

EL DESPIDO INEFICAZ POR EMBARAZO EN EL MARCO DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL EN ECUADOR / INEFFECTIVE DISMISSAL DUE TO PREGNANCY WITHIN THE FRAMEWORK OF THE PRINCIPLE OF JOB STABILITY IN ECUADOR

Vanessa A. Cujilema Cujilema¹ <https://orcid.org/0000-0002-9438-3297>, vcujilema1@utmachala.edu.ec

Lasdy Grethel Torres Zapata¹, <https://orcid.org/0000-0001-5737-9697>, ltorres8@utmachala.edu.ec

Guido Ecuador Peña Armijos¹ <https://orcid.org/0000-0001-9634-1333>, gepena@utmachala.edu.ec

Institución de los autores

¹ Universidad Técnica de Machala. Ecuador.

Resumen

El estudio analiza la problemática de los despidos injustificados de trabajadoras embarazadas, pese a la protección legal que les reconoce la Constitución, el Código del Trabajo y los convenios internacionales. Por lo que, el objetivo fue estudiar la cuestión del despido inválido por motivo de embarazo dentro del principio de seguridad laboral en Ecuador, con el propósito de evaluar su verdadero impacto como herramienta de defensa de los derechos de las trabajadoras. Se identificó una brecha entre la normativa y la práctica, donde muchos empleadores ejecutan despidos ilegítimos, generando vulnerabilidad económica, emocional y psicológica para las mujeres gestantes. La metodología utilizada es cualitativa, basada en un estudio de caso descriptivo. Se emplearon varias fuentes y técnicas: revisión documental y normativa de textos legales, doctrinales y jurisprudenciales; recogida de datos cualitativos mediante entrevistas y encuestas a mujeres afectadas; consulta en bases de datos jurídicas especializadas; uso de plataformas digitales para análisis cualitativo. Se concluye que esta figura debe fortalecer su función para ser un instrumento eficaz de justicia social y asegurar una protección real de los derechos laborales y humanos de las trabajadoras embarazadas.

Palabras clave: Despido laboral, embarazada, estabilidad laboral, justicia social, derechos laborales.

Abstract

The study analyzes the issue of unjustified dismissals of pregnant workers, despite the legal protection recognized for them by the Constitution, the Labor Code, and international agreements. Therefore, the objective was to examine the issue of invalid dismissal due to pregnancy within the principle of job security in Ecuador, with the purpose of assessing its real impact as a tool for defending workers' rights. A gap was identified between regulations and practice, where many employers carry out illegitimate dismissals, generating economic, emotional, and psychological vulnerability for pregnant women. The methodology used is qualitative, based on a descriptive case study. Various sources and techniques were employed: documentary and regulatory review of legal, doctrinal, and jurisprudential texts; collection of qualitative data through interviews and surveys with affected women; consultation of specialized legal databases; use of digital platforms for qualitative analysis. It is concluded that this mechanism must strengthen its function to be an effective instrument of social justice and ensure real protection of the labor and human rights of pregnant workers.

Keywords: Labor dismissal, pregnant, job stability, social justice, labor rights.



Introducción

Dentro de la legislación ecuatoriana, el derecho al trabajo constituye un papel fundamental pues, no solo asegura subsistir en condiciones seguras y dignas sino a un mejor desarrollo personal y a una mejor calidad de vida. Por ende, este derecho hace posible que se lleve a cabo el principio de estabilidad laboral que como su nombre lo indica hace referencia a un mecanismo de protección que tienen los trabajadores ante despidos arbitrarios. En el contexto específico de las mujeres embarazadas, se busca que mediante este principio exista una protección durante el periodo de gestación y lactancia hacia despidos, los cuales, se denominan despido ineficaz, es decir, que se asegure la continuidad en la relación laboral como condición necesaria para que gocen de la igualdad de oportunidades, la seguridad social y acceso a una vida digna. Por consiguiente, dicha protección especial adquiere un valor trascendental, pues responde no solo a la defensa de su derecho al trabajo, sino también a la salvaguarda de la maternidad y la vida del nasciturus, por ende, dentro de nuestra legislación ecuatoriana según la CRE (Constitución de la República Del Ecuador, 2008) en su artículo 332, prohíbe cualquier tipo de despido de mujeres embarazadas.

