



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CUENCA

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

**LA PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA DE LAS MUJERES  
EMBARAZADAS - ANÁLISIS INTEGRAL DEL DESPIDO INEFICAZ  
EN EL DERECHO ECUATORIANO**

**PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE ABOGADA**

**AUTORA: MARÍA PAZ BUSTOS GARCÍA**

**DIRECTOR: DR. LUIS MANUEL CARPIO FLORES, MGS.**

**CUENCA-ECUADOR**

**2025**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

LA PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA DE LAS MUJERES  
EMBARAZADAS - ANÁLISIS INTEGRAL DEL DESPIDO INEFICAZ EN  
EL DERECHO ECUATORIANO

**PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE ABOGADA**

**AUTORA: MARÍA PAZ BUSTOS GARCÍA**

**DIRECTOR: DR. LUIS MANUEL CARPIO FLORES, MGS**

**CUENCA - ECUADOR**

**2025**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**



Universidad  
Católica  
de Cuenca

## DECLARATORIA DE AUTORÍA Y RESPONSABILIDAD

### Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

**MARÍA PAZ BUSTOS GARCÍA** portadora de la cédula de ciudadanía N° **0107249781**. Declaro ser la autora de la obra: “**LA PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA DE LAS MUJERES EMBARAZADAS – ANÁLISIS INTEGRAL DEL DESPIDO INEFICAZ EN EL DERECHO ECUATORIANO**”, sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Cuenca, **18 de noviembre de 2025**

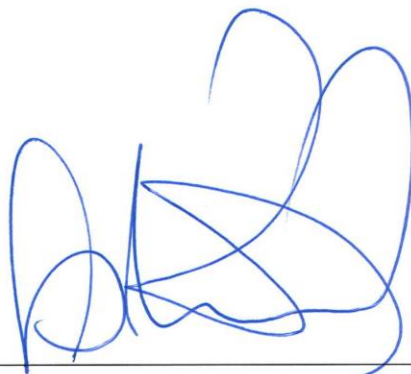
F: 

**MARÍA PAZ BUSTOS GARCÍA**

**C.I.: 0107249781**

### CERTIFICO

Certifico que el presente Trabajo de Investigación fue desarrollado por: **MARÍA PAZ BUSTOS GARCÍA**, con el Tema: “**LA PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA DE LAS MUJERES EMBARAZADAS – ANÁLISIS INTEGRAL DEL DESPIDO INEFICAZ EN EL DERECHO ECUATORIANO**”, bajo mi supervisión.



---

**DR. LUIS MANUEL CARPIO FLORES, MGS**

Tutor

---

## Dedicatoria

A Dios, guía perpetua de mi sendero y refugio en cada amanecer incierto. A Él, que me sostuvo cuando mis fuerzas menguaban, que trajo claridad en medio de la confusión y que abrió caminos allí donde mis ojos solo contemplaban muros. Este logro nace de su gracia infinita y de su misericordia que siempre me alcanza.

A mi madre, regalo sublime de la vida y pilar inquebrantable de mi existencia. No existen palabras que abarquen la grandeza de tu amor ni la profundidad de tu entrega. Gracias por tus sacrificios silenciosos, tus desvelos constantes, tu fe firme en mí aun cuando mis propias certezas vacilaban. Gracias por ser mi fortaleza, mi ejemplo, mi impulso y mi resguardo. Cada paso dado, cada página escrita y cada noche vencida encontré en ti el aliento que necesitaba. Este logro no me pertenece solo a mí; también es tuyo, porque tú sembraste el camino, me levantaste cuando caí y me enseñaste a luchar con dignidad y valentía. Te entrego este triunfo con gratitud eterna.

A mi hija Emma, luz que ilumina mis días y fuente inagotable de inspiración. Gracias, amor mío, por tu ternura que calma, por tus abrazos que renuevan y por tu paciencia ante mis ausencias momentáneas. Gracias por amarme sin medida y recordarme, con tu mirada pura, que cada esfuerzo tenía sentido. Este logro también es tu herencia, un testimonio para que algún día sepas que cada desvelo y cada meta perseguida tuvo tu nombre. Que entiendas que los sueños se alcanzan con constancia, amor y perseverancia. Eres mi motor, mi orgullo más grande y la razón más profunda de mi esfuerzo. Te amo con todo mi ser.

A mi familia, por su presencia cálida en los días luminosos y en los nublados, por la palabra oportuna, por la confianza depositada en mí y por ese abrazo invisible que solo una familia unida puede otorgar. Gracias por ser sostén, refugio y compañía en cada tramo del camino.

A mi esposo, Pablo Morales, por tu amor sereno, tu paciencia constante y tu comprensión en cada desafío. Gracias por celebrar conmigo cada avance, por sostenerme en los momentos de desaliento y por acompañar mis noches de estudio y cansancio. Tu apoyo ha sido esencial y tu presencia, un consuelo permanente. Este logro también lleva tu nombre, porque fue alcanzado con tu mano entrelazada a la mía.

A mi amiga Alexandra Fajardo, por tu compañía leal y tu apoyo inquebrantable. Gracias por escuchar mis inquietudes, por ofrecer aliento cuando mi ánimo flaqueaba y por compartir conmigo risas, cansancio, lágrimas y esperanzas. Tu amistad ha sido un faro en este proceso, y tu presencia, un don que atesoro profundamente. Gracias por creer en mí y por caminar a mi lado cuando más lo necesitaba.

## Resumen

La presente investigación se centra en el análisis del marco constitucional y legal que regula la figura jurídica del despido ineficaz de las mujeres embarazadas en Ecuador, desde la perspectiva del principio de inamovilidad laboral y de la protección laboral reforzada. En el primer apartado, se desarrollan los antecedentes históricos y normativos de la protección a la maternidad en el ámbito laboral, partiendo desde la concepción del derecho al trabajo de las mujeres como una respuesta a las desigualdades sociales de la época. Dentro de la legislación ecuatoriana se reconoce la protección a la maternidad de manera progresiva hasta que la Constitución en el año 2008 de manera expresa reconoce a las mujeres en estado de gestación como grupo de atención prioritaria. En el apartado segundo, se desarrolla un análisis exhaustivo de la normativa nacional e internacional que permite comprender el principio de inamovilidad laboral de la mujer embarazada en el cual se establece el deber del Estado de adoptar medidas que aseguren la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo de mujeres gestantes, impidiendo la desvinculación laboral injustificada a causa de embarazo. En el apartado tercero, se examina el principio de protección laboral reforzada previsto en el artículo 35 de la Constitución de Ecuador, el mismo que atribuye a la mujer gestante la calidad de grupo vulnerable y que la reviste de un estatus jurídico especial, que exige que tanto el empleador como el Estado adopten medidas que garanticen su estabilidad y bienestar integral. En efecto, del presente estudio se traduce que la protección laboral reforzada es una garantía que evita la ineficacia de un despido.

**Palabras clave:** *Igualdad, mujer embarazada, inamovilidad laboral, protección laboral reforzada, despido ineficaz.*

### **Abstract**

This research examines the constitutional and legal framework governing the legal concept of null and void dismissal of pregnant women in Ecuador, focusing on the principle of employment tenure and enhanced labor protections. The first section reviews the historical and regulatory background of workplace maternity protections, beginning with the recognition of women's right to work as a response to social inequalities of the time. Ecuadorian law has progressively recognized maternity protections, culminating in the 2008 Constitution, which explicitly designates pregnant women as a priority group. The second section offers a comprehensive review of national and international laws that clarify the principle of employment tenure for pregnant women, emphasizing the State's obligation to implement measures ensuring equal opportunities and treatment at work, and to prevent unjustified dismissals related to pregnancy. The third section discusses the principle of enhanced labor protection, which considers pregnant women as a vulnerable group and grants them special legal status, requiring measures by both employers and the State to ensure their job stability and overall well-being. Therefore, this study concludes that strengthened labor protection serves as safeguards against wrongful dismissals.

**Keywords:** equality, pregnant women, employment tenure, enhanced labor protection, null and void dismissal.

## Índice

Declaratoria de autoría y responsabilidad .....	II
Certificado del tutor.....	III
Dedicatoria.....	IV
Resumen .....	VI
Palabras clave .....	VI
Abstract.....	VII
Keywords.....	VII
Índice .....	VIII
INTRODUCCION.....	1
CAPITULO UNO. - LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD EN EL AMBITO LABORAL. ....	3
Antecedentes históricos y normativos de la protección a la maternidad en el ámbito laboral ..	3
ANTECEDENTES.....	4
LA PROTECCIÓN LABORAL CON RESPECTO A LA MATERNIDAD. ....	7
CAPITULO II.....	12
Normativa nacional e internacional respecto a la inamovilidad de la mujer embarazada. .....	12
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: .....	13
MUJERES EMBARAZADAS:.....	13
PRINCIPIO DE INAMOVILIDAD LABORAL .....	16
EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL .....	18
PRINCIPIO DE INAMOVILIDAD LABORAL EN PAISES COMO COLOMBIA, MEXICO Y CHILE .....	20
CAPITULO III. ....	25
ANALISIS DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO ECUATORIANO Y SU APLICACIÓN ESPECIFICA	

A LAS MUJERES EMBARAZADAS, CON BASE EN EL ARTICULO 35 DE LA CONSTITUCIÓN: .....	25
El principio de estabilidad laboral.....	27
Mujer embarazada como sujeto de protección especial .....	28
Principio de igualdad y no discriminación .....	30
ANALISIS CONSTITUCIONAL DE CASO CONCRETO: .....	32
DISCUSIÓN.....	37
METODOLOGIA.....	39
CONCLUSIONES.....	41
RECOMENDACIONES: .....	43
Trabajos citados.....	44
Bibliografía.....	44
Anexos.....	48

## INTRODUCCION

La protección laboral a la mujer embarazada en el ámbito laboral se constituye como un pilar fundamental del derecho al trabajo, ya que busca garantizar no solo la estabilidad económica de la mujer trabajadora, sino también reconocer la maternidad como un valor social y jurídico. En Ecuador, esta garantía se ha consolidado de manera progresiva, a través de la evolución normativa y constitucional, que reconoce a la mujer gestante como parte de los grupos de atención prioritaria. Este status busca protegerla de situaciones de vulnerabilidad que pudieran derivar de actos de discriminación o despido injustificado, por lo cual cuenta de una de situación que evita que sufra actos de discriminación o despido injustificado.

