

RELIGACIÓN

R E V I S T A

La tutela judicial efectiva frente al derecho al trabajo de mujeres embarazadas en Ecuador

Effective Judicial Protection in Relation to the Right to Work for Pregnant Women in Ecuador

Luis Alfonso Chasiliquin Lasluisa, Daniela Fernanda López Moya

Resumen

La investigación aborda la problemática de la vulneración del derecho al trabajo de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia en Ecuador, frente a prácticas discriminatorias referentes a la desvinculación laboral, pese a la existencia de un marco constitucional y legal que garantiza estabilidad reforzada y protección prioritaria. El objetivo general del estudio fue analizar el derecho a la tutela judicial en torno a la desvinculación laboral de una mujer embarazada, examinando su eficacia real en el sistema jurídico ecuatoriano con una mira en el contexto probatorio. Metodológicamente, se desarrolló una investigación cualitativa de carácter jurídico, basada en el método exegético, que incluyó el análisis constitucional, normativo, jurisprudencial, doctrinal y con revisión de derecho internacional. Los resultados evidenciaron que, en el campo jurídico se reconoce la estabilidad laboral reforzada del grupo estudiado mediante el despido ineficaz, más sin embargo su efectividad se asocia a una acertada aplicación procesal y probatoria, en donde la tutela judicial efectiva se materialice con el oportuno acceso a la justicia, una actitud diligente de los jueces, donde una valoración objetiva es indispensable en la que se refleja la existencia de una inversión de la carga probatoria y la amplitud en la admisibilidad de la prueba; y finalmente de una decisión ejecutable.

Palabras clave: Mujeres embarazadas; despido ineficaz; derecho al trabajo; tutela judicial efectiva; grupo de atención prioritaria.

Luis Alfonso Chasiliquin Lasluisa

Universidad Tecnológica Indoamérica | Latacunga | Ecuador | lchasiliquin@indoamerica.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0009-9067-5311>

Daniela Fernanda López Moya

Universidad Tecnológica Indoamérica | Latacunga | Ecuador | danielalopez@uti.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-6777-2617>

Abstract

The research addresses the issue of the violation of the right to work for pregnant or breastfeeding women in Ecuador, in the face of discriminatory practices related to employment termination, despite the existence of a constitutional and legal framework that guarantees reinforced job stability and priority protection. The main objective of the study was to analyze the right to judicial protection regarding the dismissal of a pregnant woman, examining its actual effectiveness in the Ecuadorian legal system with a focus on evidentiary context. Methodologically, a qualitative legal study was conducted, based on the exegetical method, which included constitutional, regulatory, jurisprudential, doctrinal analysis, as well as a review of international law. The results showed that, in the legal field, the reinforced job stability of the studied group is recognized through ineffective dismissal; however, its effectiveness is associated with a proper procedural and evidentiary application, where effective judicial protection is realized through timely access to justice, a diligent attitude of the judges, where an objective assessment is essential, reflecting the existence of a reversal of the burden of proof and the broad admissibility of evidence; and finally, an enforceable decision.

Keywords: Pregnant women; unlawful dismissal; right to work; effective judicial protection; priority care group.

Introducción

En el contexto laboral para que surja el nexo en este contexto, amerita la preexistencia de elementos clave como son un convenio, la intención de la prestación de servicios lícitos y personales, el factor de la subordinación o dependencia por parte del trabajador hacia el empleador y finalmente la determinación de una remuneración. A su vez la normativa contempla principios claves que manejan esta relación como son el de voluntariedad.

La voluntad en una relación laboral es indispensable para la continuidad de ese nexo, entre empleador y el trabajador, más sin embargo ante su falta en una de las partes y romper dicho vínculo se debe encuadrar en el margen de las causales determinados en la normativa pertinente, más sin embargo de apartarse de la misma surgen otras figuras de índole jurídica como es el despido intempestivo.

El despido intempestivo implica la terminación unilateral, abrupta y sin causa legalmente justificada de la relación laboral por parte del empleador, mismo que cancelará un monto por concepto indemnizatorio conforme los parámetros de la normativa laboral. Más la interrogante surge en su procedencia frente a grupos de atención prioritaria que son aquellos colectivos definidos por la Constitución como especialmente vulnerables y que requieren una protección reforzada frente a actos que puedan afectar sus derechos fundamentales, como son las mujeres embarazadas.

Cabe destacar que Arotingo (2022), sustenta que entre las causas vinculantes al problema residen la discriminación de género, la precariedad del empleo, y el limitado o inexistente control efectivo de las autoridades laborales frente a actos que vulneran derechos, factores que inciden directamente en la necesidad de una respuesta procesal ágil y garantista para evitar la desprotección de la trabajadora en estado de gestación.

Este grupo es considerado vulnerable por cuanto su condición de gestación las coloca en una situación de especial protección constitucional, siendo que con respecto a los puntos de enfoque en la protección de mujeres se visualizan en tres dimensiones: no discriminación, salud y materia laboral, siendo este último ámbito de amparo el que halla su soporte en contextos sociales, económicos y jurídicos que condicionan el acceso y permanencia de la mujer en el empleo, dando cabida a una nueva figura como lo es el despido ineficaz.