A partir de ello, el despido ineficaz por razón de embarazo, el que está establecido en el Código del Trabajo, es una clara manifestación del principio de estabilidad en el empleo. Esta normativa establece que el despido de una mujer durante su embarazo o después de haber disfrutado de la licencia por maternidad es nulo, obligando al empleador a reincorporar a la trabajadora de inmediato y a remunerarla por los salarios que no ha recibido. Sin embargo, a pesar de su reconocimiento legal, la realidad muestra limitaciones por lo que, muchas mujeres son despedidas de forma encubierta, son presionadas a dimitir o se ven involucradas en prolongados litigios que socavan la efectividad de esta protección.

Así mismo, cabe indicar que el empleador quien desea dar por terminada la relación laboral deberá sujetarse conforme a las normas jurídicas, reglamentos internos, y/o estipulaciones que fueron previamente convenidas en un contrato laboral, de esta manera se identifica si actuó conforme a derecho y ajustándose al ámbito público o privado según corresponda (Alegre, 2021). Por otra parte, también se debe tomar en cuenta que, si en todo caso en el ámbito jurisdiccional le dan razón al trabajador “afectado”, se deberá considerar las formas de reparación por haber perjudicado sus derechos fundamentales reconocidos y consagrados dentro de nuestra norma suprema (Silva et al., 2020).

Desde un enfoque jurídico, social y humano, el estudio cobra importancia porque se orienta al reconocimiento, defensa y promoción de los derechos laborales de las mujeres, en especial durante una etapa tan sensible como el embarazo (Arias, 2024). Por tanto, la presente



investigación no solo es pertinente y oportuna, sino también necesaria, pues contribuye a la construcción de un sistema laboral más justo e inclusivo, mediante el análisis y fortalecimiento de una figura jurídica como lo es el despido ineficaz dentro del marco de la estabilidad laboral. En relación con esto, se ha definido como objetivo estudiar la cuestión del despido inválido por motivo de embarazo dentro del principio de seguridad laboral en Ecuador, con el propósito de evaluar su verdadero impacto como herramienta de defensa de los derechos de las trabajadoras. Además, es necesario revisar el marco constitucional, legal e internacional que rige la seguridad laboral y el despido ineficaz por embarazo en el país; reconocer las principales barreras prácticas y procesales que las mujeres enfrentan al exigir la aplicación de este concepto; analizar la jurisprudencia y los estándares judiciales vinculados a la protección de las mujeres embarazadas ante despidos injustificados; así como proponer reflexiones y posibles soluciones que mejoren la efectividad del principio de seguridad laboral en estos casos.

Materiales y métodos

El artículo utiliza un enfoque cualitativo para desarrollar la investigación, siguiendo las directrices metodológicas propuestas por Hernández Sampieri (2018). Se realizó un estudio de caso descriptivo que permitió una comprensión profunda y contextualizada del fenómeno del despido ineficaz por embarazo en Ecuador. Para ello, se emplearon diversas fuentes y técnicas como revisión documental y normativa de textos legales, doctrinales y jurisprudenciales, además de la recolección de datos cualitativos a través de entrevistas y encuestas realizadas a mujeres afectadas por esta problemática laboral. Asimismo, se consultaron bases de datos jurídicas especializadas y se utilizaron plataformas digitales para el análisis cualitativo, lo que facilitó la organización y sistematización de la información.

El proceso de análisis de los datos se apoyó en herramientas digitales de gestión bibliográfica que permitieron ordenar y facilitar el estudio de los documentos, aunque se mantuvo una interpretación crítica y cualitativa de los mismos. Esta combinación de métodos garantizó una aproximación integral al objeto de estudio, enfocándose no solo en la normativa vigente sino también en la experiencia y percepción de las trabajadoras involucradas. Se priorizó la identificación de las brechas entre la legislación y la práctica real, así como las barreras enfrentadas en la defensa de los derechos laborales durante el embarazo, asegurando así una visión completa y fundamentada desde los aspectos legales, sociales y humanos.

