que esta ley no es del todo acatada por los empleadores, debido a que no existe un adecuado control por parte las entidades encargadas de regular esta norma en las organizaciones de las pequeñas y medianas empresas existentes. En razón de lo cual, dicha coyuntura genera una situación conflicto, por cuanto, las mujeres en periodo de gestación o lactancia, representan un grupo de atención prioritaria y por ende resultan vulnerables, razón por la cual el ordenamiento jurídico otorga una protección especial que se transgredida de manera flagrantes por los despidos intempestivos del cual son objeto las víctimas lo que genera un despido catalogado como ineficaz e ilegal, en detrimento de su seguridad jurídica, económica

Julio César-Arrias; Sangie Isabel Baidal-Vélez

y emocional, materializándose la vulneración de derechos y resultando una discriminación que sufren las mujeres trabajadoras frente a las malas condiciones laborales y despidos injustificados e inoportunos.

Al respecto, el despido intempestivo es la terminación de la relación laboral, realizada de manera unilateral por parte del empleador, dicho en otras palabras, es el aviso mediante el cual, el empleador le hace conocer al trabajador, que es su voluntad dar por terminada la relación laboral. Dicha decisión, la asume el empleador, sin el consentimiento del trabajador, sin previo aviso y de manera injustificada; lo que finalmente provoca que el trabajador quede en la desocupación; y, en su defecto, obliga al empleador, a cancelarle al trabajador una indemnización por despido intempestivo, de conformidad a lo determinado en el artículo 188 del Código de Trabajo (Mingo, 2019).

Por ello, el problema del despido intempestivo surge debido a las constantes violaciones a las normas jurídicas, contempladas en la legislación laboral, a los principios de estabilidad que tiene el trabajador a conservar el puesto de trabajo durante la vigencia de la relación laboral. Por esta misma razón, el Código regula cuidadosamente los casos en que el contrato puede darse por terminado, los trámites que debe observarse en cada caso y los efectos que se producen si la relación de trabajo se ha dado por concluida sin haberse seguido estos procedimientos, tal cual nos lo indica el artículo 169 el código de trabajo (Quintana, 2017).

Dentro de este orden, Jaramillo (2015) plantea las reformas al Código del Trabajo se establecen que la mujer en estado de gestación adquiere estabilidad laboral en razón del principio de inamovilidad, es por ello que ante un despido intempestivo mientras se encuentra en estado de embarazo, “o asociado a su condición de gestación o maternidad”, la trabajadora puede solicitar al Juez de Trabajo que declare ineficaz su despido. La trabajadora tiene la carga de probar su condición de gestación. Esto se hace presentando al empleador un certificado médico otorgado por un profesional del IESS, o en su defecto, por otro facultativo.

Sin embargo, el Código del Trabajo establece que no se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa de embarazo de la mujer trabajadora; el art. 153 del

Julio César-Arrias; Sangie Isabel Baidal-Vélez

citado cuerpo legal expresa que el empleador no podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del periodo de doce semanas, durante este tiempo tendrá derecho a recibir la remuneración completa (Salguero, 2019).

En este sentido, Andrade (2020) plantea, en relación al despido ineficaz de la mujer embarazada, la ley establece un procedimiento especial, el mismo que se conduce a través del Juez del Trabajo de la jurisdicción del lugar donde se produjo el despido que deberá presentarse dentro de un plazo máximo de 30 días calendario. La demanda debe citarse dentro de un plazo de 24 horas por el Juez que conozca la misma, quien podrá dictar medidas cautelares para el reintegro de la trabajadora durante el tiempo que dure el proceso. En el Ecuador no procede el despido intempestivo para las mujeres en periodo de embarazo, maternidad o lactancia, lo que debe ser tomado en cuenta previo a una decisión de desvinculación por parte del empleador.

Según lo expresado por los autores y la Constitución del Ecuador, puede deducirse que existe un respaldo legal para garantizar a la trabajadora en estado de gestación o madre lactante el mantenimiento de su puesto laboral y al mismo tiempo el cumplimiento de sus responsabilidades maternas desterrando la figura de despido e indemnización frecuente antes de la reforma del Código de Trabajo. Por otra parte, La Constitución de 2008 en vigencia, declara a Ecuador como Estado Constitucional de Derechos y justicia, garantizando el buen vivir, uno de los derechos fundamentales son los laborales, los mismos que pretenden garantizar y promover la estabilidad laboral de los trabajadores y trabajadoras, pero que lamentablemente por una u otra razón muchas veces son vulnerados.

