

## ESTABILIDAD LABORAL RELATIVA Y DERECHO A REINTEGRO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA

### RELATIVE JOB STABILITY AND RIGHT TO REINTEGRATION IN ECUADORIAN LEGISLATION

Ortega, Guillermo\*, & Cabrera, Thelman\*.

\*Facultad de Jurisprudencia, Universidad Iberoamericana del Ecuador – UNIB.E

Autor correspondiente: [gortega@unibe.edu.ec](mailto:gortega@unibe.edu.ec)

DOI: [www.doi.org/10.55867/qual25.01](https://doi.org/10.55867/qual25.01)

*Como citar (APA):* Ortega Caicedo, M. W. G., & Cabrera Vargas, T. E. (2023). ESTABILIDAD LABORAL RELATIVA Y DERECHO A REINTEGRO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA. *Revista Qualitas*, 25(25), 001 - 014. <https://doi.org/10.55867/qual25.01>

Manuscrito recibido el 10 de octubre de 2022.

Aceptado para publicación, tras proceso de revisión, el 28 de diciembre de 2022.

Publicado, el 02 de enero de 2023.

### Resumen

Dentro de las vicisitudes a las que se encuentra expuesta la persona trabajadora en una relación laboral determinada se puede destacar su permanencia en la plaza de trabajo, situación que está expuesta a diversas circunstancias que pueden prolongar o limitar su duración en el tiempo y, dependiendo de los supuestos fácticos previstos en la normativa, que el trabajador pueda solicitar su reincorporación a su lugar de trabajo en determinados casos de despido. En este contexto, la presente investigación busca estudiar la casuística en la cual procedería el derecho a reintegro de la persona despedida en la legislación ecuatoriana, para lo cual este trabajo se ha ocupado principalmente en una revisión de carácter documental del marco normativo vigente en el país, con el apoyo de la consulta a textos bibliográficos y artículos relacionados con la temática planteada. Se recurrió al uso de información localizada a través de repositorios institucionales, servicios de bibliotecas virtuales, así como legislación nacional. De los resultados obtenidos se identificaron dos casos en los cuales la persona despedida intempestivamente podría solicitar su reintegro a labores: cuando existe constancia escrita del despido siempre que exista retracto del empleador y el denominado despido ineficaz.

**Palabras clave:** estabilidad, indemnizaciones, reintegro, despido ineficaz.

### Abstract

Among the vicissitudes to which the worker is exposed in a given employment relationship, we can highlight his permanence in the job, a situation that is exposed to various circumstances that may prolong or limit its duration in time and, depending on the factual assumptions provided in the regulations, that the worker may request his reinstatement to his workplace in certain cases of dismissal. In this context, the present research seeks to study the casuistry in which the right to reinstatement of the dismissed person would proceed in Ecuadorian legislation, for which this work has been mainly concerned with a documentary review of the regulatory framework in force in the country, with the support of the consultation of bibliographic texts and articles related to the proposed topic. We resorted to the use of information located through institutional repositories, virtual library services, as well as national legislation. From the results obtained, two cases were identified in which the untimely dismissed person could request his/her reinstatement to work: when there is written proof of the dismissal, provided that there is a retraction by the employer, and the so-called ineffective dismissal.

**Key words:** stability, severance pay, reinstatement, ineffective dismissal.

## INTRODUCCIÓN

La Constitución ecuatoriana concibe al trabajo como una categoría jurídica con una doble fisonomía: derecho-deber. En cuanto al trabajo se refiere, el mismo entraña la realización de una actividad para la cual el trabajador requiere aplicar su esfuerzo, sea de carácter intelectual o físico, integrándose por una serie de acciones que podrían realizarse exclusivamente por la persona natural, lo cual convierte al trabajo en un atributo exclusivo del ser humano.

Ahora bien, se entiende por contrato de trabajo al acuerdo en que una de las personas (sea natural o jurídica) se erige como empleador y es quien decide contratar a otra persona (siempre natural) para que ejecute una obra o preste un servicio, recibiendo como contraprestación una remuneración que puede adoptar diversas formas previstas en la ley. Dentro de los elementos constitutivos de la relación laboral se pueden identificar los siguientes: (a) acuerdo de voluntades (empleador-trabajador); (b) prestación de servicios lícitos y personales; (c) subordinación o dependencia; y, (d) remuneración.