Resultados

A continuación, se argumenta que la mujer en estado de gestación es aquella que lleva un embrión o feto en desarrollo en su útero, una etapa que comienza con la concepción y la fijación



del embrión en el endometrio, y se prolonga alrededor de 38 semanas desde la fertilización o 40 semanas desde el último período menstrual. El embarazo es un proceso esencial singular en el que el cuerpo de la madre atraviesa cambios biológicos y fisiológicos significativos, que incluyen variaciones endocrinas, cardiovasculares, inmunológicas y metabólicas, permitiendo así el mantenimiento de la vida del feto y preparando el organismo para el parto y la lactancia. Además, desde un enfoque psicológico y social, la mujer embarazada experimenta cambios en su identidad, su estado emocional y sus relaciones con los demás, manifestándose en sentimientos de ansiedad, ambivalencia, esperanza y una mayor consolidación de su rol como madre, lo que resalta la importancia de entender el embarazo más allá de su aspecto biológico (DiPietro, 2010). Asimismo, numerosos estudios destacan que este es un periodo crucial para el neurodesarrollo, donde la salud física y mental de la madre, los niveles de estrés y el contexto social tienen un impacto directo en el desarrollo cerebral y conductual del hijo que está por venir (Arias, 2024). Por lo tanto, la definición de mujer embarazada debe ir más allá de la mera dimensión física, abarcando un enfoque holístico que contemple factores médicos, psicológicos y sociales, así como la protección especial que esta situación requiere en el ámbito legal y en la salud pública, dado que la maternidad involucra no solo a la madre y al feto, sino también a la familia y a la sociedad en su conjunto.

Los despidos en Ecuador y la estabilidad laboral

La palabra despido tiene su origen en el verbo español despedir, que proviene del latín *expedīre* o *expedīre se*, cuyo significado inicial era "liberar, dejar en libertad, alejar" y en un contexto más social, "autorizar o permitir que alguien se vaya". En el español de la Edad Media, "despedir" se utilizaba tanto para expresar "decir adiós" como para "alejar a una persona de un lugar o posición". Con el paso del tiempo, en el contexto laboral, despedir adquirió el significado concreto de finalizar la relación de trabajo por decisión del empleador.

La concepción contemporánea del despido surge con el establecimiento del Derecho Laboral en el siglo XIX, cuando se entendió que la relación entre empleador y empleado no se limitaba a un simple intercambio de servicios, sino que existía una asimetría en la que el trabajador necesitaba resguardo ante la autoridad del empleador. En Ecuador, este concepto se institucionaliza con la creación del Código del Trabajo en 1938, que por primera vez reguló el despido intempestivo y las compensaciones correspondientes.

Actualmente el despido se lo da ya sea por acuerdo de las partes o de forma unilateral sin embargo muchas veces existen despido de manera arbitrarios. La protección laboral en Ecuador es una noción tanto jurídica como social que busca garantizar que los trabajadores conserven su puesto mientras cumplan con sus deberes, evitando despidos que no tengan una base razonable



o que se realicen de manera caprichosa.

Con anterioridad, en otras épocas los empleados no contaban con una protección adecuada frente a despidos inesperados. En 1938 se promulgó el primer Código Laboral en Ecuador, que reconoció derechos esenciales para los trabajadores y sentó las bases para la defensa contra despidos no justificados. Ecuador acepta el derecho al empleo, sus diferentes modalidades, principios y protecciones, incluida la estabilidad. Además, en el Código del Trabajo, la Ley Orgánica de Discapacidades, la Ley Orgánica de Servicio Público, se establece y amplía el derecho al trabajo y la estabilidad para todos los trabajadores que posean un contrato laboral que cumpla con ciertas condiciones. No obstante, no se menciona nada sobre las personas que padecen enfermedades graves.