Por lo que, el estudio pretende abordar el campo laboral desde la perspectiva de la estabilidad reforzada frente a desvinculación laboral de mujeres embarazadas, a su vez se analizarán las disposiciones normativas y su eficacia en la práctica judicial, en torno a la tutela judicial efectiva. Un punto de sustancial relevancia a su vez es la forma de sustanciación de esta institución, con una mira al ámbito probatorio, con un enfoque tanto en la verdad real como en la verdad procesal.

En tal sentido se examinará el marco constitucional, legal y jurisprudencial que respalda la protección del empleo durante el embarazo, así como derechos y principios asociados; por otra parte, se identificará el ámbito procesal pertinente y los elementos probatorios al margen del despido ineficaz, pretendiendo finalmente el análisis del derecho a la tutela judicial en torno a la desvinculación laboral de una mujer embarazada (Cacpata et al., 2019).

Método

La investigación jurídica propuesta se fundamentó en un enfoque cualitativo de carácter jurídico, sustentado en el método exegético, consistente en el estudio detallado, interpretación y análisis sistemático de las normas aplicables. De este modo se expuso el alcance y la eficacia de la regulación del despido ineficaz de mujeres embarazadas en Ecuador. Por tal razón, la investigación partió del marco constitucional se extendió al Código de Trabajo, complementando con la revisión de instrumentos internacionales ratificados por el país, como el Convenio 183 de la OIT (Freire et al., 2022).

De similar modo, se empleó una revisión doctrinal a partir de aportes de autores nacionales y extranjeros especializados en derecho laboral y procesal, lo que sirvió para contrastar la norma y la jurisprudencia con la teoría, al identificar las limitaciones, ambigüedades o problemas prácticos en la protección efectiva de las trabajadoras embarazadas. Por tal razón, la combinación de los métodos proporcionó una visión integral que permitió describir el marco jurídico vigente, para proseguir con la evaluación de su eficacia real en la práctica (Encalada & López, 2025).

Desarrollo

Trabajo de las mujeres embarazadas: aspectos generales

La historia reciente del Derecho del Trabajo en Ecuador refleja un tránsito desde un Estado de derecho, centrado en la ley como fuente casi exclusiva, hacia una transformación constitucional

de derechos y justicia, donde la Constitución se instaura como la norma de mayor jerarquía y contempla un bloque de constitucionalidad en el que se integran instrumentos internacionales con derechos más favorables. Al margen constitucional se resalta que la evolución en torno a la protección de mujeres embarazadas se ha llegado a reconocerlas como un grupo de atención prioritaria, que abarca incluso en el contexto laboral, donde se amplió el elenco de fuentes aplicables al consolidar una lectura garantista que busca igualdad material y no solo formal.

En Ecuador, el trabajo es un derecho humano cuyo ejercicio debe garantizar condiciones de dignidad, siendo que, al tratar el caso de mujeres embarazadas, amerita una especial protección esto es de la trabajadora en gestación o periodo de lactancia, como al menor por nacer, siendo que los ejes del diseño protector se enfocan en el resguardo tanto en el embarazo, parto, posparto incluyendo la lactancia-con enfoque pro-persona, cerrando espacios a cualquier trato adverso por razón de gestación.

En una mira a la evolución histórica desde el contexto constitucional, parte desde la de 1979, donde las garantías de todo individuo en su Art. 19 numeral 4 se expone la prohibición de discriminación en este caso en relación al sexo y destaca en el inciso segundo “La mujer, cualquiera sea su estado civil, tiene iguales derechos y oportunidades que el hombre en todos los órdenes de la vida pública, privada y familiar, especialmente en lo civil, político, económico, social y cultural” (Constitución Política de la República del Ecuador, 1996).

En la constitución de 1998 se hace referencia a su atención prioritaria, preferente y especializada al ser un grupo vulnerable, siendo de relevancia que se inserta la corresponsabilidad estatal sobre la seguridad social, destacando que cabe el seguro general obligatorio el que cubrirá entre otras contingencias la maternidad y finalmente la carta constitucional de 2008, las registra nuevamente como un grupo de atención prioritaria, más sin embargo en términos ampliados contempla a mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, insertando en lo laboral el no ser objeto de discriminación, así también dispone el dar facilidades para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia.

En tanto, la primera normativa laboral en Ecuador data de 1938, donde si bien en su texto inicial no contempló regulaciones en relación con el grupo de estudio, mediante reformas posteriores entre 1960 y 1980 reguló figuras clave como la licencia por maternidad y la prohibición de trabajos peligrosos o insalubres para las mujeres embarazadas. Mientras que entre 1990 y el 2000 con la influencia de instrumentos como los de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), da cabida a la prohibición expresa de desvinculación laboral en el periodo de gestación o lactancia, y de efectuarse suponía el pago de una indemnización agravada, siendo estas reformas las que abrieron paso a la estabilidad laboral reforzada (Encalada & López, 2025).