De los elementos antes mencionados, sin lugar a dudas, el que diferencia al contrato de trabajo de cualquier otro que pudiere asemejarse es la subordinación o dependencia, el cual se traduce en el sometimiento de la persona trabajadora a las órdenes o disposiciones de la parte empleadora para la ejecución de las labores o actividades encomendadas a la primera.

Esta subordinación ubica al trabajador en un plano asimétrico o de desigualdad jurídica frente a su empleador, teniendo este último la posibilidad de dar por terminada –en cualquier momento- la relación laboral, sea que para aquello ocupe los mecanismos jurídicos previstos en la ley (visto bueno en caso de existir causal para el efecto) o simplemente recurra al arbitrio del despido, afectando el principio de estabilidad o continuidad de la relación laboral.

Si bien la Constitución en su artículo 326 ha realizado una amplia enumeración de los principios en los que se sustenta el derecho al trabajo, se debe aclarar que en dicho texto no se ha contemplado uno de los principios que sin duda alguna conlleva especial atención en el estudio de las relaciones laborales, como es el principio de continuidad o estabilidad laboral.

Este hecho no hace más que resaltar el interés que desde el punto vista académico y de la praxis profesional concita su (in)aplicación, siendo este el postulado sobre el cual recaen críticas y asiduos ataques de quienes propugnan la flexibilización de las normas que regulan el trabajo que se presta en relación de dependencia,

en especial cuando se la contraponen a la continua necesidad de disminuir los índices de desempleo y subempleo que aquejan a gran parte de la población económicamente activa.

Y es que, para el primer trimestre del 2022, según el Instituto Nacional de Estadística y Censos la tasa de desempleo en el área urbana fue del 6.7%, la de empleo adecuado se ubicó en un 41.2% y la de subempleo en un 22.3%, teniendo a su vez a un 39% de la población ocupada en el sector informal (INEC, 2022). La problemática que el mercado laboral viene atravesando desde hace varios años ha obligado al órgano legislativo a realizar -en múltiples ocasiones- varias reformas a la normativa laboral, con el objetivo de mejorar los índices de empleabilidad en los diferentes sectores de la sociedad.

Luego de las reformas realizadas al ordenamiento jurídico-laboral ecuatoriano en el año 2015, a través de la denominada Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, se puso de relieve este principio al modificarse el artículo 14 del código laboral, configurando al contrato por tiempo indefinido como la modalidad típica y que por antonomasia debía ser utilizada al momento de incorporar a las personas a una relación de trabajo, conservándose el derecho del empleador de estipular -si así lo deseara- un periodo de prueba de noventa o quince días, de acuerdo al caso.<sup>1</sup> Esta modificación -criticada por muchos sectores, especialmente el de empleadores- colocó en el centro de la discusión a este principio que representa, hoy por hoy, uno de los puntos más álgidos en el Derecho del Trabajo.

Dentro de la estabilidad laboral se podrían identificar tres grados distintos de protección: (i) estabilidad laboral absoluta consistente en el derecho a reposición en el trabajo que le asiste a la persona despedida; (ii) estabilidad laboral relativa propia que se manifiesta a través del derecho a escoger entre el pago de una indemnización o la reposición en el trabajo, pudiendo depender esto del juez, el trabajador o el empleador de acuerdo a lo establecido por el legislador; y, (iii) estabilidad laboral relativa impropia que se traduce en el pago de una indemnización por el despido (Obregón Sevillano, 2016).

Así expuesto el planteamiento, la problemática de la pérdida del empleo en razón de los despidos que eventualmente pueda realizar la parte empleadora en el contexto de las relaciones laborales, sin lugar a dudas, se encuentra íntimamente relacionada con este principio que conlleva una indiscutible trascendencia

---

<sup>1</sup> El periodo de prueba para los trabajadores en general es de noventa días y para aquellas personas que laboren en la modalidad de servicio doméstico es de quince días.

en el mundo laboral y acarrea álgidas discusiones en cuanto al mayor o menor grado de flexibilización de las normas que regulan el nexo jurídico-contractual con el trabajador.