Teniendo en consideración que la investigación tiene como objeto principal la estabilidad laboral reforzada, se procede a analizarla a partir de conceptos fundamentales como el trabajo y la estabilidad en el empleo. El trabajo es entendido como una actividad esencial en la que el ser humano interactúa con su entorno, transformando la naturaleza y, a la vez, desarrollando sus capacidades. En este contexto, surge la necesidad de asegurar estabilidad a quienes desempeñan una actividad laboral. Históricamente, la estabilidad en el trabajo surgió como respuesta a contextos sociales conflictivos marcados por despidos injustificados, donde los trabajadores recurrieron a huelgas para reclamar su reintegración. Esta situación motivó a muchos países a crear normas legales que reconocieran el derecho al empleo, limitando el despido a causas objetivas y justificadas, lo cual fue incorporado incluso en sus constituciones. La doctrina ha debatido la vigencia de la estabilidad laboral absoluta, desplazada en muchas jurisdicciones por un sistema de estabilidad relativa impropia. Sin embargo, el derecho al trabajo como derecho fundamental ha obligado a los Estados a crear mecanismos eficaces contra el despido arbitrario. Esto ha dado lugar a vías administrativas y judiciales para que el trabajador pueda reclamar su reintegro o una reparación adecuada, equilibrando la relación laboral.

En el ámbito privado, se ha reconocido la posibilidad de que el trabajador reclame su reincorporación o indemnización por despido arbitrario. El Despido Ineficaz, donde no se presenta motivo alguno, y el fraudulento, basado en faltas inexistentes o acusaciones infundadas. Además, se consideran inválidos los despidos discriminatorios por razones de género, raza, religión, embarazo o discapacidad. En el sector público, la relación laboral está formalizada mediante un nombramiento. Si se desea terminar el vínculo, este debe pasar por procesos administrativos o judiciales. La normativa, como la Ley Orgánica del Servicio Público (Asamblea Nacional de la República de Ecuador, 2010), reconoce derechos específicos como la posibilidad



de reintegro, disculpas públicas o indemnización en caso de despido injustificado, dependiendo del caso concreto y del debido agotamiento de instancias legales previas.

En este sentido, la Ley Orgánica del Servicio Público (Asamblea Nacional de la República de Ecuador, 2010), en su Art. 27 literal c), establece el derecho de la servidora pública a una licencia de maternidad con sueldo por 12 semanas (y 10 días adicionales en caso de parto múltiple), garantizando así su estabilidad durante el embarazo y posparto. Esta medida se justifica mediante certificado médico, lo cual previene abusos y asegura el bienestar de la madre y el recién nacido, en cumplimiento del Art. 43 de la Constitución que protege la maternidad como un derecho fundamental.

Por otra parte, el artículo 28 literal f) de la Ley Orgánica del Servicio Público (Asamblea Nacional de la República de Ecuador, 2010), permite a los servidores públicos acogerse voluntariamente a una licencia sin sueldo de hasta 12 meses para el cuidado del hijo durante sus primeros 15 meses de vida. Esta disposición no interrumpe la relación laboral ni afecta derechos como la antigüedad. A su vez, fomenta la corresponsabilidad parental al estar disponible tanto para madres como para padres, incluyendo adoptivos, y refleja una visión moderna del derecho al cuidado familiar y la equidad de género.

Por otra parte, la estabilidad laboral reforzada no se sustenta únicamente en leyes laborales como el Código del Trabajo, sino que su origen está en diversas normas jurídicas, principalmente en la Constitución ecuatoriana. Esta reconoce derechos fundamentales vinculados al trabajo, seguridad social, y una protección especial para grupos en situación de vulnerabilidad, como las mujeres embarazadas. El Estado tiene el deber de asegurar condiciones laborales justas y dignas, así como promover políticas inclusivas para personas con discapacidad y garantizar un nivel mínimo de vida. Este enfoque solidario tiene como objetivo lograr una igualdad sustancial y proteger el ejercicio de derechos fundamentales frente a situaciones de discriminación laboral por razones como el embarazo (Silva et al., 2020).