Sin embargo, con la legislación vigente que parte del Código de Trabajo de 2005 que a su vez ha sido objeto de varias reformas, nuevamente reconoció de modo expreso la prohibición de despido por embarazo o lactancia, además de remitir reglas específicas para asegurar el reintegro o reparación efectiva. Estos cambios responden a la necesidad de cerrar brechas históricas de

discriminación contra trabajadoras gestantes. Y por su parte la evolución procesal acompañó ese avance sustantivo, adecuando al procedimiento sumario la sustanciación de causas ante desvinculaciones laborales de mujeres embarazadas, contemplando un proceso más ágil en el margen del Código Orgánico General de Procesos (en adelante COGEP).

La Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), vigente desde 2010, establece un régimen reforzado de estabilidad laboral para las funcionarias embarazadas, garantizando que su despido no pueda basarse en el embarazo o el parto. Y de ocurrir amerita su reincorporación inmediata al trabajo o, de no ser posible, a una indemnización completa

Esta arquitectura normativa coloca a la Constitución, al COGEP, a los tratados, al Código del Trabajo y a la ley de justicia laboral como pilares concurrentes de protección desde una mira nacional, más sin embargo desde el bloque internacional se reforzó los estándares, donde la Declaración Universal de Derechos Humanos consagró el derecho al trabajo y condiciones equitativas – satisfactorias; el Convenio OIT N.º 183 estableció licencia mínima y prohibición de despido por embarazo, maternidad o lactancia —con inversión práctica de la carga probatoria.

Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo o la OIT configura referentes internacionales en la protección de la maternidad. Específicamente, el Convenio 3 de 1919 estableció los fundamentos al identificar la licencia de maternidad con goce de remuneración y la interdicción de terminación laboral en dicho lapso. Luego, el Convenio 103 de 1952 fortaleció las garantías, fijando condiciones más favorables para las trabajadoras, integrando una ampliación en la duración de la licencia y en la cobertura en la seguridad social. Por último, el Convenio 183 de 200 fortaleció el marco de protección moderna al fijar un mínimo de 14 semanas de licencia de maternidad.

Derechos y principios que sustentan la protección laboral a mujeres embarazadas

Bajo un modelo constitucional, a raíz de la carta política de 2008 Ecuador amplió el catálogo de derechos fundamentales, con lo que se procedió con el reconocimiento al margen del artículo 35 la atención especial a los grupos que requieren una protección singular, incluidas las mujeres embarazadas; y de manera simultánea otras dimensiones generales para la totalidad de la población como lo es la integridad personal en lo físico, psicológico, moral y sexual y el derecho a la igualdad y no discriminación.

Con enfoque exclusivo el texto constitucional en el Art. 43 establece:

El Estado garantizará los derechos de no discriminación, servicios gratuitos de salud materna, apoyo prioritario y estabilidad laboral a las mujeres embarazadas y lactantes, con las siguientes garantías: 1) No discriminación por embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral. 2) Servicios gratuitos de salud materna. 3) Apoyo prioritario y atención especial durante el embarazo y la lactancia. 4) Estabilidad laboral. En caso de despido, este se considerará nulo y la mujer tendrá derecho a reincorporarse inmediatamente a su trabajo y a percibir el salario perdido.

En el marco del ordenamiento constitucional ecuatoriano, la igualdad y la no discriminación constituyen principios rectores, que establece la obligación estatal de garantizar el goce de los derechos sin distinción de ninguna naturaleza, lo que proyecta una concepción de igualdad material, lo que implica la adopción de medidas de acción afirmativa y estándares de protección reforzada en favor de grupos en situación de vulnerabilidad. En este sentido, las mujeres en estado de gestación o en periodo de lactancia son titulares de una tutela especial, que se traduce en garantías adicionales para asegurar su acceso, permanencia y promoción en los espacios laborales y sociales, evitando prácticas discriminatorias directas o indirectas.

A su vez, el derecho al trabajo, reconocido en el artículo 33 de la Carta Política, adquiere una dimensión reforzada cuando se trata de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, ya que se articula con el principio de dignidad humana y el mandato de progresividad de los derechos. En consecuencia, el Estado, los empleadores y la sociedad están llamados a garantizar condiciones laborales justas, estabilidad en el empleo y la no afectación de la remuneración, asegurando que la maternidad no sea un motivo de vulneración, sino un ámbito protegido dentro del ejercicio pleno de derechos (Valarezo et al., 2024).

El derecho a la salud y a la seguridad social se encuentra estrechamente ligado al principio de protección reforzada de la mujer trabajadora en estado de embarazo, parto y puerperio. La Ley de Seguridad Social reconoce el subsidio por maternidad como una contingencia específica que otorga prestaciones médicas y económicas, garantizando así la atención integral de la trabajadora y de su hijo, las cuales resultan esenciales para asegurar que la mujer trabajadora no vea menoscabada su condición económica ni su acceso a servicios de salud durante las etapas de embarazo y postparto.