## MÉTODOS

El presente trabajo de investigación es de tipo cualitativo, sustentado en el análisis del principio de estabilidad laboral y del derecho a reintegro, ocupando una perspectiva interpretativa de la normativa laboral ecuatoriana, en aplicación del método exegético, para lo cual se realizó una revisión documental del marco normativo laboral que rige en el país, con el apoyo de la consulta a textos bibliográficos y artículos relacionados con la temática planteada. Se recurrió al uso de información localizada a través de repositorios institucionales, servicios de bibliotecas tanto físicas como virtuales y legislación nacional, observando el criterio de especialidad en cuanto a las fuentes de información seleccionadas para el efecto.

Se realizó un análisis de los elementos constitutivos del principio de estabilidad laboral y cómo estos se relacionan con el derecho a reintegro de la persona trabajadora. Así mismo, se realizó la inducción a la casuística específica identificada en el Código del Trabajo con relación al derecho de reintegro, con la finalidad de verificar su aplicación en la práctica jurídica. De igual forma se aplicó un método hermenéutico-interpretativo, con el objetivo de identificar el sentido y alcance de las disposiciones constitucionales y legales atinentes al tema propuesto.

## Objetivo

El desarrollo del presente artículo investigativo pretende identificar los casos previstos en la legislación ecuatoriana, en los que las personas despedidas intempestivamente pueden solicitar el reintegro a sus actividades laborales, en el marco de aplicación del principio de estabilidad y continuidad laboral propia o absoluta.

## Técnicas e instrumentos

Para el desarrollo del presente trabajo se han ocupado técnicas de análisis documental, a través de las cuales se ha procurado recopilar de las fuentes bibliográficas existentes, investigaciones previas y doctrina autorizada sobre el tema, los aspectos y características más relevantes que delimitan el contenido del principio de estabilidad en el derecho del trabajo y cómo este ha sido concebido en el ordenamiento jurídico nacional, en relación con el derecho a reintegro de la persona despedida intempestivamente.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Si bien la tradicional disputa entre el sector empresario y el obrero ha sido el derecho que afirma tener el primero de estos de dar por terminada de forma unilateral e inopinada cualquier vínculo contractual-laboral, frente al derecho que propugna y defiende el segundo, apalancado en el principio de continuidad o estabilidad, no se conoce a ciencia cierta el origen de éste. Mario de la Cueva (2018) apunta en su obra que “La idea de la estabilidad en el trabajo es una creación de la Asamblea Magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escritor o jurista Nació en Querétaro, son que pueda decirse quién fue su autor...” (pág. 219)

En el contexto nacional, como bien lo señala Julio César Trujillo (2008):

Este principio nunca llegó a formar parte de nuestro Derecho del Trabajo, sino muy relativamente. Y, aún después de las reformas de 1991, sigue como un derecho relativo; por que la violación de la estabilidad tan solo otorga, al trabajador derecho a demandar indemnizaciones, y no la devolución de su puesto de trabajo (...) (pág. 44).

De lo mencionado, se puede apreciar que no existe absoluta claridad en cuanto al origen del principio en cuestión, pero se tiene certeza en cuanto a que su incorporación al Derecho del Trabajo, como mecanismo fundamental de garantía de derechos laborales, lo ha convertido en baluarte de un andamiaje jurídico de protección hacia la persona trabajadora.

El principio de estabilidad y continuidad de la relación laboral está compuesto por dos elementos que encontrándose íntimamente relacionados, guardan cada uno sus particularidades. Como bien precisa Cabanellas (1988):

La estabilidad y la continuidad aparecen como términos próximos, pero no necesariamente unidos. Un trabajador puede ingresar y desempeñarse en un puesto estable de la empresa y no ser continuado su trabajo. Tampoco la permanencia es elemento que permite valorizar el contrato de trabajo, ya que un trabajador puede permanecer contados días en un empleo estable de la empresa y cesar en ella por causas ajenas a la naturaleza de la prestación; en tanto que un trabajador eventual puede prorrogar su prestación de servicios cuando circunstancias excepcionales prolongan la eventualidad que requirió esa prestación (pág. 185)

De lo expuesto se puede inferir que el principio de estabilidad y continuidad laboral ampara a la persona que ha accedido a una plaza de trabajo, quien tiene el derecho de continuar indefinidamente en el desempeño de las actividades a ella encomendadas por parte del empleador, hasta tanto no se presente una causa legal que justifique el término de su vigencia legal.

