

EL DESPIDO INDIRECTO O ENCUBIERTO EN EL ECUADOR

Abg. Estefanía Sigcha



En el derecho laboral ecuatoriano, el denominado despido indirecto o encubierto no constituye una figura expresamente tipificada en el Código del Trabajo, sino una categoría de construcción doctrinaria y jurisprudencial que busca explicar aquellos supuestos en los que, pese a que la terminación formal de la relación laboral proviene del trabajador, la causa real de la ruptura es atribuible a la conducta del empleador.

Esta construcción ha sido progresivamente desarrollada por la Corte Nacional de Justicia, aunque con límites claros en su aplicación.

Desde el plano conceptual, el despido indirecto se configura cuando el empleador incurre en incumplimientos graves —como la falta de pago de remuneraciones, alteraciones unilaterales de condiciones laborales o generación de un entorno incompatible con la continuidad del vínculo— que obligan al trabajador a poner fin a la relación. Bajo esta lógica, la voluntad extintiva del trabajador se encuentra viciada por la conducta patronal, lo que ha llevado a equiparar, en ciertos casos, sus efectos a los del despido intempestivo.

No obstante, el tratamiento jurisprudencial reciente evidencia una tendencia a delimitar con mayor precisión esta figura. En la sentencia correspondiente al proceso No. 18371-2021-00064, con ponencia de la Dra. Enma Tapia Rivera, la Corte Nacional analiza un caso en el que el trabajador presentó desahucio y posteriormente intentó retractarse, alegando la existencia de un despido intempestivo encubierto. El fallo establece que el desahucio constituye un acto unilateral que se perfecciona con su notificación al empleador, sin requerir aceptación, por lo que el desistimiento posterior carece de efectos jurídicos. En consecuencia, la Corte concluye que no existió despido intempestivo, sino una terminación válida por voluntad del trabajador.

Este criterio resulta relevante porque limita la posibilidad de reconducir

EL DESPIDO INDIRECTO O ENCUBIERTO EN EL ECUADOR

Abg. Estefanía Sigcha



cualquier controversia posterior a la terminación hacia la figura del despido encubierto. En efecto, la Corte prioriza la naturaleza jurídica del acto extintivo, estableciendo que, una vez perfeccionado el desahucio, no es posible desnaturalizarlo mediante alegaciones posteriores, salvo prueba clara de vicios en la voluntad.

Por su parte, en la sentencia dictada dentro del proceso No. 22301-2022-00465, con ponencia de la Dra. María Consuelo Heredia Yerovi, la Corte aborda un supuesto en el que se pretendía equiparar el visto bueno solicitado por la trabajadora —fundado en incumplimientos del empleador— a un despido intempestivo, bajo la tesis del despido indirecto. La instancia inferior había acogido esta interpretación, incluso para efectos de configurar un despido ineficaz.

Sin embargo, la Corte Nacional rechaza dicha equiparación y precisa que el visto bueno solicitado por el trabajador constituye una forma autónoma de terminación de la relación laboral, regulada expresamente en el Código del Trabajo, distinta del despido intempestivo. Aun cuando el artículo 191 reconoce efectos indemnizatorios similares, ello no modifica la naturaleza jurídica de la figura ni permite extender automáticamente las acciones propias del despido intempestivo, como el despido ineficaz.

Ambas sentencias evidencian una línea jurisprudencial consistente, ya que, si bien la Corte reconoce la importancia de analizar la realidad material de la relación laboral y evitar simulaciones, también establece que el despido indirecto no puede operar como una categoría abierta que desplace las formas de terminación legalmente previstas. En otras palabras, la conducta del empleador puede ser relevante para efectos indemnizatorios o de control de legalidad, pero no necesariamente transforma la naturaleza jurídica de la terminación.

En este contexto, el despido indirecto en el Ecuador debe entenderse como una herramienta interpretativa útil, pero subordinada al marco normativo vigente.

EL DESPIDO INDIRECTO O ENCUBIERTO EN EL ECUADOR

Abg. Estefanía Sigcha



Para los empleadores, esta delimitación implica que, si bien deben evitar conductas que puedan generar contingencias, también cuentan con respaldo jurisprudencial para sostener la validez de figuras como el desahucio o el visto bueno cuando han sido correctamente ejecutadas y documentadas. amienta interpretativa útil, pero subordinada al marco normativo vigente.