Este marco se complementa con lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador, cuyo artículo 369 garantiza la seguridad social universal como un derecho irrenunciable, orientado a la protección de todas las personas y priorizando a los grupos en situación de vulnerabilidad. El precepto constitucional incluye de manera expresa a las mujeres embarazadas, quienes deben gozar de cobertura integral frente a los riesgos derivados de la maternidad (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En síntesis, el sistema jurídico ecuatoriano articula la protección de la maternidad a través de un conjunto normativo que combina diversos ámbitos y espacios de protección con garantías no solo de carácter constitucional, sino también institucional, normativo y jurisdiccional. En tanto se establecen políticas públicas orientadas a garantizar el acceso a la atención médica integral, la estabilidad laboral durante la gestación y el reconocimiento de prestaciones económicas derivadas del subsidio de maternidad, siendo que como se detalló a nivel constitucional el resguardo frente a la no discriminación laboral y al acceso a servicios de salud antes, durante y después del parto, consolidando una garantía integral de derechos en el ámbito social y laboral.

De igual forma, el artículo 332 de la Constitución fija la obligación del Estado de implementar medidas específicas destinadas a eliminar toda forma de discriminación contra la mujer en el ámbito laboral. En este sentido, la norma constitucional se articula con derechos específicos, como

la inamovilidad laboral y la prohibición de despido por causa de embarazo, reforzando así el principio de igualdad material y no discriminación. De esta manera, se obliga tanto al Estado como a los empleadores a adoptar políticas, normativas y prácticas que aseguren la protección del derecho al trabajo de las mujeres gestantes, evitando cualquier vulneración derivada de condiciones biológicas, o sociales que pudieran colocarlas en situación de desventaja.

Incluso existen compromisos internacionales adquiridos por el Estado, particularmente la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que en su artículo 11 exige a los Estados adoptar medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en el empleo, asegurando condiciones justas de trabajo y protección de la maternidad (Naciones Unidas, 1979).

En el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), Ecuador ha ratificado varios convenios en esta materia, como el N° 3 relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto, instaurando el derecho a una licencia de maternidad y la prohibición de despido por causa de embarazo (OIT, 1919). Asimismo, el Convenio 103 sobre la protección de la maternidad, donde amplía esta garantía al reconocer un período de descanso no inferior a doce semanas, así como el derecho a prestaciones médicas y económicas (OIT, 1952). De manera específica, el artículo 5 numeral 1 de dicho instrumento protege también a las mujeres en período de lactancia, disponiendo que “si una mujer lacta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios períodos cuya duración será determinada por la legislación nacional”.

En consecuencia, el marco normativo ecuatoriano e internacional establece una protección integral de la maternidad en sus distintos momentos: embarazo, parto, puerperio y lactancia. Estos derechos no solo buscan salvaguardar la salud y bienestar de la mujer y del niño, sino también garantizar la permanencia de la mujer en el ámbito laboral.

Por su parte en lo concerniente a principios laborales es sustancial enunciar los de estabilidad laboral reforzada, principio de inamovilidad, tuitivo o de protección en torno a las mujeres embarazadas. El principio de mayor estabilidad laboral implica que las mujeres en estado de gestación gozan de un amparo especial contra la terminación de su relación laboral, donde el efecto jurídico es la nulidad de cualquier despido sin que se base en las causales de terminación. En la práctica, la mayor estabilidad laboral busca no solo mantener el empleo, sino también garantizar el acceso continuo a la seguridad social, los ingresos y unas condiciones de vida adecuadas, aspectos esenciales en un período de especial vulnerabilidad de acuerdo como lo menciona Valarezo et al. (2024).

De acuerdo con el principio de inamovilidad implica que, durante el embarazo y la lactancia, una mujer trabajadora no puede ser transferida, despedida ni sufrir modificaciones en sus condiciones esenciales de trabajo sin su consentimiento y sin una causa válida aprobada por la autoridad competente. Este principio tiene una dimensión procesal pues el empleador no puede rescindir unilateralmente la relación laboral en circunstancias como el consentimiento ya que se

presume discriminación si no se aporta una causa objetiva con pruebas claras y suficientes. Por lo tanto, la no transferencia se convierte en un instrumento legal que protege a la trabajadora de represalias o presiones indirectas para obligarla a dimitir.

Finalmente, el principio de protección se basa en la idea de que el derecho laboral existe para equilibrar la relación naturalmente desigual entre empleador y empleado, pues “tiene como fin procurar nivelar las desigualdades presentes por las relaciones de poder, que pueden presentarse en el ámbito laboral. También es el principio de disparidad social o correctivo de desigualdad social” (Villacis 2023). En el caso de las mujeres embarazadas, adquiere una mayor relevancia, ya que la trabajadora defiende no solo sus derechos individuales, sino también los derechos de terceros relacionados con la maternidad y la protección familiar.

Terminación de la relación laboral y protección reforzada de la mujer embarazada

La terminación de los contratos de trabajo en Ecuador está regulada por el marco legal del Código de Trabajo, que busca lograr un equilibrio entre los intereses del empleador y los derechos del trabajador, con el respeto a la dignidad humana y la seguridad laboral como pilares fundamentales. En este contexto, el visto bueno es el mecanismo mediante el cual el empleador o el trabajador pueden solicitar la terminación de la relación laboral a la autoridad administrativa laboral, si existe una causa legítima (Código de trabajo, 2005).