En esta línea argumentativa, el contrato laboral debería tener por finalidad procurar (lograr) la estabilidad de la persona en el sitio de trabajo, pero la consecución de este objetivo se podrá verificar siempre que la naturaleza misma de las funciones o actividades a ser desarrolladas por la persona tengan cierto grado de extensión en el tiempo que permita configurar este vínculo jurídico. De esta manera, la estabilidad requiere que las prestaciones que efectúe el trabajador o trabajadora sean de tracto sucesivo y que por tanto tengan una duración mínima en el tiempo, siendo por tanto ajenas al ámbito laboral aquellos servicios que carezcan de esta continuidad.

Cueva Carrión (1994) afirma que la diferencia entre continuidad y estabilidad es la que se presenta en cuanto a que la primera sería el género frente a la especie que representaría la segunda; así, señala que la “estabilidad es un concepto restringido, es menos amplio que la continuidad; ésta comprende a la estabilidad” y señala poco después que otra de las distinciones entre ambos conceptos es que “la estabilidad puede ser total o parcial, en cambio la continuidad es única, no admite una división en partes, en segmentos de tiempo...” (pág. 116)

Sin embargo, el asunto así planteado genera varias inquietudes debido a las particularidades que pueden presentarse en determinados casos, tomando en cuenta que no todos los trabajadores se encuentran vinculados laboralmente a través de un contrato por tiempo indefinido y que, aún el evento de que así fuera, su permanencia en el sitio de trabajo dependerá en última instancia de la anuencia del empleador, quien de no estar de acuerdo con el desempeño de la persona, bien podría optar por despedirla intempestivamente.

Por su parte, Néstor de Buen Lozano precisa ciertas características del principio en cuestión, mencionando las siguientes:

- La duración de la relación laboral, de forma general, ha de ser indefinida.
- Sólo de forma excepcional se podrá vincular laboralmente a trabajadores bajo la figura de contratos por tiempo determinado, entre los cuales se pueden citar los siguientes: contratos por obra cierta (art. 14 C.T.), contratos por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio (art. 16.1 C.T.), contratos eventuales u ocasionales (art. 17 C.T.), contratos de trabajo emergentes (art. 19 LAH), contratos de aprendizaje (art. 157 C.T.)

- Si las causas que dieron lugar a la relación laboral subsisten, las mismas determinarán la prolongación de la relación laboral hasta el cumplimiento del fin propuesto, independientemente de la existencia de una fecha prevista para su terminación.
- Las personas trabajadoras, de forma general, no podrían ser desvinculadas sin causa justificada, caso contrario tendrían derecho a reclamar indemnizaciones o la reinstalación (reintegro).
- Los empleadores no pueden negarse a reincorporar al trabajador despedido, salvo que se tratase de algún caso de excepción al principio de estabilidad. (De Buen Lozano, 2019)

En esta línea argumentativa, luego del estudio realizado, se han identificado dos circunstancias en las cuales se pone en evidencia el principio de estabilidad absoluta en el ámbito laboral, por medio del derecho a reintegro, también denominado reinstalación.

La primera -muy poco conocida e incluso pasada por alto- se encuentra en el artículo 188 del Código del Trabajo cuando el legislador describe las reglas a aplicarse para los casos de indemnización por despido intempestivo. Es precisamente en los incisos noveno y décimo donde se desarrolla de forma sucinta el procedimiento y efectos que se verificarían en el caso de un despido cuya constancia se recoja de forma escrita.

La segunda, que se presenta de forma frecuente, es en el evento del denominado despido ineficaz, en el cual se reconoce también el derecho de la persona despedida intempestivamente a solicitar el reintegro a su lugar de trabajo en el evento de que se presenten determinadas condiciones.