Por tanto, el análisis de la protección laboral reforzada, particularmente la figura del despido ineficaz es indispensable, pues es importante comprender el alcance real de los derechos de las mujeres embarazadas.

El presente estudio, se centra en el análisis histórico y normativo de la protección a la maternidad, con el fin de identificar la evolución de las políticas jurídicas y sociales que consolidan el periodo de gestación como un derecho plenamente protegido. La presente investigación revisa Tratados y Convenios Internacionales de los cuales Ecuador es parte, para evidenciar las circunstancias de desigualdad y discriminación que las mujeres se enfrentaron históricamente y cómo sus luchas permitieron que, en la actualidad, sus derechos laborales sean reconocidos y la maternidad sea garantizada como un derecho humano.

De igual modo, el enfoque en la normativa nacional e internacional, que regula el principio de inamovilidad laboral, permite comprender la importancia de la estabilidad

en el empleo. Esta garantía protege a la trabajadora frente a decisiones unilaterales, arbitrarias o injustificadas por parte del empleador.

La protección a la maternidad, en su carácter de prioritario está orientado a impedir que la mujer sea despedida o separada de su puesto de trabajo por circunstancias relacionados a su estado de embarazo. Así, la inamovilidad laboral actúa como un límite a la facultad del empleador de extinguir el vínculo contractual, imponiéndole la obligación de obtener una autorización previa de la autoridad competente. De incumplirse este requisito, se configura el despido ineficaz, lo que conlleva a dos consecuencias principales que el juez ordene la restitución inmediata de la trabajadora y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir por parte de la mujer embarazada.

De igual modo, la protección laboral reforzada se erige como un mecanismo esencial para materializar el principio de igualdad, sustancial en el ámbito laboral. De esta forma, se garantiza que la maternidad no sea un obstáculo para la permanencia en el empleo, promoviendo una participación mas justa equitativa de la mujer en el campo laboral, consolidando un marco jurídico que no solo sanciona la discriminación, sino que busca prevenir que se incurra en ella.

## **CAPITULO UNO. - LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD EN EL AMBITO LABORAL.**

### **Antecedentes históricos y normativos de la protección a la maternidad en el ámbito laboral.**

A lo largo de la historia de la humanidad, la maternidad ha sido constituida como un aspecto social y jurídicamente relevante, ya que esta, no solo garantiza la continuidad biológica de la especie humana, sino que también permite la consolidación de la familia como eje de la sociedad.

En el ámbito laboral, la maternidad ha tenido un aspecto particular, ya que una mujer al trabajar se ha debido enfrentar a una doble condición -la de trabajadora y la de madre- situación que a nivel social ha dejado como consecuencia discriminación, exclusión o trato desigual.

Desde tiempos antiguos la protección a la maternidad no siempre fue reconocida como un derecho, por el contrario, durante siglos se la consideraba como un asunto privado que estaba íntimamente ligado a la familia, lejano a las obligaciones estatales. No obstante, a medida que el trabajo femenino fue adquiriendo presencia en la vida económica, surgió la necesidad de crear políticas públicas que amparen a la mujer trabajadora durante su etapa de gestación, el parto y el puerperio. Por ende, los antecedentes históricos de la protección a la maternidad están ligados a las luchas sociales como a la evolución del derecho laboral, los derechos humanos y la seguridad social.

## ANTECEDENTES

En la antigua Grecia, alrededor del año 700 a.C, se consideraba una buena practica que las mujeres se casaran con hombres mayores cuatro o cinco años después de la pubertad. En esta época se consideraba a las mujeres inferiores y eran definidas por su capacidad de dar a luz, así como también, las mujeres estaban destinadas al cuidado del hogar por ende no se les reconocía un papel activo en la vida laboral peor aún existían mecanismos jurídicos de protección en caso de embarazo.

En Roma, si bien es cierto las mujeres podían realizar ciertas actividades económicas, el embarazo y la maternidad se consideraban como impedimentos para el trabajo por ende no generaban derechos, ya que la maternidad se encontraba asociada a deberes religiosos y familiares.

En España durante la Edad Moderna, el trabajo agrario de las mujeres fue importante, ya que realizaban todo tipo de ocupación agrícolas y modernas que se extendía desde su hogar hasta grandes campos de cultivo. La mujer en esta época, ocupaba un lugar importante para el desarrollo de la sociedad, de esta manera se empezó a manifestar la gran capacidad de las mujeres para desarrollarse en el mundo laboral, enfrentando una serie de desafíos y discriminación, normalizada por los pensadores de esa época, no obstante, el rol de la mujer en la sociedad, principalmente dentro del ámbito laboral ha sido progresivo.

En este sentido, aunque la mujer ha trabajado a lo largo de toda su vida, no existen registros de que efectivamente sus actividades hayan sido reconocidas económicamente o socialmente valoradas, si no hasta el siglo XIX, en la denominada Revolución

Industrial, ya que en este suceso se le proporciona a la mujer una visibilidad en el campo laboral.

En la industrialización, las mujeres encontraron nuevas oportunidades de empleo y desarrollo económico. Durante esta época, el rol de la mujer experimentó un cambio drástico, pues la Revolución Industrial marcó un punto de inflexión en la definición de su participación social y laboral. La mujer comenzó a incorporarse al campo industrial, dejando en segundo plano las labores domésticas, el cuidado del hogar y los hijos, así como las actividades agrícolas y ganaderas.

En este nuevo escenario, muchas mujeres se desempeñaron como hilanderas, modistas, orfebres, cerveceras, pulidoras de metales, productoras de botones o pasamaneras, entre otros oficios fabriles. No obstante, este avance laboral estuvo condicionado por factores económicos y sociales, que se debatía intensamente si la mujer debía recibir una remuneración por su trabajo y si poseía las capacidades necesarias para desempeñar ciertas funciones. Por otra parte, se cuestionaba su “dignidad” como mujer al incorporarse al mundo laboral, generando inconformidad social respecto a su posibilidad de equilibrar el hogar, la maternidad y el trabajo asalariado.

Pese a las críticas y limitaciones, la presencia femenina en el ámbito industrial significó el inicio de una transformación profunda en las estructuras sociales. Las mujeres empezaron a ganar visibilidad y a demostrar su capacidad para desempeñar funciones que antes eran consideradas exclusivamente masculinas. No obstante, su incorporación al trabajo asalariado se dio bajo condiciones laborales precarias, con extensas jornadas, bajos salarios y escasa protección jurídica, lo que reflejaba la desigualdad de género imperante en la época.

En efecto, la participación femenina en la industria no solo evidenció la necesidad de una mano de obra más amplia, sino que también contribuyó al surgimiento de movimientos sociales y sindicales que exigían mejores condiciones laborales y el reconocimiento de los derechos de las mujeres. Por ende, la Revolución Industrial no solo transformó la economía y la tecnología, sino también las bases de la estructura social, al abrir el camino para la lucha por la igualdad y la emancipación femenina en los siglos posteriores. En síntesis, la industrialización marca un largo proceso reivindicatorio del rol de la mujer en la sociedad, ya que, a partir de este momento, es evidente su contribución al desarrollo económico y social.

Resulta fundamental considerar que, a medida que la sociedad evolucionaba, se generaron cambios y eventos significativos que impulsaron la necesidad de normar la participación de la mujer en el trabajo, promoviendo un trato equitativo, lo que condujo a la fundación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la misma que surge en un contexto histórico muy concreto: después de la Primera Guerra Mundial (1914-1918), es decir, en una época cuando la sociedad mundial enfrentaba graves problemas sociales, económicos y laborales, debido a que la primera guerra mundial dejó millones de personas desplazadas y desempleadas; de ahí que nazca la necesidad de proteger a los trabajadores, ya que los conflictos generaban tensiones sociales y movimientos de protesta laboral. Si bien es cierto, la revolución industrial había acelerado la producción los trabajadores en general enfrentaban situaciones de jornadas extensas, salarios precarios y condiciones laborales inseguras.