Este instrumento, previsto en el Código del Trabajo, debe aplicarse con criterios de proporcionalidad y debido proceso para evitar convertirse en un medio para vulnerar los derechos fundamentales, siendo que establece un conjunto de causas específicas que legitiman al empleador para solicitar una exención, siendo estas la ausencia reiterada e injustificada del trabajo, actos de indisciplina o desobediencia, insultar al empleador o cometer actos inmorales en el lugar de trabajo. Si bien estas causas tienen una base disciplinaria y buscan mantener la armonía laboral, es fundamental que su aplicación se examine cuidadosamente y no se utilice como excusa para encubrir despidos arbitrarios. En tanto el trámite para su sustanciación implica acudir a la sede administrativa. Por su parte otro de los mecanismos genéricos para la terminación de la relación laboral es el despido intempestivo o injustificado ordinario que implica la terminación unilateral e infundada de la relación laboral por parte del empleador, generando la obligación de este a indemnizar al trabajador perjudicado con base en su antigüedad.

Sin embargo, atendiendo a la terminación laboral intempestiva, esta no opera respecto de mujeres en estado de embarazo o en período de lactancia, pues se encuentran sujetas a un régimen de protección reforzada, con el objetivo de garantizar la estabilidad laboral, la igualdad y la no discriminación, así como el amparo en materia de salud y facilidades de recuperación, incluyendo la lactancia.

Ante lo cual, el Código del Trabajo contempla medidas específicas frente a la terminación de la relación laboral. El artículo 195.1 dispone que: “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 las ampara". Esta disposición se sustenta en la protección reforzada que otorga el Estado a las mujeres trabajadoras durante el período de embarazo y lactancia, garantizando la estabilidad laboral, la continuidad del ingreso económico y la reincorporación inmediata en caso de despido. Además, el mismo artículo establece que las reglas de ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales, en cumplimiento de sus funciones y dentro del plazo previsto en el artículo 187 del mismo cuerpo legal (Ministerio del Trabajo, 2023).

Desde la perspectiva del derecho laboral ecuatoriano, se entiende como la nulidad de pleno derecho de la terminación unilateral del contrato de trabajo cuando afecta a trabajadoras en estado de embarazo o lactancia, a dirigentes sindicales o a personas con discapacidad. Su esencia radica en evitar que la facultad del empleador de dar por terminada la relación laboral se convierta en un instrumento de discriminación o de vulneración de derechos fundamentales.

La Corte Constitucional ha precisado que esta figura no es solo una medida de protección laboral, sino un mecanismo de tutela de derechos fundamentales, especialmente de aquellos grupos históricamente vulnerados. Así, en la Sentencia No. 050-17-SEP-CC, el tribunal señaló que la estabilidad laboral de la mujer embarazada forma parte de un derecho a la protección reforzada, y que cualquier despido bajo estas circunstancias constituye un acto discriminatorio y contrario al orden constitucional (Corte Constitucional del Ecuador, 2017).

A su vez se pueden nombrar otras sentencias de la Corte Constitucional como la No. 050-17-SEP-CC, la Corte sostuvo que la estabilidad laboral de la mujer embarazada constituye un derecho de protección reforzada y que cualquier despido que vulnere este principio debe ser considerado nulo, obligando a la restitución de la trabajadora en su puesto. De igual forma, en la Sentencia No. 002-18-SIN-CC, en donde precisó que la protección a la maternidad se extiende también al período de lactancia, y que el despido de la mujer bajo estas circunstancias constituye una forma de discriminación.

Estas decisiones consolidan la visión del despido ineficaz como un instrumento indispensable de tutela judicial efectiva, en el marco de un Estado constitucional de derechos y justicia, donde los principios de igualdad, no discriminación y dignidad humana deben prevalecer frente a intereses económicos o discrecionalidad empresarial.

Por tanto, sus fines atienden a la estabilidad laboral, protección a la maternidad, no discriminación por género, disuasión de despidos basados en conceptos discriminatorios, y respuesta judicial efectiva. En tanto el primero de ellos se debe entender a la estabilidad laboral, entendida como la garantía de permanencia en el empleo frente a actos de terminación, asegurando la continuidad del sustento económico de la trabajadora y de su núcleo familiar. Asimismo, manteniendo un enfoque preventivo y de resguardo integral.

Por otra parte, el principio de no discriminación laboral por concepto de género funciona como una medida correctiva frente a prácticas segregacionistas en el empleo, obligando a los empleadores a garantizar igualdad de trato y oportunidades. Buscando disuadir a los empleadores de incurrir en hechos discriminatorios, mediante la previsión de consecuencias económicas y legales. -

Otro objetivo fundamental es asegurar una respuesta judicial efectiva, en el marco de la tutela judicial efectiva reconocida en el artículo 75 de la Constitución, que establece que “toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses” lo menciona Abramo (2015). En este sentido, el despido ineficaz no solo garantiza la reincorporación de la trabajadora, sino también el acceso a mecanismos judiciales que restituyan de manera integral los derechos vulnerados.