Aunque un importante sector de la doctrina se ha inclinado por dar sustento teórico a la estabilidad absoluta, no es menos cierto que las críticas al efecto de reincorporación que traería su inclusión en los diferentes ordenamientos jurídicos es, por decir lo menos, controvertida. Sobre este particular, Cavazos Flores (2015) señala "...que la reinstalación obligatoria es antijurídica porque desnaturaliza la esencia del contrato que implica, necesariamente, acuerdo de voluntades y al obligarse al patrón a reinstalar, se desconoce y se pasa por alto su voluntad." (pág. 139)

De acuerdo a lo señalado, se expondrán a continuación algunas reflexiones en cada uno de los casos contemplados en la legislación nacional, en los cuales una vez se verifiquen los presupuestos fácticos previstos en la normativa, se configura el derecho a reintegro para la persona despedida intempestivamente.

## Primer caso: Constancia escrita de despido

Si bien el despido intempestivo no está considerado dentro del artículo 169 de la ley laboral como una de las causas que le pondrían fin al contrato de trabajo, se debe tomar en cuenta que el empleador que incurra en conducta semejante estará obligado a indemnizar a la persona despedida por este hecho. Bayón Chacón y Pérez Botija, cuando se refieren al despido, señalan que es un acto de carácter unilateral (del empleador) a través del cual se extingue el contrato de trabajo y le atribuyen un efecto en tres ámbitos: (i) jurídico: fin de la vigencia del contrato; (ii) social: pérdida del empleo; (iii) económico: pérdida de ingresos que sirven de subsistencia para el trabajador y su familia. (Bayón Chacón & Pérez Botija, 1964)

El artículo 188 del Código del Trabajo precisa una serie de reglas que se han de observar a efectos de calcular los rubros con los cuales se debe indemnizar a los trabajadores despedidos, para lo cual se debe tomar en cuenta el tiempo de servicios y la remuneración percibida. Si se considera al despido como la decisión de carácter unilateral del empleador de dar por terminada la relación contractual-laboral, esta puede expresarse de forma verbal o escrita e incluso por determinadas conductas que pudiesen adoptarse en momentos específicos.

En nuestro contexto, es poco frecuente e inusual que el empleador despidiera intempestivamente a una persona, a través de un documento escrito en el cual aparezca su firma; generalmente esta decisión se traduce en expresiones verbales espontáneas que se conjugan en un mismo momento con el rompimiento del vínculo contractual. De igual forma, podría suceder que el despido se configure a través de ciertas conductas que no necesariamente conllevan la verbalización de la decisión, pero sí el hecho indiscutible de estar frente a un despido así, por ejemplo, cuando se le impide el ingreso a la persona trabajadora al lugar donde usualmente ejecuta sus actividades.

Sin embargo, el primero de los casos es en donde se presentan ciertas particularidades que precisan analizarse para una mejor comprensión de los hechos que darían lugar a que la persona pueda solicitar su reintegro al establecimiento o sitio de trabajo y, por ende, a la manifestación de la estabilidad laboral propiamente dicha. En este caso, si la desvinculación se produce por medio de documento escrito, el trabajador tiene la posibilidad de recurrir a la autoridad de trabajo con la finalidad de denunciar este hecho. Si bien el Código no precisa qué autoridad sería esta, se considera que la instancia apropiada a la cual debería acudir la persona afectada por el despido debería ser el inspector del trabajo, quien, en conocimiento



de este hecho, debería notificar a la parte empleadora para que comparezca con el objetivo de ratificar o no la circunstancia del despido.

De lo mencionado se podrían identificar tres posibles escenarios frente al requerimiento realizado por la autoridad de trabajo: (i) el empleador comparece y ratifica el despido intempestivo que aparece en la constancia escrita que fuera entregada al trabajador; (ii) el empleador comparece y no ratifica el despido intempestivo constante en el documento; y, (iii) el empleador no comparece pese a la notificación realizada por la autoridad competente.