La estabilidad reforzada funciona como una garantía específica para mujeres en estado de gestación, evitando su despido por razones asociadas a su embarazo. Su propósito es garantizar que la mujer pueda disfrutar plenamente de su maternidad sin poner en riesgo su estabilidad laboral ni económica. Esta protección se justifica en la necesidad de generar condiciones de equidad que permitan conformar una familia sin sufrir exclusión laboral, reconociendo que despedir a una mujer embarazada no solo la afecta a ella, sino también a su hijo por nacer.

Diversas prácticas empresariales aún consideran al embarazo como una carga, debido a la percepción de baja productividad o por los períodos de licencia. Esto ha motivado la implementación de mecanismos de protección reforzada, dado que el despido injustificado en



estos casos compromete derechos como la igualdad, la vida y la dignidad de la trabajadora y del nasciturus. Desde la doctrina jurídica, cualquier terminación de la relación laboral por motivos de embarazo es considerada una forma de discriminación prohibida, que pone en riesgo la subsistencia de la madre y de su entorno familiar.

Si una mujer embarazada es despedida injustamente, tiene derecho a solicitar su reincorporación. En estos casos, el empleador tiene la carga de probar que existió una causa justa y grave para el despido. Esta inversión de la carga probatoria responde al principio de protección a los trabajadores en situación de vulnerabilidad, reconociendo que el embarazo representa una etapa que requiere garantías adicionales para evitar abusos y asegurar el bienestar de la madre y del hijo.

Aunque la estabilidad reforzada está diseñada para proteger a trabajadores en situación de debilidad manifiesta (como embarazadas o personas con discapacidad), también se ha observado que algunos empleados pueden tratar de aprovechar esta figura para eludir sus obligaciones laborales. Este uso inapropiado plantea un desafío en la aplicación de la norma. Por ello, se requiere una evaluación justa y técnica en cada caso, de forma que se garantice tanto la protección de los derechos fundamentales como el respeto al principio de seguridad jurídica y equilibrio en la relación laboral (Montero et al., 2022).

La Constitución ecuatoriana de 2008 respalda ampliamente la protección laboral reforzada para mujeres embarazadas a través de múltiples artículos:

Artículo. 11, numeral 2: Prohíbe toda forma de discriminación y ordena medidas afirmativas en favor de grupos vulnerables.

Artículos. 32, 33 y 34: Reconocen la salud, el trabajo digno y la seguridad social como derechos fundamentales, exigiendo que el Estado los garantice de manera efectiva.

Artículo. 35: Determina atención prioritaria para embarazadas y otros grupos vulnerables.

Artículo. 43: Asegura derechos específicos como la no discriminación por embarazo, atención médica gratuita y protección integral durante el embarazo y posparto.

Artículo. 66 y 82: Reafirman el derecho a una vida digna y la necesidad de seguridad jurídica mediante normas claras, públicas y aplicadas por autoridades competentes.

Estos artículos de la Ley de Leyes, evidencian que la estabilidad laboral reforzada no es un beneficio aislado, sino parte de un sistema jurídico integral que impone al Estado y a los empleadores la obligación de proteger activamente a las mujeres embarazadas, garantizando un entorno libre de discriminación y respetuoso de su dignidad. La desvinculación de una mujer embarazada sin causa justificada es contraria a derecho y debe considerarse nula. Este tipo de



despido vulnera principios constitucionales como la igualdad, la dignidad humana, la no discriminación y la protección a la maternidad. Las cortes y tribunales ecuatorianos han reconocido esta vulnerabilidad y exigen que se otorgue una protección reforzada. La trabajadora afectada tiene derecho al reintegro, al pago de remuneraciones adeudadas y a las indemnizaciones correspondientes. En esencia, la estabilidad laboral reforzada busca no solo preservar el empleo, sino también garantizar el bienestar económico, físico y emocional de la madre y del hijo por nacer (Villacis & Pachano, 2023).

De igual forma, en Colombia, la estabilidad laboral reforzada se reconoce como una garantía constitucional que protege a personas en situación de vulnerabilidad, especialmente a quienes presentan condiciones de salud delicadas. La Corte Constitucional ha afirmado que esta protección es un derecho fundamental que se basa en principios éticos como la beneficencia. Sin embargo, también se han detectado casos de abuso del sistema, donde algunos trabajadores simulan enfermedades para mantener su empleo, lo que compromete la integridad del sistema de salud laboral.