Despido ineficaz: sustanciación y efectos procesales

El fundamento constitucional del despido ineficaz se encuentra en la estructura garantista del Estado ecuatoriano, que reconoce el trabajo y la maternidad como derechos de protección prioritaria. Este mandato se conecta con el principio de igualdad material y no discriminación que obliga al Estado y a los empleadores a adoptar medidas de acción positiva para equilibrar las desventajas salvaguardar la estabilidad laboral como componente esencial de la dignidad humana (Asamblea Nacional, 2008).

En segundo término, ante el principio de progresividad y no regresividad de los derechos laborales, el despido ineficaz se configura como una barrera jurídica frente a regresiones en materia de protección social, operando como un mecanismo de garantía ante intentos de vulnerar el derecho al trabajo y a la maternidad protegida (Asamblea Nacional, 2008).

Desde una perspectiva convencional, el Ecuador ha asumido compromisos internacionales que refuerzan el marco constitucional interno. La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), en su artículo 26, obliga a los Estados a desarrollar progresivamente los derechos económicos, sociales y culturales, entre ellos la protección al trabajo y la seguridad social. Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 10.2, dispone que se concederá especial protección a las madres durante un período razonable antes y después del parto, garantizando su derecho a una licencia remunerada y a prestaciones adecuadas de seguridad social (ONU, 1966). Estas normas internacionales dotan al despido ineficaz de un fundamento supranacional que consolida su carácter de garantía de protección reforzada, vinculante para todos los operadores jurídicos.

Por último, el despido ineficaz no debe entenderse únicamente como una sanción procesal o administrativa, sino como un instrumento de justicia constitucional y social. Su finalidad es restaurar el equilibrio entre el poder del empleador y la vulnerabilidad de la trabajadora en estado de embarazo o lactancia, asegurando su reintegro, estabilidad económica y continuidad de los

aportes a la seguridad social. En este sentido, la garantía no se limita a la restitución del puesto, sino que representa una forma de justicia reparadora que materializa el principio de justicia social y el respeto a la dignidad humana, pilares esenciales del Estado constitucional ecuatoriano. La articulación entre Constitución, leyes nacionales y tratados internacionales convierte al despido ineficaz en una expresión tangible del deber estatal de proteger los derechos humanos de las mujeres trabajadoras.

El Código del Trabajo ecuatoriano regula el despido ineficaz al margen del Art. 195.1 y siguientes referentes a la prohibición de despido y declaratoria de ineficaz del despido intempestivo de quienes se encuentren en estado de gestación o sea asociado a su maternidad, con soporte en el principio de inamovilidad, donde se incluye a los dirigentes sindicales. Por su parte una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada puede interponer la acción correspondiente ante el juez de trabajo competente dentro del plazo máximo de treinta días.

Una vez admitida la demanda, el proceso se desarrolla conforme a las reglas del Código Orgánico General de Procesos (en adelante, COGEP) y del Código del Trabajo, bajo los principios de contradicción y derecho a la defensa. La causa debe interponerse ante los jueces con competencia en materia laboral del lugar donde ocurrió la relación laboral, conforme al artículo 195.2 del Código del Trabajo. En ciertos cantones, dicha competencia es asumida por los jueces civiles que conocen asuntos laborales, por lo que la demanda debe presentarse ante estos juzgados para garantizar la tramitación adecuada del proceso.

Desde la admisión y durante el trámite, el juez podrá dictar medidas cautelares que garanticen el reintegro inmediato de la trabajadora afectada, en tanto las mismas son de tipo urgente y provisional cuyo enfoque es preventivo, a fin de evitar causar afectaciones irreparables en perjuicio de la trabajadora. Donde dichas medidas podrán disponerse desde la providencia inicial, que permitan el reintegro inmediato de la trabajadora o mientras dure el trámite, o la eficacia de la sentencia, siempre que se acrediten los elementos de verosimilitud, peligro en la demora y proporcionalidad. En el caso de una trabajadora embarazada o en período de lactancia, estas medidas pueden incluir el reintegro provisional, la prohibición de represalias o la continuidad de los aportes a la seguridad social.

En cuanto a la sustanciación procesal, la audiencia única deberá realizarse en un plazo máximo de treinta días contados desde la presentación de la demanda, en la cual se procurará la conciliación; de no alcanzarse un acuerdo, se evacuarán las pruebas y se dictará la respectiva sentencia. Destacando que en esta acción se busca garantizar la celeridad procesal, el acceso efectivo a la justicia laboral y el respeto de los derechos de estabilidad y protección reforzada de la trabajadora embarazada o en período de lactancia (Ministerio del Trabajo, 2023; Asamblea Nacional, 2015).