Frente a esta realidad, se evidencio que los problemas laborales y sociales no obedecían únicamente a un país, si no que era un fenómeno global, por ende, los

gobiernos, empleadores y trabajadores necesitaban un foro internacional que les permita establecer estándares mínimos de trabajo, protección social y derechos laborales.

Es así, que, en 1919, como parte del Tratado de Versalles, que puso fin a la Primera Guerra Mundial, se crea la Organización Internacional de Trabajo, como un ente encargado de promover justicia social y la paz mundial mediante el establecimiento de normas laborales internacionales.

### **LA PROTECCIÓN LABORAL CON RESPECTO A LA MATERNIDAD.**

Desde épocas remotas, las mujeres han enfrentado discriminación y subordinación en el ámbito laboral, siendo frecuentemente relegadas a condiciones desiguales por parte de sus empleadores, tanto en términos de acceso como de trato y reconocimiento profesional.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), como organismo especializado de las Naciones Unidas, tiene entre sus principales objetivos la promoción de los derechos laborales, el fomento del empleo digno, la mejora de la protección social y el fortalecimiento del diálogo social en asuntos relacionados con el trabajo.

En ese contexto, la Conferencia General de la OIT, reunida en Washington el 29 de octubre de 1919, marcó un hito histórico en el reconocimiento de los derechos laborales de las mujeres al adoptar el **CONVENIO SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD**. Este instrumento legal fue el primero en establecer normas internacionales específicas orientadas a proteger a las trabajadoras embarazadas frente a las condiciones adversas del mercado laboral, garantizando su derecho a una licencia antes y después del parto, así como el acceso a indemnizaciones económicas por maternidad. (Organización Internacional del Trabajo, 1919)

Tal como lo exprese el artículo número tres del *Convenio sobre la protección de la maternidad*:

En todas las empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la mujer:

(a) no estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto;

(b) tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas;

(c) recibirá, durante todo el período en que permanezca ausente en virtud de los apartados a) y b), prestaciones suficientes para su manutención y la del hijo en buenas condiciones de higiene; dichas prestaciones, cuyo importe exacto será fijado por la autoridad competente en cada país, serán satisfechas por el Tesoro público o se pagarán por un sistema de seguro. La mujer tendrá además derecho a la asistencia gratuita de un médico o de una comadrona. El error del médico o de la comadrona en el cálculo de la fecha del parto no podrá impedir que la mujer reciba las prestaciones a que tiene derecho, desde la fecha del certificado médico hasta la fecha en que sobrevenga el parto;

(d) tendrá derecho en todo caso, si amamanta a su hijo, a dos descansos de media hora para permitir la lactancia. (Organización Internacional del Trabajo, 1919)

El presente artículo de la Organización Internacional de trabajo, busca establecer una protección integral a la maternidad en el ámbito laboral, que sea aplicable a todas las empresas comerciales o industriales, sean estas públicas o privadas, con excepción a las que son formadas por miembros de una sola familia.

La OIT, reconoce el derecho que tiene la mujer al no trabajar durante seis semanas posteriores al parto y a ausentarse anticipadamente mediante certificado médico, a fin de garantizar su seguridad y su salud durante el periodo perinatal. De igual modo, se asegura prestaciones económicas que sean suficientes para la manutención de la madre y del hijo, así como también, se garantiza la asistencia médica gratuita, sin que sus derechos sean limitados. Finalmente, se protege la lactancia materna mediante descansos remunerados; circunstancia que evidencia un enfoque integral que garantiza condiciones de trabajo dignos y equitativos para la mujer trabajadora

Al respecto la (Organización Internacional del Trabajo, (2010).), manifiesta:

Las preocupaciones primordiales de la OIT con respecto a la protección de la maternidad siguen siendo las mismas: permitir que las mujeres combinen satisfactoriamente sus funciones procreadora y productiva e impedir el trato desigual en el empleo a causa de su función reproductiva. La maternidad es un estado que exige un trato diferente para poder respetar una auténtica igualdad y, en tal sentido, es más una premisa del principio de igualdad que una excepción del mismo. Se han de tomar medidas especiales de protección de la maternidad para que las mujeres puedan cumplir su función de madres, sin que resulten marginalizadas del mercado de trabajo. (pág. 13)

Posteriormente, en 1952, la OIT adoptó el Convenio N.º 103, que amplió los beneficios, estableciendo un descanso pre y postnatal de 12 semanas y reconociendo el derecho a prestaciones médicas y económicas. En el año 2000, se aprobó el Convenio N.º 183, que representa el instrumento más avanzado en esta materia, pues amplía la licencia a un mínimo de 14 semanas, refuerza la estabilidad laboral de la mujer embarazada e introduce garantías contra la discriminación.

La protección a la maternidad también ha sido reconocida en los Instrumentos de Derechos Humanos:

La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), en su artículo 25, inciso segundo establece “La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social”

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) en su artículo 10 inciso segundo establece:

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que: **2.** Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, obliga a los Estados a garantizar la igualdad en el empleo y a proteger a la mujer contra el despido por embarazo, maternidad, o licencia de maternidad.

Por otra parte, en América Latina, los procesos de reconocimiento sobre la maternidad en materia laboral han sido progresivos y se relacionan con la consolidación de los derechos laborales a lo largo del siglo XX. Tal es el caso de México, Argentina y Brasil donde las primeras leyes de Trabajo, ya contemplaban licencias y prohibiciones de despido por embarazo.

En el Ecuador, el desarrollo normativo respecto a la maternidad ha tenido varias etapas, la constitución de 1929 fue la primera en reconocer derechos sociales, no obstante, la maternidad no fue un eje central. En 1967, se mencionaron por primera vez disposiciones de protección a la mujer trabajadora. La Constitución de 2008, actualmente vigente en el Estado ecuatoriano, es la más avanzada al reconocer en su carta magna el derecho a la maternidad protegida, a la estabilidad laboral reforzada y a la no discriminación por causa de embarazo.

En síntesis, el estudio de los antecedentes históricos y normativos demuestra que la protección a la maternidad en el ámbito laboral es el resultado de un largo proceso de evolución social y jurídica. Al principio, de haber sido un aspecto invisibilizado en la antigüedad, pasó a convertirse en un derecho humano de carácter universal y en un principio esencial del derecho laboral moderno.

Actualmente, se reconoce no solo como un derecho de la mujer trabajadora, sino como un interés colectivo, ya que protege simultáneamente la salud de la madre, el bienestar del recién nacido y la estabilidad de la familia. En Ecuador, el derecho laboral ecuatoriano, en consonancia con los compromisos internacionales, ha ido consolidando un marco de protección que garantiza licencias, estabilidad laboral y prestaciones de seguridad social.

## CAPITULO II

### **Normativa nacional e internacional respecto a la inamovilidad de la mujer embarazada.**

En principio, es importante señalar que el Derecho Laboral se constituye como una rama del ordenamiento jurídico que regula y protege el trabajo humano realizado de manera libre y subordinada, a cambio de una remuneración, por tanto, su finalidad esencial es equilibrar la relación desigual que se presenta entre el trabajador y el empleador, mitigando las diferencias propias del vínculo entre el trabajo y el capital.

Es por ello, que Ecuador al ser un estado de derechos y justicia en la Constitución vigente de 2008, en el artículo 35, establece un principio fundamental de protección reforzada para grupos históricamente excluidos o en condiciones de vulnerabilidad, entre ellos se encuentran personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad, personas con enfermedades catastróficas o de alta complejidad, así como quienes se encuentren en situación de riesgo, víctimas de violencia, maltrato o desastres.

La Constitución de 2008, actualmente vigente, dispone que estos grupos deben recibir una atención prioritaria y especializada, tanto en el ámbito público como en el privado, circunstancia que genera obligaciones concretas para el Estado y también para los particulares. En efecto, el artículo 35 se erige como una cláusula transversal de garantía de derechos, cuyo enfoque es humanista y constitucionalmente vinculante, su correcta interpretación y aplicación exige adoptar un enfoque de equidad sustantiva, que reconozca que no basta con la igualdad formal ante la ley, sino que se deben establecer mecanismos diferenciados de protección para quienes parten de situaciones de desventaja estructural.

**TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL:**

El artículo 33 de la CRE, establece:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Asamblea Nacional Constituyente de Montecristi, 2008)

**MUJERES EMBARAZADAS:**

El artículo 43 de la CRE, dispone:

El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:

1. No ser discriminadas 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 periodo de lactancia. (Asamblea Nacional Constituyente de Montecristi, 2008)

El presente artículo reconoce el conjunto de derechos que están destinados a garantizar “la protección integral a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia”. En este artículo se denota una disposición constitucional referente a la igualdad material y a la no discriminación, es decir, el Estado no solo declara la igualdad de la mujer ante la ley, sino que adopta medidas específicas que buscan compensar las condiciones de vulnerabilidad que puedan afectar a las mujeres durante su etapa gestacional.

Por ende, se prohíbe toda forma de discriminación, por motivo de embarazo en ámbitos educativo, social y laboral. Por tanto, en la presente disposición se busca erradicar las practicas que han limitado el acceso de la mujer embarazada a oportunidades de desarrollo, como por ejemplo los despidos injustificados, la negación de matrículas o la exclusión de programas de formación académica.