Tanto en Argentina como en Perú, el enfoque legal también gira en torno al principio de beneficencia. La legislación reconoce una protección reforzada para las mujeres embarazadas, considerándolas sujetos de especial tutela. No obstante, se advierte que algunos trabajadores abusan de esta protección al fingir dolencias para prolongar su vínculo laboral. En estos países, se destaca que la estabilidad laboral reforzada no solo es una garantía individual, sino una herramienta para asegurar el bienestar colectivo en el ámbito laboral, promoviendo la equidad durante la maternidad. Esta figura permite superar la antigua división entre estabilidad relativa y absoluta, fortaleciendo el rol protector del Estado hacia la mujer gestante.

En el caso chileno, el Código del Trabajo extiende el fuero laboral no solo a la maternidad, sino también al padre que ejerce roles de cuidado, como el permiso postnatal. Esto refleja una visión más inclusiva de la protección familiar. De manera similar, Colombia contempla este beneficio si la madre carece de empleo formal. Este modelo evidencia una tendencia a integrar tanto a madres como a padres en las garantías laborales durante la etapa perinatal, lo que apunta a una corresponsabilidad en la crianza. Además, esta protección no depende del tipo de contrato, lo cual está alineado con tratados internacionales como el Convenio 156 de la OIT (Arias, 2024).

En Ecuador, aunque la estabilidad laboral reforzada no está explícitamente tipificada en la ley, ha sido reconocida y desarrollada por la Corte Constitucional a través de fallos relevantes. Estas decisiones han extendido la protección a mujeres gestantes, personas con discapacidad, y a quienes los cuidan, incluso bajo contratos ocasionales. La Corte ha identificado "categorías sospechosas" para combatir la discriminación histórica, defendiendo principios como la igualdad,



la dignidad y la justicia social. Se insiste en que el Estado debe adoptar medidas activas para garantizar el respeto a esta estabilidad, incluyendo reubicaciones en caso de reestructuración laboral.

El fuero de paternidad, presente en países como Chile, Bolivia y Venezuela, propone que los padres también deben gozar de protección especial frente al despido, particularmente si asumen roles de cuidado similares a los de una madre cabeza de hogar. Esta ampliación busca garantizar una protección equitativa para los hijos, sin importar si es el padre o la madre quien lidera el hogar. Negar esta protección al padre en tales circunstancias constituiría una forma de discriminación que afectaría el bienestar infantil. La propuesta refleja una evolución hacia un sistema más inclusivo que valora la corresponsabilidad parental y la equidad de género.

El fuero de maternidad nace como una herramienta jurídica para proteger a las mujeres frente a posibles riesgos laborales derivados del embarazo y la lactancia. Su finalidad es resguardar a la trabajadora durante estas etapas vulnerables, frente a percepciones empresariales que asocian la maternidad con baja productividad. Esta protección incluye la prohibición de despido durante el embarazo y hasta tres meses después del parto, siempre que exista una relación laboral vigente y el empleador conozca la condición gestacional. Además, se mantiene la estabilidad laboral mientras la mujer goza de su licencia de maternidad o lactancia.

Discusión

El Código del Trabajo ecuatoriano reconoce el derecho de los padres y madres a tomar una licencia sin remuneración de hasta 15 meses para el cuidado de sus hijos, después de la licencia postnatal. Esta figura, voluntaria, protege la relación laboral frente a despidos injustificados durante este tiempo, los cuales se consideran ineficaces. También garantiza que el tiempo de licencia cuente para la antigüedad laboral, mantiene el acceso a salud pública financiada por el Estado y permite al empleador contratar reemplazos sin pagar recargos adicionales. Se habilita el retiro parcial del fondo de cesantía para quienes lo requieran, brindando apoyo económico durante la ausencia.