Respecto de la carga de la prueba, el sistema laboral ecuatoriano adopta un enfoque de protección diferenciada, en virtud de la asimetría estructural existente entre empleador y trabajador, siendo que en este recae sobre quien alegue la legalidad del despido, es decir al

empleador demostrar que la terminación de la relación no se debió a motivos discriminatorios ni a condiciones protegidas como lo son el embarazo, ser dirigentes sindicales o asociados a una discapacidad.

El marco procesal que respalda esta inversión se encuentra en el artículo 169, inciso segundo, del Código Orgánico General de Procesos (COGEP), que establece que el demandado está obligado a probar los hechos que fundamentan su defensa (COGEP, 2015), si su contestación contiene afirmaciones explícitas o implícitas en este caso sobre el fundamento de la desvinculación laboral. En el ámbito laboral, esta disposición adquiere una dimensión garantista, al permitir que la carga probatoria recaiga sobre el empleador en supuestos de posible discriminación o vulneración de derechos fundamentales. Con ello, se equilibra la relación procesal entre trabajador y empleador, evitando que la parte más débil quede en estado de indefensión.

A su vez el sustento al trabajo es un derecho fundamental, y la Constitución establece que las normas laborales deben interpretarse en el sentido más favorable al trabajador, al principio de protección y tutela efectiva ante una interpretación en el sentido más favorable al trabajador. La inversión de la carga de la prueba no constituye un privilegio injustificado, sino una herramienta jurídica que materializa el principio de igualdad real en los procesos laborales, asegurando que las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia no enfrenten barreras desproporcionadas al momento de reclamar sus derechos ante un despido ilegal o arbitrario.

En ello se resalta que el empleador es quien tiene mayor facilidad probatorio sobre los hechos laborales, siendo que posee contratos, memorandos, roles de pago, correos corporativos, certificados, registros de asistencia, entre otros. En tanto se habla del principio de facilidad probatoria. Siendo que el argumento probatorio del empleador se centraría en exponer el desconocimiento del estado de gestación, inexistencia de discriminación, inexistencia de un despido o atribución a una renuncia. O por otra parte un despido justificado, es decir adecuándose a las causales previstas en la ley, o finalmente un mutuo acuerdo.

En los procesos de despido ineficaz, la acreditación del estado de embarazo o lactancia y la relación laboral resultan esenciales para que el juez pueda establecer la nulidad del despido. De acuerdo con el artículo 160 del COGEP, “son admisibles todos los medios de prueba que no estén prohibidos por la ley y que sean útiles para verificar los hechos alegados” (COGEP, 2015). Esto otorga amplitud probatoria, permitiendo que la trabajadora pueda presentar distintos documentos y testimonios que respalden sus pretensiones.

Uno de los principales medios probatorios son los certificados médicos de embarazo, que acreditan de manera técnica la condición de la trabajadora. En este sentido, el artículo 134 del Código del Trabajo establece que para acceder a licencias de maternidad debe presentarse una certificación médica legalmente autorizada (Código del Trabajo, 2023). Este requisito, trasladado al ámbito judicial, funciona como prueba idónea del estado gestacional o de lactancia.

El artículo 155 del Código del Trabajo establece que “las mujeres trabajadoras tendrán derecho a licencia por maternidad previa presentación de la certificación correspondiente de embarazo, otorgada por un médico legalmente autorizado” (Código del Trabajo, 2023). Este documento no solo habilita licencias, sino que funciona como prueba idónea de la condición gestacional en un proceso judicial.

No obstante, la jurisprudencia constitucional y de la Corte Nacional de Justicia ha matizado esta exigencia en aquellos casos donde el estado de embarazo resulta evidente. En este sentido, cuando la gestación es visible y aun así se produce la desvinculación, el empleador no puede alegar desconocimiento para evitar la aplicación del régimen de despido ineficaz. La Corte Nacional ha sostenido que, ante un embarazo notorio, la protección opera de manera automática, pues la garantía no depende únicamente de la notificación formal, sino de la realidad material y del deber reforzado de protección hacia la mujer gestante en el ámbito laboral.

Los contratos de trabajo o documentos que acrediten la relación laboral son indispensables, pues permiten verificar la existencia del vínculo jurídico entre la trabajadora y el empleador. El artículo 8 del Código del Trabajo dispone que “para que exista contrato de trabajo se requiere la prestación de servicios lícitos y personales, bajo dependencia y a cambio de remuneración” (Código del Trabajo, 2023). La acreditación de este vínculo es la base para que pueda reclamarse la ineficacia del despido.

La Corte Nacional de Justicia ha ratificado este principio en diversas resoluciones, señalando que el empleador debe probar de manera positiva que la relación laboral concluyó bajo causas justificadas o por mutuo acuerdo. Un ejemplo relevante se observa en la sentencia No. 17371-2019-03089 en la que se determinó que la afirmación del empleador de haber llegado a un acuerdo con el trabajador debía estar sustentada en pruebas fehacientes. Al no existir evidencia que acreditará la voluntad del trabajador de poner fin a la relación, se calificó el hecho como despido intempestivo, con la consecuente obligación de indemnizar (Corte Nacional de Justicia, 2019).