En caso de que el empleador comparezca a la convocatoria realizada por el inspector del trabajo y se ratifique en la decisión de terminar unilateralmente la relación laboral, el inspector en este caso tiene plenas atribuciones para dejar constancia de este hecho y disponer al empleador el pago de indemnizaciones que por despido le corresponderían al trabajador, para lo cual deberá conceder un tiempo máximo de cuarenta y ocho horas. La casuística así planteada trae consigo una dificultad adicional y es precisamente dilucidar qué sucedería en el evento de que el empleador no acate lo dispuesto por el inspector de trabajo, esto es, no cancele al ex trabajador las cantidades que por concepto de indemnización le corresponden. ¿Tendría el inspector del trabajo alguna facultad coercitiva para forzar al cumplimiento de la obligación previamente aceptada por el empleador? Al parecer, la autoridad administrativa en materia laboral no contaría entre sus atribuciones con la potestad de ejecutar el cobro de la obligación en favor de la persona despedida, por lo cual el ex trabajador tendría que recurrir forzosamente ante el juez de trabajo y reclamar el pago haberes e indemnizaciones laborales en proceso sumario, tal y como disponen los artículos 332 del Código Orgánico General de Procesos y 575 del Código del Trabajo.

Pese a lo previamente señalado subsiste la inquietud de si la persona despedida podría accionar a través de proceso monitorio, observando que su pretensión no consta en título ejecutivo, pero sería una deuda determinada de dinero, líquida, exigible y de plazo vencido. Cabe indicar acerca de lo afirmado que al trabajador sí se le ha reconocido el derecho de recurrir por esta vía cuando se le adeuden remuneraciones mensuales o adicionales que no hayan sido pagadas oportunamente y cuyo monto no exceda de cincuenta salarios básicos unificados para lo cual debería acompañar a su petición el detalle de las remuneraciones materia de la reclamación y la prueba de la relación laboral. No obstante, la disposición procesal aparentemente se enmarcaría en la situación fáctica en la que la relación laboral entre trabajador y

empleador subsista, razón por la cual la pretensión sería precisamente la cancelación de remuneraciones pendientes y no la discusión sobre el rompimiento del vínculo contractual.

Con relación al segundo caso, en el cual el empleador comparece al llamado de la autoridad de trabajo, pero opta por no ratificar la decisión de despido, esta falta de ratificación o retracto podría sustentarse en dos circunstancias únicamente: a) alegar que el escrito en el cual aparece la decisión no es de su autoría; o, b) alegar que el documento en cuestión no es de autoría de alguno de sus representantes que cuenten con la capacidad legal para dar por terminado el contrato de trabajo.

Es en este supuesto donde se genera el derecho de la persona despedida intempestivamente a reintegrarse a su lugar de trabajo, dado que, frente al retracto del empleador, la autoridad de trabajo tiene la obligación de disponer la reincorporación del trabajador despedido a sus funciones.

En el tercer evento, frente a la ausencia del empleador, el inspector del trabajo no tendría más alternativas que recurrir a la imposición de una multa por la no comparecencia, frente a lo cual, el trabajador despedido forzosamente debería acudir a la vía jurisdiccional a fin de incoar la acción respectiva.

### **Segundo caso: Despido ineficaz**

Con las reformas introducidas en el año 2015, a través de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, se modificaron varias disposiciones del Código del Trabajo en unos casos e introduciendo nuevas normas en otros casos. Es así que, con miras a garantizar la estabilidad de algunos de los sujetos de protección especial<sup>2</sup> se introdujo por medio de los artículos 195.1, 195.2 y 195.3 la conocida acción por despido ineficaz.

La particularidad de esta acción es reconocer la posibilidad de que la persona afectada por un despido intempestivo pueda reincorporarse a sus labores y que por tanto “se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido”, es por esto que “(...) cuando la ley ha implementado el denominado despido ineficaz, lo

---

<sup>2</sup> Se puede afirmar que dentro de la categoría de sujetos de protección especial en materia laboral se pueden encontrar a: (i) mujeres embarazadas o cuyo estado esté asociado a la gestación o maternidad, (ii) dirigentes sindicales, (iii) personas con discapacidad, (iv) niños, niñas y adolescentes, (v) trabajadores que se acojan a licencia voluntaria y sin remuneración. Los sujetos amparados por la acción por despido ineficaz serían las mujeres embarazadas o cuyo estado esté asociado a la gestación o maternidad, los dirigentes sindicales y aquellos trabajadores que se acojan a licencia voluntaria y sin remuneración.

que ha querido lograr en la realidad es restarle efectos jurídicos a la separación que efectúe el empleador del dirigente sindical (Ortega, 2016, pág. 1).