El artículo 153 del Código del Trabajo prohíbe terminantemente el despido de mujeres embarazadas, afirmando que el contrato no puede finalizar por esta causa. Durante las 12 semanas posteriores al parto, la trabajadora tiene derecho a conservar su cargo y a recibir su salario completo. Además, se contempla la imposibilidad de despido en caso de incapacidad médica derivada del embarazo hasta por un año, aunque sin remuneración adicional si excede el período de licencia. También se obliga a empresas con más de 50 trabajadores a implementar guarderías y se reduce la jornada laboral de la madre lactante a seis horas durante 15 meses,



favoreciendo la conciliación entre la vida familiar y el trabajo (Alegre, 2021).

El artículo 195.1 del Código del Trabajo establece que cualquier despido realizado a una mujer embarazada o en periodo de maternidad será considerado ineficaz. Esta figura implica que el vínculo laboral nunca se rompe y que la trabajadora debe ser reintegrada, con el pago completo de salarios caídos y un recargo del 10%. Si la trabajadora decide no regresar a su puesto, se le reconoce una indemnización especial equivalente a un año de salario, más la correspondiente por despido intempestivo. El artículo también establece sanciones penales para los empleadores que incumplan órdenes de reintegro. Se amplía además la protección a casos de despido por discriminación, reconociendo el carácter múltiple de las vulnerabilidades laborales, aunque en estos casos no siempre se ordena el reintegro, sí se dispone una compensación a considerar.

Los estudios de investigadores como Martínez & Peña (2021) referido al despido ineficaz como una figura jurídica que protege a grupos vulnerables, incluyen mujeres embarazadas, personal en periodo de lactancia y dirigentes sindicales, frente a despidos arbitrarios. Destacan Martínez & Peña (2021), que esta protección busca asegurar el principio de estabilidad laboral, fundamental para garantizar derechos laborales y evitar la exclusión social. Sin embargo, el estudio evidencia que en la práctica judicial, específicamente en la Unidad Judicial de Trabajo del Cantón Machala, existen fallas en la aplicación de la ley. Estas fallas derivan en decisiones que consideran improcedentes demandas legítimas de despido inapropiado, reflejando una interpretación restrictiva que limita la efectiva protección de los trabajadores afectados.

El análisis de Martínez & Peña (2021), combina una revisión documental con la experiencia directa de los autores para señalar múltiples vulnerabilidades no contempladas o mal interpretadas en la legislación vigente, lo que afecta negativamente la garantía de derechos laborales. Por consiguiente, existe la necesidad urgente de una interpretación más amplia y protectora que refuerce la estabilidad laboral y remedie las deficiencias prácticas en la administración de justicia laboral en Machala y regiones similares mencionadas en este estudio; orientándose a fundamentar estudios y propuestas legales dirigidas a reforzar el derecho al trabajo y la aplicación justa del despido ineficaz en Ecuador.

Conclusiones

La investigación realizada se enfocó en el estudio del despido inapropiado debido al estado de embarazo dentro del contexto legal de Ecuador, adoptando un enfoque crítico y social que relaciona la legislación con la situación de las empleadas. Se logró cumplir con el objetivo principal, que consistía en analizar el concepto de despido inapropiado en relación al principio de estabilidad laboral reforzada, al explicar su ámbito normativo, judicial y teórico, además de la protección tanto constitucional como legal que asegura la permanencia en el trabajo de las



mujeres que están embarazadas.

En la investigación, se identificaron los derechos y las protecciones para las mujeres embarazadas, tanto en la legislación nacional, como en los tratados internacionales sobre derechos humanos, demostrando que este grupo necesita una protección especial. Además, se llevó a cabo un análisis de los argumentos utilizados por la Unidad Judicial de Trabajo del Cantón Machala para considerar improcedente la demanda de despido inapropiado, lo que evidenció fallas en la aplicación de la ley y la necesidad de una interpretación que garantice más derechos. Los hallazgos de esta investigación demuestran que, aunque existe un marco normativo amplio, continúan existiendo desafíos en la práctica judicial y en el respeto a la protección que la legislación y la Constitución ofrecen a las mujeres embarazadas frente a despidos arbitrarios.