El Estado a través de esta disposición asegura que la maternidad no se convierta en una causa de marginación o trato desigual, reafirmando la responsabilidad estatal de proporcionar atención médica integral y continua durante el embarazo, parto y posparto. En la práctica, este mandato constitucional se traduce en una política pública de equidad, mediante la cual se eliminan las barreras económicas que impiden el acceso efectivo a la salud. De este modo, se materializa la igualdad formal, pues se asegura que todas las mujeres, independientemente de su condición social o económica, puedan ejercer su derecho a la maternidad en condiciones dignas y seguras.

Por tanto, el Estado en la práctica tiene la obligación de garantizar condiciones adecuadas de atención médica, acompañamiento psicológico y prevención de la violencia obstétrica. La importancia de esta norma radica en que promueve la no discriminación en los servicios de salud, asegurando un trato digno, respetuoso y libre de estigmatización hacia las mujeres gestantes.

Por último, el numeral 4 reconoce el derecho de la mujer a disponer de las facilidades necesarias para su recuperación y lactancia, lo cual implica la adopción de medidas laborales como licencias remuneradas, horarios flexibles, espacios adecuados para lactar y políticas de conciliación entre la vida familiar y profesional a fin de evitar que la maternidad sea un obstáculo para la participación plena de la mujer en la sociedad.

De igual modo, el artículo Art. 332:

El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos. (Asamblea Nacional Constituyente de Montecristi, 2008)

En esta disposición, se establece que el Estado garantiza a las trabajadoras y trabajadores el derecho a la estabilidad laboral, prohíbe toda forma de precarización y despido discriminatorio. Así también, señala que se adoptarán medidas para erradicar la discriminación laboral y proteger la maternidad, incluyendo políticas que aseguren la inamovilidad laboral de la mujer embarazada.

En este aspecto, es importante preguntarnos a que hacemos referencia cuando hablamos de la inamovilidad de la mujer embarazada y que garantía ofrece a las mujeres gestantes para considerarlo como un principio fundamental protector de los derechos en el ámbito laboral.

## **PRINCIPIO DE INAMOVILIDAD LABORAL**

(Cabanellas de las Cuevas, 1993) define a la inamovilidad como “el derecho de ciertos empleados y funcionarios especialmente los jueces y magistrados, a no ser despedidos, trasladados, suspendidos ni jubilados, sino por alguna de las causas previstas en la ley”

(Arévalo, 2018) citando a Aguilar, menciona que:

La inamovilidad es una protección temporal que cubre a algunos trabajadores tomando en cuenta su condición, tanto así que su protección constituye un hecho primordial para los estados y sus normativas, la cual se hace eficaz el momento en el cual una autoridad designada por el estado procede a analizarla previo a que surta efectos. (pág. 8)

De igual forma, Santana citado por (Argudo-González, 2020) siguiendo esta misma línea menciona que: “Así, la inamovilidad laboral constituye una protección especial que el Estado venezolano brinda a determinadas categorías de trabajadores, en virtud de su especial situación o del rol que cumplen socialmente.” (pág. 433)

En Ecuador, el principio de inamovilidad es una garantía que reviste de estabilidad laboral a los grupos denominados como vulnerables, particularmente de las mujeres embarazadas o en periodo de maternidad, así como de los dirigentes sindicales, impidiendo que sean removidos de sus cargos de manera arbitraria

El Código del Trabajo, contempla disposiciones específicas que buscan garantizar la protección de la mujer embarazada y en periodo de lactancia, principalmente en lo que respecta a su estabilidad laboral y prohibición de despido injustificado durante estas etapas.

El Art. 195.1 del Código de trabajo dispone:

Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz. - Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara. Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187.

En los casos en que el empleador incurra en tal conducta, el trabajador afectado puede interponer una acción por despido ineficaz, con la finalidad de obtener su reincorporación inmediata y el reconocimiento de los salarios dejados de percibir durante el tiempo de separación laboral.

Esta acción no solo procura resarcir el perjuicio económico sufrido, sino que también asegura la protección del **principio de seguridad jurídica y estabilidad laboral**, elementos esenciales de la inamovilidad.

Pero, a qué hacemos referencia cuando hablamos de seguridad jurídica y estabilidad de empleo, al respecto la (Corte Nacional de Justicia, (s. f.)) la define como:

La seguridad jurídica, desde el punto de vista objetivo, es entendida como un conjunto de características estructurales y funcionales que todo ordenamiento jurídico debe observar y cumplir, por lo que, el mismo debe ofrecer lineamientos claros, precisos y estables con la finalidad de que los ciudadanos adecuen sus conductas al marco legal existente; a lo que se suma que, el contenido del ordenamiento jurídico nacional debe procurar la dignidad de la persona y el goce

de los derechos humanos como condiciones necesarias para posibilitar y consolidar la seguridad jurídica en su dimensión objetiva.

Es decir, la seguridad jurídica es la confianza que te da el Estado en poder confiar en las leyes, ya que estas son claras, estables y se aplican de la misma manera para todos sin distinción alguna o mejor explicado en palabras de (Vargas Morales, (2023)., pág. 3) “la seguridad jurídica es un instrumento que sirve a la realización de garantías básicas al establecer un mínimo jurídico constitutivo de la base normativa específica que dotará de un máximo al ordenamiento jurídico nacional”. En este sentido, la seguridad jurídica, es considerada como el fin del derecho ya que es el medio que da la posibilidad de efectivizar otras garantías y bienes jurídicos.

Tal como lo dispone el artículo 82 de la (Constitución de la República de Ecuador) “El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.”

En efecto, en derecho laboral y en el tema que nos concierne, la seguridad jurídica juega un papel muy importante al momento de garantizar al trabajador una estabilidad laboral, con la ejecución de mecanismos de protección efectiva, asegurando que las relaciones laborales se desarrollen dentro de un marco previsible, justo y equilibrado. Por tanto, las decisiones de las autoridades y de los empleadores deben estar sujetas a la ley y al irrestricto respeto a los derechos fundamentales. Por tanto, la seguridad jurídica, no hace otra cosa que garantizar la estabilidad laboral, la justicia social y la protección a la dignidad humana.

## **EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL**

El **principio de estabilidad laboral** se refiere al derecho de todo trabajador a conservar su empleo mientras no existan causas legales para su terminación. Este principio protege al trabajador frente a despidos arbitrarios, inesperados o injustificados, y promueve relaciones laborales estables, dignas y justas.

En esta virtud, de lo anterior se desprende que tanto el principio de seguridad jurídica, como el principio de la estabilidad laboral reforzada, tienen un vínculo que permite constituir pilares esenciales para la protección efectiva de los derechos laborales. Por su parte, la seguridad jurídica garantiza esa certeza en la previsibilidad de confiar en el ordenamiento jurídico, de modo que las normas sean claras, estables y coherentes, con el fin de evitar decisiones arbitrarias por parte de autoridades o empleadores. En este aspecto, la estabilidad laboral reforzada es una manifestación concreta de la seguridad jurídica, ya que protege a los trabajadores que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad, tal como lo establece el artículo 35 CRE – mujeres embarazadas, personas con discapacidad, dirigentes sindicales- impidiendo en la práctica despidos injustificados y asegurando la continuidad del vínculo laboral.

La aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada materializa la seguridad jurídica en el ámbito laboral, ya que garantiza de manera efectiva que los presupuestos normativos, no queden como una mera enunciación, sino que se traduzcan a una efectiva tutela judicial efectiva ante situaciones de despidos injustificados a los grupos considerados como vulnerables.

De ello se desprende que, la inamovilidad laboral es el medio que permite materializar la estabilidad laboral reforzada, la cual a su vez es una expresión del principio de seguridad jurídica en el derecho laboral.

## **PRINCIPIO DE INAMOVILIDAD LABORAL EN PAISES COMO COLOMBIA, MEXICO Y CHILE**

### **En Colombia:**

- La inamovilidad laboral reforzada, es una figura jurídica que dota de protección especial a ciertos grupos de trabajadores, impidiendo el despido sin una autorización previa del Ministerio de Trabajo. En el caso de las mujeres embarazadas se impide el despido durante el embarazo y hasta 18 semanas del parto.

### **En México:**

- La inamovilidad laboral se regula a través de la denominada “Ley Federal del Trabajo”. En la maternidad imposibilita el despido de trabajadores cuya pareja este en estado de embarazo o haya dado a luz.

### **En Chile:**

- La inamovilidad es denominada como el “fuero maternal”, según el Código de Trabajo, las mujeres en estado de gestación tienen derecho a gozar de la estabilidad de empleo, durante el periodo de embarazo y hasta un año después del parto, exceptuándose, en los casos que exista una causal legalmente establecida y sea autorizado por un tribunal competente.

Como se ha evidenciado, los países antes mencionados al igual que Ecuador, reconocen la inamovilidad laboral como un derecho fundamental del que gozan, en este caso las mujeres en periodo de gestación, aunque es evidente las diferencias en su aplicación y en su alcance.