En este sentido, la mujer embarazada o cuyo estado está asociado a la condición de gestación o maternidad, los dirigentes sindicales y los trabajadores que fueren despedidos inopinadamente por acogerse a una licencia voluntaria y sin remuneración, tienen el derecho a accionar por esta vía, a fin de reclamar por este hecho. Cabe poner de relieve que el derecho a reintegro previsto en estas disposiciones no existía hasta antes de las aludidas reformas, cuando de darse un hecho de esta naturaleza simplemente procedía el pago de indemnizaciones especiales en razón de la circunstancia en la que se encontrase la víctima del despido.

Ahora bien, luego de las modificaciones introducidas por el Código Orgánico General de Procesos, se incluyó en el Código del Trabajo la obligación del juez laboral de disponer el reintegro inmediato de la trabajadora despedida que se encuentre en estado de gravidez o en periodo de lactancia.<sup>3</sup> El segundo aspecto a tomar en cuenta es el que se presenta una vez el juez resuelve acerca de la ineficacia del despido. Sobre este aspecto, en cuanto a los efectos de la declaratoria de ineficacia del despido, el código laboral señala en el inciso segundo del artículo 195.3 lo siguiente:

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. (Código del Trabajo, 2005)

De la lectura de esta disposición se desprende que no le correspondería al juzgador el determinar por su cuenta los efectos que se le han de atribuir a dicha declaratoria, toda vez que según Ortega (2016):

La decisión última de mantenerse o no en funciones dentro del lugar de trabajo está en manos del trabajador o trabajadora, consecuentemente, si la persona opta por no continuar con la relación laboral una vez declarada la ineficacia del despido intempestivo, el empleador deberá cumplir con una indemnización que ascenderá al valor de un año de remuneraciones... (pág. 114).

Consecuentemente, en los presupuestos fácticos previstos en el antedicho articulado, de constatare un despido con características de ineficaz, será la persona afectada quien podría ejercer el derecho a solicitar su reintegro al sitio de trabajo, lo cual deberá ser dispuesto por el juez laboral desde el momento mismo de

---

<sup>3</sup> El último inciso del artículo 153 del Código del Trabajo precisa que: “La o el juzgador dispondrá el reintegro inmediato al trabajo de la mujer despedida en estado de embarazo o en periodo de lactancia” y fue agregado a través de la Disposición Reformatoria Sexta, numeral 2 del Código Orgánico General de Procesos, publicado en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

calificar la demanda<sup>4</sup> y se ratificaría con la sentencia que al efecto se expida. No está por demás poner de relieve que en caso de que el empleador opte por no acatar lo dispuesto por la autoridad jurisdiccional estaría incurriendo en el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente, conducta tipificada y sancionada por el Código Orgánico Integral Penal.<sup>5</sup>

Con respecto al despido injustificado de personas con discapacidad o de quienes tuvieren a su cargo la manutención de personas con discapacidad, no tendrían derecho a reintegro dado que la propia normativa laboral realiza un reenvío a las disposiciones especiales previstas en la Ley Orgánica de Discapacidades, donde se señala que en caso de despido se les deberá indemnizar con un valor equivalente a dieciocho meses de la mejor remuneración, sin perjuicio de la indemnización legal que les asista (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012), lo cual según señalan Yugsi Yugsi & Pinos Jaén, atentaría contra el principio de igualdad en el reconocimiento de derechos laborales:

(...) a unos grupos vulnerables si les dan la opción de reintegro al trabajo, mientras claramente se observa que a quienes conforman los grupos las personas con discapacidad no se les reconoce de igual manera, lo que se constata en sentencias emitidas por la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia. (Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano, 2021)

## CONCLUSIONES

Luego del estudio realizado en el que se analizó de forma integral las disposiciones del Código del Trabajo, se pueden formular las siguientes conclusiones:

El principio de estabilidad y continuidad de la relación laboral se pone de manifiesto a través de dos formas específicas: la estabilidad impropia y la estabilidad propiamente dicha, siendo esta última en la que se reconoce el derecho de la persona a solicitar su reincorporación al sitio de trabajo en caso de haberse suscitado un despido intempestivo.