Referencias bibliográficas

- Alegre Acharán, F. A. (2021). Despido ineficaz de la mujer embarazada, desde la perspectiva del principio de igualdad y no discriminación. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8160/1/T3548-MDC-Alegre-Despido.pdf>
- Arias Domínguez, Á. (2024). No todo despido nulo de una persona trabajadora embarazada conlleva la lesión de un Derecho Fundamental y la concesión de una indemnización por daño moral. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, (1) 1-8. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9328868>
- Asamblea Nacional de la República de Ecuador. (2008, 20 de octubre). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449 https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Asamblea Nacional de la República de Ecuador. (6 de octubre de 2010). Ley Orgánica de Servicio Público. Registro Oficial Suplemento 294. <https://www.comunicacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/LOSEP.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). Ley Orgánica de Discapacidades. Registro Oficial No. 796. Quito, Ecuador. Obtenido de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Congreso Nacional de la República del Ecuador. (16 de 12 de 2005). Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005: https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf



- DiPietro, J. A. (2010). Psychological and psychophysiological considerations regarding the maternal–fetal relationship. *Infant and Child Development*, 19(1), 27–38. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20228872/>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación* (6a ed.). McGraw-Hill. https://www.paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/981/Investigacion_sampieri_6a_ED.pdf
- Martínez Arias, M. C., & Peña Armijos, M. G. (2021). La instrumentalización del despido ineficaz como garantía del derecho al trabajo. Estudio en Machala, Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3296-3313. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.532
- Montero Bonilla, H. L., Romero Carrera, E. C., & López Soria, Y. (2022). Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo. *Sociedad & Tecnología*, S1(5), 223-236. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.245>
- Silva-Montoya, F., Ricardo-Velázquez, M., Tapia-Carrillo, K. A., & Hervas-Toctaquiza, Y. E. (2020). Acceso a la justicia en casos de despido ineficaz a mujeres embarazadas. *IUSTITIA SOCIALIS*, 5(3), 221–233. <https://doi.org/10.35381/racji.v5i3.1097>
- Villacis-Carrera, V. A., & Pachano-Zurita, A. C. (2023). El despido ineficaz respecto a las mujeres embarazadas en la legislación ecuatoriana. *Revista Metropolitana De Ciencias Aplicadas*, 6 (2), 265-273. <https://doi.org/10.62452/ex9n7f04>

Síntesis curricular de los autores

Vanessa Anabel Cujilema Cujilema¹ vcujilema1@utmachala.edu.ec <https://orcid.org/0000-0002-9438-3297> Estudiante de Derecho de la Universidad Técnica de Machala. Ecuador.

Lasdy Grethel Torres Zapata¹ ltorres8@utmachala.edu.ec <https://orcid.org/0000-0001-5737-9697> Estudiante de Derecho de la Universidad Técnica de Machala. Ecuador.

Guido Ecuador Peña Armijos². gepena@utmachala.edu.ec <https://orcid.org/0000-0001-9634-1333> Doctor en Jurisprudencia y Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República de Ecuador. Magister en Derecho Laboral. Docente de la carrera de Derecho de la Universidad Técnica de Machala.

Institución de los autores

¹ Universidad Técnica de Machala. Ecuador.

Declaración de contribución de autoría

Vanessa Anabel Cujilema Cujilema1: Diseñó el aporte y redactó el artículo
 Lasdy Grethel Torres Zapata2: Diseñó el aporte y redactó el artículo
 Guido Ecuador Peña Armijos 3: Diseñó el aporte y redactó el artículo

Institución de los autores

¹ Universidad Técnica de Machala carrera de Derecho. Ecuador.



² Doctor en Jurisprudencia y Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República de Ecuador. Magister en Derecho Laboral. Docente de la carrera de Derecho de la Universidad Técnica de Machala.

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existen conflictos de intereses en relación con el artículo presentado

Como citar este artículo

Cujilema Cujilema, V. A., Torres Zapata, L. G., & Peña Armijos, G. E. (2025). El despido ineficaz por embarazo en el marco del principio de estabilidad laboral en Ecuador. *Revista Ciencias Holguín*, páginas 257-270.

Fecha de envío a revisión:

Recibido: 3 agosto de 2025

Aprobado: 5 de octubre de 2025