Ahora bien, como hemos insistido en líneas anteriores, la inamovilidad laboral es todo ese conjunto de presupuestos y disposiciones, que protegen a la mujer gestante de despidos injustificados, realizados por su empleador. En esta virtud, el artículo 195.1 del Código de Trabajo reconoce expresamente la inamovilidad laboral de la mujer embarazada, prohibiendo que se produzcan despidos durante la etapa de gestación y hasta un año después del parto. En este sentido, si el empleador decide dar por terminada la relación laboral, sin autorización del inspector del trabajo, el despido se considera como ineficaz, circunstancia que implica que la trabajadora pueda conservar su puesto de trabajo y puede exigir el pago de los salarios no percibidos, salvo que se incurra en las causales del artículo 172 (visto bueno) que deben estar legalmente justificadas y aprobadas por la entidad competente -Ministerio de Trabajo- en este caso los motivos y las causas deben estar debidamente justificados y comprobados por la entidad antes mencionada.

Como hemos mencionado en líneas anteriores, la protección a la mujer embarazada de conformidad a lo dispuesto en el Código de Trabajo, guarda estrecha relación con el artículo 35 de la Constitución, que ordena brindar atención prioritaria y especializada a los grupos prioritarios, en el caso que nos ocupa a las mujeres embarazadas.

En este punto, cabe enfatizar que cuando se vulnera el principio de la inamovilidad laboral, al ser declarado como ineficaz un despido, este no surte efectos legales, por lo que, la relación laboral -empleador, trabajadora- sigue vigente. Por tanto, la trabajadora puede exigir la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo y el empleador está obligado a pagar todos los haberes que la trabajadora dejó de percibir a consecuencia del despido efectuado por el empleador.

La declaratorio de despido ineficaz, busca evitar la discriminación laboral a causa de embarazo, garantizando la continuidad laboral y la vida digna de la mujer y su hijo. También, busca proteger la maternidad como un derecho humano y social, a fin de que no sea motivo de despido o trato desigual, garantizando el principio de no discriminación contemplado en la CRE, en los artículos 11 y 66.

Por tanto, es importante considerar los mecanismos y las formas que la ley prevé para garantizar los presupuestos legales considerados en la CRE, referente a la protección laboral de los grupos vulnerables, dentro de ellos las mujeres en estado de embarazo, no obstante, en casos de que no se respeten estos presupuestos jurídicos estamos, frente a lo denominado como un DESPIDO INEFICAZ

El **despido ineficaz** es una figura jurídica que sanciona la terminación de la relación laboral efectuada en contravención de normas de protección especial, como en el caso de la inamovilidad por embarazo. Su objetivo principal es declarar la nulidad del despido y restituir a la trabajadora en su puesto de trabajo, así como garantizar el pago de las indemnizaciones y beneficios que haya dejado de percibir durante el tiempo de desvinculación.

En el contexto ecuatoriano, cuando una mujer embarazada es despedida sin causa legal justificada ni autorización judicial previa, dicho despido se considera carente de eficacia jurídica. Por tanto, el empleador tiene la obligación de reincorporarla a su cargo y reconocerle todos los derechos laborales vulnerados. Esta garantía responde al principio de protección reforzada de grupos en situación de vulnerabilidad, reconocido por la Constitución de la República del Ecuador y desarrollado en el marco normativo laboral vigente.

El Código del Trabajo del Ecuador, en sus artículos 153 y 154, concreta estos derechos al prohibir expresamente la terminación del contrato de trabajo por razón de embarazo. Además, se establece que durante este período no pueden realizarse reemplazos definitivos ni aplicarse despidos intempestivos, salvo que exista una causa legal debidamente comprobada conforme a los procedimientos establecidos por la ley.

Este mecanismo jurídico tiene un carácter eminentemente restitutivo y protector, enmarcado dentro de la doctrina del derecho al trabajo como un derecho humano sujeto a especial protección constitucional. En esa línea, el Diccionario del Español Jurídico de la RAE define el despido ineficaz como la terminación del contrato de trabajadoras embarazadas u otras protegidas por la legislación, lo que lo hace nulo por violar el principio de inamovilidad (Diccionario Panhispánico del Español Jurídico)

En un sentido complementario, Rojas señala en la Revista de Derecho de la Universidad del Norte que:

“El fuero de maternidad, consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo, presume que el despido de la mujer trabajadora durante el tiempo de embarazo o en los tres meses posteriores al parto es por razón de su estado de gravidez. Igual sucede con el fuero sindical, debido al cual el trabajador es más vulnerable a ser despedido por la actividad sindical que desempeña, que en todos los casos va en contra de los intereses capitalistas del empleador” (Guevara López, 2021)

En consecuencia, cuando el Estado restituye a una trabajadora despedida de manera arbitraria bajo la figura del despido ineficaz, no solo protege a una persona en situación de vulnerabilidad, sino que también fortalece la seguridad jurídica, reafirmando la vigencia del principio de legalidad.

Es por ello que, el principio de inamovilidad laboral es una garantía jurídica que protege a los trabajadores frente al despido injustificado, prohibiendo su desvinculación laboral sin causa legal y sin autorización previa de una autoridad competente, por ende, tiene como objetivo brindar estabilidad en el empleo a personas en situaciones de especial vulnerabilidad, como es el caso de las mujeres embarazadas, personas con discapacidad, dirigentes sindicales, entre otros.

En definitiva, la normativa nacional e internacional coinciden en reconocer el principio de inamovilidad laboral, como aquel mecanismo esencial para la protección a la mujer embarazada, siendo su finalidad garantizar la estabilidad del empleo, la no discriminación y la tutela judicial efectiva de la maternidad como un derecho humano.

En Ecuador, la Constitución de 2008 y el Código de trabajo buscan equilibrar las relaciones laborales, blindando a las mujeres de protección laboral reforzada. Por ende, el principio de inamovilidad laboral está estrechamente vinculado con la seguridad jurídica y la estabilidad laboral reforzada, constituyéndose como una herramienta de garantía efectiva frente a despidos arbitrarios y sin justa causa.

En este sentido, a través de la figura del despido ineficaz, el ordenamiento jurídico no solo sanciona conductas contrarias a derecho, si no que garantiza la justicia social, la dignidad humana, la equidad sustantiva y no permite la discriminación a la mujer por estar en un estado de embarazo.

Por tanto, la inamovilidad de la mujer embarazada no debe entenderse únicamente como un derecho de carácter individual, sino como una garantía colectiva que contribuye al fortalecimiento de la sociedad, haciendo que las causas sean más justas, solidarias e inclusivas, garantizando el derecho al trabajo en condiciones de respeto, estabilidad y dignidad.

### **CAPITULO III.**

#### **ANALISIS DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO ECUATORIANO Y SU APLICACIÓN ESPECIFICA A LAS MUJERES EMBARAZADAS, CON BASE EN EL ARTICULO 35 DE LA CONSTITUCIÓN:**

En principio, es importante considerar que el trabajo es un derecho humano, inherente a las personas, fuente de la realización personal, es decir aquello que permite al ser humano sentirse pleno, satisfecho y en armonía consigo mismo ya que se aporta algo valioso a la sociedad. De igual modo, al trabajo se lo considera, como la base de la economía ya que es el medio fundamental en el cual se generan bienes y servicios, se produce riqueza y se satisface las necesidades de la sociedad.

En efecto, el trabajo permite al individuo dar a conocer sus capacidades, alcanzar sus metas y contribuir activamente con el bienestar colectivo. A partir de esta concepción -humana y económica- surge lo que conocemos como la RELACION LABORAL, en la que intervienen dos actores esenciales: El trabajador que es quien ofrece su esfuerzo, sus conocimientos y el que se obliga a la ejecución de cierta actividad acordada; y el empleador es quien organiza, dirige y remunera dicha actividad dentro del proceso productivo.

A partir de la relación entre empleador y trabajador, el ordenamiento jurídico reconoce la necesidad de garantizar condiciones laborales justas y dignas, que están enfocadas en salvaguardar los derechos de los trabajadores frente a situaciones de vulnerabilidad. Por tanto, la Constitución de la República del Ecuador (2008) en su artículo 35 dispone:

Art. 35.-Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, **mujeres embarazadas**, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad. **(énfasis me pertenece)**

En el presente artículo se reconoce que el Estado debe brindar atención prioritaria y especializada a las personas y grupos que se encuentren en situación de vulnerabilidad. Por tanto, conviene abordar a la vulnerabilidad como “el mayor riesgo de que el común, es susceptible de ser herido o lesionado, física o moralmente” tal como lo indica el diccionario de la real academia de la lengua española.

Siguiendo esta línea, (Ruiz, 2012) “Vulnerabilidad se define siempre en relación con algún tipo de amenaza, sean eventos de origen físico como sequías, terremotos, inundaciones o enfermedades, o amenazas antropogénicas como contaminación, accidentes, hambrunas o pérdida del empleo”

La vulnerabilidad en casos concretos se puede presentar por diversos factores ya sean estos por salud, discapacidad o condición social. La Constitución de Ecuador, al reconocer que ciertos sectores necesitan una protección diferenciada para el ejercicio pleno de sus derechos, garantiza la igualdad material. En este sentido, dentro del campo laboral, esta concepción busca asegurar que las personas gocen de condiciones dignas de trabajo, estabilidad, trato justo, a fin de evitar cualquier forma de discriminación o exclusión.