La legislación nacional reconoce como regla general el principio de estabilidad impropia, esto es que, frente a una separación inopinada efectuada por el empleador a cualquiera de sus trabajadores, la persona despedida únicamente tendrá derecho a reclamar indemnizaciones por la pérdida de su empleo, no siendo factible por tanto el reintegro a sus labores, salvo la casuística excepcional previamente analizada.

<sup>4</sup> Véase artículos 153 y 195.2 del Código del Trabajo.

<sup>5</sup> El artículo 282 del COIP precisa que: La persona que incumpla órdenes, prohibiciones específicas o legalmente debidas, dirigidas a ella por autoridad competente en el marco de sus facultades legales, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

En el Código del Trabajo, norma que regula las relaciones de trabajo en el sector privado, se han identificado dos casos en los cuales procede el reintegro al trabajo. El primero es aquél que puede presentarse cuando el empleador deja constancia escrita del despido. El segundo se presenta en caso de separación de aquellos sujetos de protección especial (dirigentes sindicales, mujeres embarazadas o trabajadores que han sido despedidos en razón de ocupar una licencia voluntaria y sin remuneración), en el procedimiento por despido ineficaz.

En el primero de los supuestos, de recogerse por escrito la voluntad de dar por terminada la relación laboral de forma unilateral e inopinada por parte del empleador y luego de aquello se verifica el retracto de éste por el reclamo que al efecto formule la persona despedida ante la autoridad de trabajo, la consecuencia será la reposición del trabajador o trabajadora a las funciones que venía desempeñando.

En el segundo caso, de ejecutarse despido intempestivo en contra de cualquiera de los sujetos de protección especial, éstos estarán habilitados para incoar una acción por despido ineficaz, proceso en el cual se deberá disponer su reincorporación a sus actividades, sin perjuicio de que una vez declarada la ineficacia la persona pueda decidir si continúa la relación laboral o definitivamente se la da por terminado, con el pago de una indemnización especial.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bayón Chacón, G., & Pérez Botija, E. (1964). *Manual de Derecho del Trabajo*. Madrid: Marcial Pons.
- Cabanellas, G. (1988). *Tratado de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Heliasta S.R.L.
- Cavazos Flores, B. (2015). *40 lecciones de derecho laboral*. México: Trillas.
- Código del Trabajo. (2005). Quito: Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005.
- Código Orgánico General de Procesos. (2015). Quito: Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015.
- Código Orgánico Integral Penal. (2014). Quito: Registro Oficial Suplemento 180 de 10 de febrero de 2014.
- Constitución de la República. (2008). Quito: Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008.
- Cueva Carrión, L. (1994). *LA CASACIÓN EN MATERIA LABORAL*. Quito: Impreseñal Cia. Ltda.
- De Buen Lozano, N. (2019). *Derecho del Trabajo*. México: Editorial Porrúa.
- De la Cueva, M. (2018). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Editorial Porrúa.

- INEC. (2022). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Obtenido de Ecuador en cifras: [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Trimestre-enero-marzo-2022/2022\\_I\\_Trimestre\\_Mercado\\_Laboral.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Trimestre-enero-marzo-2022/2022_I_Trimestre_Mercado_Laboral.pdf)
- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. (2020). Quito: Registro Oficial Suplemento 229 29 de junio de 2020.
- Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). Quito: Registro Oficial Suplemento 796 de 25 de septiembre del 2012.
- Obregón Sevillano, T. M. (2016). *Estabilidad Laboral No es Sinónimo de Reposición*. Obtenido de Derecho & Sociedad: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18832>
- Ortega, G. (2016). *Ley Orgánica para la Justicia Laboral: De la utopía a la realidad*. Quito: Editorial Jurídica del Ecuador.
- Trujillo, J. C. (2008). *Derecho del Trabajo*. Quito: Centro de Publicaciones PUCE.
- Yugsi Yugsi, M., & Pinos Jaén, C. E. (mayo de 2021). *Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano*. Obtenido de Dominio de las Ciencias: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1902>