La mujer en estado de gestación tiene una protección especial consagrada en la Constitución de la República, y el Código de Trabajo, que a su vez está a la par con la normativa internacional vigente. El derecho fundamental que ampara a la mujer embarazada es el de garantizarle su estabilidad laboral durante su período de embarazo y durante las 12 semanas de licencia a que tiene derecho según lo establecido en la ley. Es importante aclarar que los doce meses de horario especial

Julio César-Arrias; Sangie Isabel Baidal-Vélez

son contabilizados a partir del nacimiento del niño o niña, ya que esta confusión es frecuente entre trabajadores y empleadores ya que se piensa que los doce meses son desde que la madre regresa a las labores normales. En todo caso el horario especial de lactancia dura hasta que el niño o niña cumpla los doce meses de nacido.

Por lo tanto, toda mujer debe gozar de estabilidad laboral durante el embarazo y hasta que cumple las doce semanas de licencia, esto es dos semanas antes del alumbramiento y diez posteriores al parto, de tal manera que, si el empleador por algún motivo despidiere o desahuciare a la mujer embarazada durante el referido período protegido, es sancionado a cumplir con el pago de un año de sueldo, sin perjuicio de los demás derechos y beneficios laborales que por ley le corresponden.

Desde la fundamentación teórica sobre el despido intempestivo en las mujeres embarazadas, determinado los efectos legales en detrimento de sus derechos laborales, el despido intempestivo es el acto unilateral en el que el empleador notifica al trabajador o trabajadora que su contrato laboral ha sido disuelto de manera sorpresiva e impide que siga prestando sus servicios. Esto es una violación a los derechos laborales de los trabajadores según la legislación ecuatoriana. El derecho al trabajo requiere de garantías que cumplan con los intereses tanto de la mujer trabajadora como del empleador, puesto que, en ello radica la fuente de desarrollo de la sociedad. En la actualidad los empleadores buscan una estabilidad laboral por parte de su personal y a su vez resultados constantes, lo cual la mujer trabajadora no puede cumplir en estado de gestación, debido a esto discriminan a las mujeres en el mercado laboral.

Se constata que la estabilidad laboral es de vital importancia para los trabajadores y trabajadoras, debido a que esto supone el pilar principal para poder desarrollar eficazmente todos los aspectos de sus vidas, siendo más importante aún en el caso de las mujeres trabajadoras en estado de embarazo, las mismas que por su condición muchas veces son despedidas de manera oportuna y sin justificativo legal por eso para evitar ofrecer todos los beneficios que la Legislación Ecuatoriana les ha otorgado

Julio César-Arrias; Sangie Isabel Baidal-Vélez

## FINANCIAMIENTO

No monetario.

## AGRADECIMIENTO

A la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Quevedo, por motivar el desarrollo de la Investigación.

## REFERENCIAS CONSULTADAS

Andrade, P. (2020). El despido ineficaz de la mujer embarazada en periodo de maternidad o lactancia en el Ecuador – Paz Horowitz Abogados. <https://n9.cl/biqz7>

Asamblea Nacional Constituyente de la República del Ecuador, (2008). Constitución de la República del Ecuador. [Constitution of the Republic of Ecuador]. Montecristi. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008. Recuperado de <https://n9.cl/sia>

Jaramillo, B. (2015). Despido ineficaz de la trabajadora embarazada. [Ineffective dismissal of pregnant worker] - PBP. Recuperado de: <https://n9.cl/irc6kf>

Mingo, M. (2019). Derecho Ecuador - despido intempestivo. [Ecuador Law - untimely dismissal]. Recuperado de: <https://n9.cl/adca>

Quintana, M. (2017). El despido intempestivo.- una propuesta desde el punto de vista administrativo. [The untimely dismissal.- a proposal from the administrative point of view]. In Kemampuan Koneksi Matematis (Tinjauan Terhadap Pendekatan Pembelajaran Savi). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Salguero, V. (2019). Estudio de la ruptura del principio de contradicción, que conlleva a la inseguridad jurídica, en el sistema procesal, de los juicios sobre despido ineficaz, en el Distrito Metropolitano de Quito, en el año 2018. [Study of the rupture of the principle of contradiction, which leads to legal uncertainty, in the procedural system, of the trials on ineffective dismissal, in the Metropolitan District of Quito, in 2018]. Universidad Internacional SEK del Ecuador.