En el caso concreto de las **MUJERES EMBARAZADAS**, la Constitución extiende esta protección prioritaria al ámbito laboral, reconociendo que durante su estado de gestación y durante el periodo posterior al parto la mujer se enfrenta a una situación especial de “vulnerabilidad”. De ahí, que devenga la necesidad de protegerla y salvaguardar sus derechos, este amparo se traduce en lo que conocemos como **EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**, el mismo, prohíbe cualquier forma de despido o trato discriminatorio por motivo de embarazo.

A través de esta protección se busca garantizar la seguridad económica y emocional de la madre y del hijo menor, la salud emocional de la madre y del hijo que esta por nacer, asegurando que la maternidad no es motivo de exclusión, sino es un derecho protegido por el Estado, que busca garantizar su dignidad, salud y bienestar integral durante esta etapa

La Estabilidad laboral reforzada, es una garantía jurídica que nace directamente del artículo 35 de la CRE, y de los instrumentos internacionales de protección de derechos humanos. Por ende, tiene como finalidad impedir la terminación de la relación laboral de forma arbitraria de las personas en situaciones que requieren de “protección especial” en este caso de las mujeres embarazadas, este principio se concreta en prohibir que sean despedidas durante el periodo de gestación y maternidad, salvo excepciones que deben ser justificadas y aceptadas por el Ministerio de trabajo.

### **El principio de estabilidad laboral.**

Al respecto el autor Marin J. considera que:

“la estabilidad es uno de los elementos de la relación de trabajo, que se suma a la prestación de servicios, a la remuneración y a la dependencia o subordinación; al

encontrarse el sujeto que labora en circunstancias que definan su permanencia en el servicio, sea en el sector público o privado” (Marín Boscán, 2015)

Alfonzo Guzmán citado por (Marín Boscán, 2015) define la Estabilidad como:

“Una garantía de permanencia en el empleo, o, más amplia y correctamente, como el derecho del trabajador de mantenerse en la misma situación jurídica, económica y social que posee en la empresa por efecto del cargo que en ella desempeña”

En síntesis, el principio de estabilidad laboral no solo garantiza la permanencia del trabajador en su puesto mientras no exista una causa legal para su desvinculación, sino que también protege su situación jurídica, económica y social dentro de la relación laboral. Así, la estabilidad no se limita a evitar el despido arbitrario, sino que reafirma el carácter protector del derecho laboral frente a las desigualdades estructurales del vínculo laboral.

La protección laboral reforzada es una figura jurídica orientada a salvaguardar los derechos de ciertos grupos que se encuentran en una situación de vulnerabilidad estructural frente a relaciones laborales asimétricas. En el caso de las mujeres embarazadas, esta protección busca evitar despidos arbitrarios y asegurar la estabilidad laboral durante el embarazo y el período de lactancia. La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 43, establece la obligación del Estado de proteger los derechos reproductivos y laborales de las mujeres embarazadas, garantizando su estabilidad en el trabajo.

### **Mujer embarazada como sujeto de protección especial**

En el derecho ecuatoriano y en el sistema internacional de derechos humanos, la mujer embarazada es considerada un sujeto de protección especial debido a su condición biológica y social durante el embarazo y el período de maternidad. Esta protección no se limita al ámbito de la salud, sino que se extiende a la esfera laboral, reconociendo el riesgo de discriminación y despido injustificado por razones de embarazo.

La Corte Constitucional del Ecuador ha enfatizado que el embarazo no puede constituirse en motivo de menoscabo de derechos laborales. En varias sentencias, se ha establecido que el despido durante el embarazo, sin autorización judicial, vulnera principios de dignidad, igualdad y no discriminación. Además, la normativa interna debe interpretarse en armonía con tratados internacionales que proscriben toda forma de violencia o discriminación contra la mujer.

Ahora bien, si el despido de una mujer en etapa de embarazo no es justificado, estamos frente a la figura del despido ineficaz.

El despido ineficaz es una institución jurídica creada para declarar sin efecto la terminación de una relación laboral cuando se ha vulnerado una garantía legal o constitucional, particularmente en casos donde se afecta a trabajadores con protección especial.

Debemos recordar que el despido sin más es la acción o efecto de privar de ocupación, empleo, actividad o trabajo, o sin más como nos indica Guillermo Cabanellas de Torres, “es la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono” (Torres, 1979)

En el Ecuador, la figura del despido está contemplada en el artículo 195.1;195.2; 195.3 del Código del Trabajo. Según estas disposiciones, si una mujer embarazada es despedida

sin autorización judicial previa, el despido se considera ineficaz, lo que implica la obligación del empleador de reincorporarla a su puesto y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir. (Código del Trabajo)

Este mecanismo no solo tiene un carácter restitutivo, sino también preventivo, pues busca disuadir al empleador de incurrir en prácticas discriminatorias o arbitrarias. El despido ineficaz, en consecuencia, constituye una expresión del principio de estabilidad laboral reforzada y una manifestación del respeto a los derechos fundamentales de las trabajadoras embarazadas.

De igual manera, se garantiza el derecho a tutela judicial efectiva como un principio fundamental del debido proceso que garantiza el acceso real y oportuno a mecanismos de justicia para la protección de derechos vulnerados, tutela consagrada en el artículo 75 de la Constitución del Ecuador. En el contexto laboral, este principio exige que los trabajadores, especialmente aquellos pertenecientes a grupos de atención prioritaria, puedan acudir a la justicia para obtener la restitución de sus derechos de forma rápida y eficaz.

La aplicación del despido ineficaz se encuentra directamente vinculada con este principio, pues su eficacia depende de la posibilidad de que el sistema judicial actúe sin dilaciones indebidas. Cuando la respuesta judicial es tardía o ineficiente, se compromete la eficacia del mecanismo de protección laboral reforzada, desnaturalizando su función garantista.

### **Principio de igualdad y no discriminación**

Según (Bobbio, 1991) “La igualdad no significa tratar a todos de la misma forma, sino tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales en la medida de su desigualdad.” En

el contexto laboral, esto implica que las mujeres embarazadas requieren una protección diferenciada para asegurar condiciones laborales justas.

Para (Rodrigo Uprimny, 2006)“El principio de igualdad requiere que los Estados adopten medidas que eliminen barreras estructurales que impiden a las mujeres ejercer plenamente sus derechos, especialmente en el ámbito laboral.”

Nos quiere decir que la protección a la mujer embarazada no es un privilegio, sino una acción afirmativa para garantizar igualdad sustantiva.

El principio de igualdad, recogido en el artículo 11 de la Constitución del Ecuador, establece que todas las personas son iguales ante la ley y que no se podrá invocar ninguna razón para discriminar, entre otras, por razones de sexo, estado de gestación o condición laboral. En el ámbito del trabajo, este principio obliga al Estado y a los empleadores a garantizar que las mujeres embarazadas no sean objeto de trato desigual o perjudicial por su condición.

La doctrina y la jurisprudencia nacional coinciden en que la estabilidad laboral de la mujer embarazada no es un privilegio, sino una medida de acción afirmativa para compensar desigualdades estructurales. En este sentido, la protección laboral reforzada debe ser interpretada como parte del desarrollo progresivo de los derechos humanos en el contexto laboral.

La protección a la mujer embarazada en el empleo es una forma específica del principio de no discriminación, dado que su condición biológica podría implicar riesgos de exclusión o trato desigual. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), 2011)

**ANALISIS CONSTITUCIONAL DE CASO CONCRETO:**

En la **Sentencia 2903-19-EP/24**, emitida por la Corte Constitucional del Ecuador el **13 de marzo de 2024**.

La accionante, Andrea Beatriz Aguilera Tandazo, trabajaba con nombramiento provisional en la Corporación de Finanzas Populares y Solidarias (CONAFIPS) fue desvinculada de su cargo mientras estaba embarazada, al retornar el titular del puesto de una comisión de servicios, presentó acción de protección el 16 de julio de 2019 contra CONAFIPS por vulneración de derechos durante su embarazo

La Corte examinó si la terminación de su nombramiento provisional vulneró derechos constitucionales, especialmente:

- Protección laboral reforzada (artículo 35 de la Constitución)
- Derecho al cuidado
- Derecho al debido proceso y a la defensa
- Seguridad jurídica

Se centró en la jurisprudencia previa, especialmente las sentencias 309-16-SEP-CC y 2006-18-EP/24, que establecen que las mujeres embarazadas o en lactancia con contratos provisionales tienen protección adicional y no pueden ser desvinculadas; Como respuesta La Corte acepta la acción extraordinaria de protección, al encontrarse que CONAFIPS vulneró los derechos constitucionales de la accionante al dar por terminada su labor mientras estaba embarazada y en nombramiento provisional; Ordenó que dicha protección proceda hasta que finalice el período legal de protección laboral reforzada, incluso tras concurso de méritos u otros procedimientos; y, Señala que podría haber sido

reubicada en otro cargo con las mismas condiciones, si no era posible la readmisión en su puesto original (Corte Nacional del Ecuador, 2024)

El carácter reforzado de esta protección implica que no solo se reconoce un derecho a la estabilidad laboral, sino que también se establece un sistema de garantías específicas para su cumplimiento, entre ellas el mecanismo del despido ineficaz. Este principio también está respaldado en instrumentos internacionales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y el Convenio 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad, que obligan a los Estados parte a garantizar condiciones laborales justas y la permanencia de la mujer en el empleo durante y después del embarazo. (Organización Internacional del Trabajo)

### Breve Legislación Comparada

<b>PAIS</b>	<b>GRUPOS VULNERABLES</b>	<b>EFEECTO PRINCIPAL</b>	<b>PROTECCIÓN</b>
ECUADOR	Principalmente mujeres embarazadas, en período de lactancia o asociado a su condición de gestación/maternidad, y dirigentes sindicales.	Declaratoria de ineficacia por el juez. Obligación de reintegro más el pago de remuneraciones	Protección amplia y explícita de grupos vulnerables con estabilidad absoluta y mecanismo de reintegro obligatorio.

COLOMBIA	Mujeres en estado de embarazo y durante los 3 meses posteriores al parto (fuero de maternidad), y trabajadores con fuero sindical o fuero por discapacidad ("estabilidad laboral reforzada").	El despido sin la autorización previa del Ministerio del Trabajo o la declaratoria de nulidad (en el caso de fuero sindical o por discapacidad) implica el reintegro y el pago de salarios	La protección se centra en la exigencia de un permiso previo o la declaratoria de invalidez/nulidad del despido, garantizando el reintegro.
CHILE	Se habla de nulidad o invalidez del despido para la trabajadora embarazada o en período de fuero maternal sin la debida autorización judicial (desafuero), y para trabajadores con fuero sindical.	El despido de una trabajadora con fuero maternal sin el desafuero correspondiente es nulo. Conlleva la nulidad del despido, el reintegro y el pago de remuneraciones	La estabilidad se da a través de la figura del fuero, que exige una autorización judicial previa (desafuero) para el despido. La falta de este requisito implica la nulidad.

*Fuente: Elaboración Propia.*

A pesar de las diferentes normativas de los países de Ecuador, Colombia y Chile, en los casos antes mencionados se puede evidenciar el compromiso que tienen respecto a la

protección de los trabajadores frente a despidos injustificados, priorizando la estabilidad laboral y sancionando las arbitrariedades del empleador.

El análisis comparativo demuestra que a pesar de que los diferentes marcos normativos de estos países, establecen mecanismos claros para proteger a los grupos de atención prioritaria como en este caso mujeres embarazadas, frente a despidos ineficaces, la realidad -CASOS CONCRETOS- demuestran que la protección no siempre se traduce en una protección laboral reforzada, ya que muchas mujeres enfrentan despidos injustificados en contextos de embarazos o maternidad.

En efecto, la tabla comparativa, permite denotar la realidad que enfrentan las mujeres, ya que para que un despido sea considerado INEFICAZ, tiene que ser declarado por autoridad competente es decir por un Juez, no obstante, para llegar a ese punto las mujeres ya han pasado por un hecho discriminatorio, presión económica e inequidad, el restablecimiento de sus derechos está garantizado pero hasta que estos se hagan efectivos se pasa por un periodo de tiempo de incertidumbre y sufrimiento para la madre gestante, es decir en la realidad formal traducida a la realidad material es contraria ya que el principio de inamovilidad es vulnerado y su restablecimiento deja secuelas, que en los peores de los casos no pueden ser subsanadas.

Para finalizar, es importante considerar que desde épocas remotas la relación jurídica entre empleador y trabajador, presenta una naturaleza intrínsecamente desigual, ya que como bien se sabe el trabajador frente al empleador presenta una posición de subordinación, lo que lo coloca en la parte del más débil dentro del vínculo contractual. Esta desigualdad se acentúa aún más cuando el trabajador está en una situación de “vulnerabilidad” como sucede en el caso de las mujeres en etapa de gestación.

La legislación ecuatoriana reconoce la garantía de la estabilidad laboral reforzada que busca proteger a los trabajadores en especial a las mujeres gestantes de posibles despidos injustificados. Es preciso señalar que la Corte Constitucional, ante casos concretos ha advertido que la discriminación laboral que existe ante los grupos de atención prioritaria es un fenómeno latente a nivel social, por tanto, el máximo órgano constitucional, ha desarrollado la figura de estabilidad laboral reforzada, la cual conjuntamente con el principio de inversión de la carga de la prueba operan, circunstancia que obliga al empleador demostrar mediante razones lógicas, objetivas y verificables, que el despido no tuvo un carácter discriminatorio, si este no logra hacerlo de manera efectiva, se presume que el despido fue motivado por causa discriminatoria, protegiendo de manera efectiva los derechos de los trabajadores en situación de vulnerabilidad.

## DISCUSIÓN

Es importante destacar que a lo largo del trabajo investigativo se ha podido evidenciar con claridad que Ecuador cuenta con un marco normativo sólido respecto a la protección laboral reforzada para mujeres embarazadas; el estudio y el análisis de los antecedentes históricos identifica que la protección a la maternidad ha evolucionado de forma progresiva, vinculándose como un principio de asistencia social, posteriormente siendo reconocido como un derecho fundamental de la mujer trabajadora. En su caso, el Estado ecuatoriano ha ratificado Convenios Internacionales que han sido esenciales como es el convenio 183 de la Organización Internacional de trabajo, el mismo que hace alusión a la a la protección a la maternidad y que consagra el principio de inamovilidad de la mujer embarazada.

En el Código de Trabajo se reconoce el derecho a la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas y se dispone la nulidad del despido durante el periodo de embarazo y lactancia. La estabilidad laboral se constituye como un mandato constitucional que garantiza el ejercicio pleno de los derechos de grupos de atención prioritaria, entre ellos de mujeres embarazadas.

Sin embargo, en Ecuador muchas mujeres enfrentan dificultades por su estado de gestación ya que, al ser despedidas injustificadamente, para que su despido sea considerado como ineficaz deben acudir a la Administración de justicia y este debe ser declarado por un juez, no obstante, esta circunstancia implica tiempo y recursos económicos, hecho que hace que muchas mujeres embarazadas sean víctimas de precariedad laboral. De igual modo, la falta de mecanismos coercitivos inmediatos y sanciones al empleador, hace que esta práctica de despidos injustificados a personas en condiciones de vulnerabilidad se siga dando, ya que en la realidad material -a diferencia

de la realidad formal- socialmente sigue existiendo actos discriminatorios hacia la mujer embarazada.

Por tanto, el despido ineficaz tal como está previsto en la normativa ecuatoriana es una herramienta jurídica valiosa no obstante en la práctica y en casos concretos sigue siendo insuficiente.

## METODOLOGIA

La metodología empleada en la presente investigación responde al enfoque cualitativo, la cual está enfocada a interpretar normas, doctrinas y criterios jurisprudenciales respecto a la protección laboral reforzada de mujeres embarazadas y la figura del despido ineficaz en el derecho ecuatoriano.

Este enfoque ha permitido examinar el fenómeno jurídico desde una óptica integral, a través de la comprensión profunda de textos legales y practicas judiciales en casos concretos.

El diseño metodológico fue sustentando a través de la revisión, selección y análisis de fuentes bibliográficas pertinentes al estudio; en la revisión bibliográfica: se recopilaron textos académicos y doctrinarios que hacen alusión a la protección laboral reforzada, a la discriminación laboral, al despido ineficaz, al principio de inamovilidad, mismos que fueron enriquecedores y permitieron establecer de manera cronológica los antecedentes históricos y conceptuales del tema. De igual modo, con el análisis normativo nacional e internacional se pudo establecer los fundamentos normativos que garantizan la inamovilidad de la mujer embarazada durante su estado de gestación y su periodo de lactancia, por otro lado con el examen jurisprudencial: se procedió a la revisión de sentencias emitidas por la Corte Constitucional, Corte Nacional de Justicia y tribunales de trabajo, que permitan identificar cómo se ha aplicado y consolidado el despido ineficaz en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

En esta virtud, el presente trabajo de investigación es descriptivo porque se ha identificado, caracterizado, y detallado la figura de la protección laboral reforzada, el principio de inamovilidad y el despido ineficaz dentro del ordenamiento jurídico. Es

explicativo porque se ha evidenciado las causas, evolución, efectos y hechos relevantes en los que se sustenta la protección a la mujer embarazada.

Por tanto, la presente metodología ha permitido que se pueda valorar la efectividad real de la protección laboral reforzada en el Ecuador, análisis que se encuentra sustentado en las fases metodológicas del enfoque cualitativo.

## CONCLUSIONES

I.- De la investigación se puede evidenciar que existen antecedentes históricos y normativos que tutelan los derechos laborales de las mujeres embarazadas.

II.- En el Estado ecuatoriano tanto la Constitución como Convenios y Tratados Internacionales ratificados por Ecuador, de forma progresiva han ido adaptando a su normativa el principio de estabilidad laboral reforzada, el mismo que ha permitido que las mujeres en periodo de gestación cuenten con permanencia en su lugar de trabajo, y de este modo aseguren el pleno goce y ejercicio de sus derechos laborales, en virtud de que este principio es una garantía que actúa como un mecanismo de protección que salvaguarda la continuidad del empleo.

II.- El principio de inamovilidad laboral es una garantía fundamental dentro del derecho al trabajo, preservar la estabilidad en el empleo de las mujeres embarazadas, quienes amparadas bajo el principio de estabilidad laboral gozan de una protección que impide la desvinculación sin causa alguna. Por tanto, el principio de inamovilidad no solo protege el derecho al trabajo, si no que también promueve la seguridad jurídica, la igualdad y el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres en estado de gestación y periodo de lactancia.

III.- La figura jurídica del despido ineficaz, es esencial dentro de la protección laboral, ya que su fin radica en que el empleador no desvincule de forma deliberada, arbitraria y discriminatoria a trabajadoras que se encuentran amparadas bajo una condición especial de vulnerabilidad.

IV.- Si el despido a una mujer embarazada no ha sido autorizado por autoridad competente, y este se considera ineficaz, significa que la relación laboral no se extingue,

ya que el despido se considera sin efecto legal; por tanto, la reincorporación al trabajo surge de manera inmediata.

V.- La reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo en las mismas condiciones y sin discriminación alguna, no siempre se cumple efectivamente, debido a que en muchos casos la mujer trabajadora se enfrenta a ambientes laborales hostiles, ya que la resistencia del empleador a acatar la orden judicial, hace que este en muchos de los casos realice cambio de funciones de trabajo o la somete a hostigamiento laboral.

VI.- La legislación comparada de países latinoamericanos nos permite visualizar el funcionamiento de la figura del despido ineficaz desde diferentes ópticas jurídicas orientadas a un mismo fin, garantizar la tutela efectiva de la maternidad.

**RECOMENDACIONES:**

I.- Es importante que la igualdad formal este estrechamente vinculada con la igualdad material, por tanto, se recomienda que se garantice que la ejecución de las sentencias que declaran un despido ineficaz sea de forma inmediata y sin dilaciones por parte del empleador.

II.- Se sugiere que se implementen mecanismos coercitivos y sanciones claras contra los empleadores que incurran en este despido.

III.- El ministerio de Trabajo como ente rector, vigilante y garante de los derechos laborales debe crear mecanismos que le permitan asegurarse y tener certeza que la reincorporación al puesto de trabajo sea en las mismas condiciones, con el mismo salario y en el mismo cargo, a fin de evitar acto discriminatorios.

### Trabajos citados

(Christensen, 2023)

(Scott, 2009)

(Buitrago Torres, (s.f))

### Bibliografía

(s.f.). Obtenido de file:///C:/Users/jenni/Downloads/wcms\_142159.pdf

Arévalo, J. E. (2018). *Los efectos jurídicos de la declaratoria de ineficacia de un despido intempestivo en contra de una mujer embarazada*. Obtenido de (Facultad / Universidad): Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad de Las Américas (UDLA): <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/9342/1/UDLA-EC-TAB-2018-13.pdf>

Argudo-González, L. E.-E.-V. (2020). *La garantía de inamovilidad y el despido ineficaz en la República del Ecuador*. Obtenido de Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional: file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-LaGarantiaDeInamovilidadYElDespidoIneficazEnLaRepu-7435334%20(1).pdf

Asamblea Nacional Constituyente de Montecristi. (2008). *Constitución de la República de Ecuador*. Ciudad Alfaro, Montecristi, provincia de Manabí.: Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008.

Bobbio, N. (1991). Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/29401033.pdf>

Buitrago Torres, L. ((s.f)). *Universidad de Castilla-La Mancha, Facultad de Letras*]. *Universidad de Castilla-La Mancha*. Obtenido de Más allá de la casa: La mujer

en el mundo laboral de la Edad Moderna [Trabajo de fin de grado:

[https://blog.uclm.es/catedraigualdadgenero/wp-](https://blog.uclm.es/catedraigualdadgenero/wp-content/uploads/sites/301/2025/02/TFG-Laura-Buitrago-Torres-Arte-y-Humanidades.pdf)

[content/uploads/sites/301/2025/02/TFG-Laura-Buitrago-Torres-Arte-y-](https://blog.uclm.es/catedraigualdadgenero/wp-content/uploads/sites/301/2025/02/TFG-Laura-Buitrago-Torres-Arte-y-Humanidades.pdf)

[Humanidades.pdf](https://blog.uclm.es/catedraigualdadgenero/wp-content/uploads/sites/301/2025/02/TFG-Laura-Buitrago-Torres-Arte-y-Humanidades.pdf)

Cabanellas de las Cuevas, G. (1993). *Diccionario jurídico elemental (ed. actualizada)*.

Editorial Heliasra S.R.L.

Christensen, J. (8 de mayo de 2023). *Mothers' lives in ancient Greece were not easy –*

*but celebrations of their love have survived across the centuries. BrandeisNOW.*

Obtenido de <https://www.brandeis.edu/now/2023/may/mothers-day.html>

Código del Trabajo. (s.f.). Ecuador.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2011).

Corte Nacional de Justicia. ((s. f.)). *Seguridad jurídica (Materia: Civil y Mercantil)*.

Obtenido de

<https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/Diccionario/Civil/005.pdf>

Corte Nacional del Ecuador. (13 de marzo de 2024). Ecuador. Obtenido de

[https://www.corteconstitucional.gob.ec/proteccion-laboral-reforzada-y-derecho-](https://www.corteconstitucional.gob.ec/proteccion-laboral-reforzada-y-derecho-al-cuidado-para-mujeres-embarazadas-o-en-periodo-de-lactancia-con-nombramiento-provisional/)

[al-cuidado-para-mujeres-embarazadas-o-en-periodo-de-lactancia-con-](https://www.corteconstitucional.gob.ec/proteccion-laboral-reforzada-y-derecho-al-cuidado-para-mujeres-embarazadas-o-en-periodo-de-lactancia-con-nombramiento-provisional/)

[nombramiento-provisional/](https://www.corteconstitucional.gob.ec/proteccion-laboral-reforzada-y-derecho-al-cuidado-para-mujeres-embarazadas-o-en-periodo-de-lactancia-con-nombramiento-provisional/)

Diccionario Panhispánico del Español Jurídico. (s.f.). Obtenido de

<https://dpej.rae.es/lema/despido-ineficaz>

Guevara López, M. J. (2021). *Revista Científica Ciencia y Derecho*. Obtenido de La

garantía de inamovilidad y el despido ineficaz en la República del Ecuador. :

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7435334>

- Marín Boscán, F. J. (2015). *La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT*. Obtenido de [https://www.redalyc.org/journal/1275/127546588002/#redalyc\\_127546588002\\_ref2](https://www.redalyc.org/journal/1275/127546588002/#redalyc_127546588002_ref2)
- Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Obtenido de Resolución 2200 A (XXI), Asamblea General de la ONU.: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (1948). (*Organización de las Naciones Unidas [ONU], 1948*). Obtenido de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.).
- Organización Internacional del Trabajo. ((2010).). *La maternidad en el trabajo: Examen de la legislación nacional: Resultados de la base de datos de la OIT sobre las leyes relacionadas a las condiciones de trabajo y del empleo (2.ª ed.)*. Obtenido de [file:///C:/Users/USER/Downloads/wcms\\_142159.pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/wcms_142159.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (1919). Obtenido de <https://www.ilo.org/es/resource/la-lucha-por-los-derechos-de-las-mujeres-en-el-lugar-de-trabajo-una>
- Organización Internacional del Trabajo. (1919). *Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3)*. Obtenido de [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312148:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312148:NO)

Rodrigo Uprimny. (2006). Colombia.

Ruiz, N. (2012). *Investigaciones Geográficas, Boletín del Instituto de Geografía (77)*, 63-74. Obtenido de La definición y medición de la vulnerabilidad social. Un enfoque normativo.: <https://www.scielo.org.mx/pdf/igeo/n77/n77a6.pdf>

Scott, J. W. (2009). *manual docente del sitio de Olimpi Historia, Facultad de Humanidades, UNL (Universidad Nacional del Litoral)*. Obtenido de La mujer trabajadora en el siglo XIX:  
[https://www.fhuc.unl.edu.ar/olimphistoria/paginas/manual\\_2009/docentes/modulo1/texto3.pdf](https://www.fhuc.unl.edu.ar/olimphistoria/paginas/manual_2009/docentes/modulo1/texto3.pdf)

Torres, G. C. (1979). *Undécima edición, 1993.*, 104. EDITORIAL HELIASTA S.R.L.  
Obtenido de  
<https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2015/01/doctrina34261.pdf>

Vargas Morales, R. A. ((2023)). *Seguridad jurídica como fin del derecho. Revista de Derecho, 27, 1-16*. Obtenido de <http://www.scielo.edu.uy/pdf/rd/n27/2393-6193-rd-27-e3075.pdf>

## **Anexos**



Universidad  
Católica  
de Cuenca

## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

**María Paz Bustos García** portador de la cédula de ciudadanía N° **0107249781**. En calidad de autor y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación **“LA PROTECCION LABORAL REFORZADA DE LAS MUJERES EMBARAZADAS-ANALIASIS INTEGRAL DEL DESPIDO INEFICAZ EN EL DERECHO ECUATORIANO”** de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, **18 de noviembre del 2025**

F: 

**María Paz Bustos García**

**C.I. 0107249781.**