Otro medio relevante son las pruebas testimoniales contempladas en el Art. 165 del COGEP, especialmente aquellas que acrediten la notificación del embarazo al empleador. Estos testimonios cumplen un papel complementario, pues en muchos casos el estado de gestación puede ser evidente o conocido en el entorno laboral, incluso sin comunicación escrita (COGEP, 2015).

Finalmente, los documentos emitidos por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), como los relacionados con licencias de maternidad o lactancia, constituyen pruebas de carácter oficial. Estos respaldan tanto la condición de la trabajadora como el cumplimiento de trámites formales ante el sistema de seguridad social, otorgando un valor probatorio reforzado al provenir de una entidad pública.

El sistema procesal ecuatoriano las pruebas deben reunir los presupuestos de legitimidad, utilidad y pertinencia, a lo que se adiciona que su apreciación se realizará según el artículo 163 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP)-de conformidad con las reglas de la sana crítica, de manera motivada y tomando en cuenta la lógica, la ciencia y la experiencia” (COGEP, 2015).

En primer lugar, las pruebas deben ser legítimas, es decir, obtenidas sin vulnerar derechos constitucionales ni garantías procesales. El artículo 76 numeral 4 de la Constitución que “serán inadmisibles las pruebas obtenidas o actuadas con violación de la Constitución o la ley” (Constitución de la República del Ecuador, 2008), por lo que aquellas obtenidas mediante coacción, violencia o vulneración de la intimidad no pueden ser tomadas en cuenta dentro del juicio laboral.

Las pruebas deben ser útiles que hace referencia a que aporten información necesaria para la resolución del conflicto, evitando la incorporación de documentos o testimonios que no guarden relación con la controversia. Y finalmente la pertinencia que exige un nexo lógico entre la prueba y los hechos que se buscan acreditar. Así, por ejemplo, contratos de trabajo, roles de pago o certificados médicos son pertinentes en un proceso de despido ineficaz, mientras que información ajena a la relación laboral carece de valor procesal.

Finalmente, la valoración judicial asegura que las pruebas que cumplan estos parámetros sean incorporadas al proceso bajo un examen razonado. El artículo 164 del COGEP señala que “la prueba será valorada en su conjunto, de manera motivada, y no podrá fundarse únicamente en la apreciación subjetiva del juzgador” (COGEP, 2015). En este sentido, el juez debe motivar sus decisiones con soporte en la verdad procesal y cómo cada prueba contribuye a la formación de su criterio, garantizando imparcialidad y certeza en la decisión adoptada.

Cuando el juez declara la ineficacia del despido, surgen efectos y consecuencias jurídicas ante dicha declaratoria de ineficacia, como lo es el considerar no se ha interrumpido y se ordenará el empleador cancelar las remuneraciones pendientes con un recargo del diez por ciento (10%), con lo cual se hace alusión al antes nombrado principio de estabilidad laboral y con ello continuidad de la relación laboral. Enfatizando que, aunque la figura del despido ineficaz no persigue una indemnización propiamente dicha, su pretensión es reparar integralmente el daño económico ocasionado por la desvinculación injustificada y asegurar la restitución plena de los derechos laborales vulnerados (Ministerio del Trabajo, 2023).

En caso de que la trabajadora opte por no reintegrarse, tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a un año de remuneración, además de la correspondiente por despido intempestivo, esto por su parte hace referencia a la autonomía de la voluntad de la trabajadora y derecho a una desvinculación digna, y con ello al principio de libertad de trabajo. A lo que se añade el artículo 169, numeral 1, del Código del Trabajo prevé como despido intempestivo la terminación unilateral de la relación laboral sin causa justificada, lo cual obliga al empleador al pago de la indemnización prevista en el artículo 188-A.

Si el empleador se negare a cumplir la sentencia o la providencia que ordena el reintegro, podrá ser sancionado con la pena establecida en el Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente (COIP, 2014), que en su Art. 282 inciso primero señala “La persona que incumpla órdenes, prohibiciones específicas o legalmente debidas, dirigidas a ella por autoridad competente en el marco de sus facultades legales, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años”

Tutela Judicial efectiva en el contexto laboral

La tutela judicial efectiva se erige como uno de los pilares esenciales del Estado constitucional de derechos y justicia en el Ecuador. Su reconocimiento explícito en el artículo 75 de la Constitución establece que: “toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión” (Constitución de la República del Ecuador, 2008), garantizando acceso formal a los órganos judiciales, de índole oportuno y eficaz, configurándose como un derecho fundamental de carácter transversal que articula el sistema de justicia con la protección integral de los derechos.

Desde una perspectiva doctrinal, no se agota en la existencia de procedimientos judiciales, sino que incluye también el derecho a obtener una resolución motivada y susceptible de ejecución. Para De la Oliva (2012), este derecho debe entenderse como una “garantía de que las personas podrán acceder a un juez imparcial y obtener una respuesta razonada sobre sus pretensiones, que además sea cumplida en los hechos”. Por lo que su contemplación va más allá del plano formal y se proyecta hacia la dimensión material de los derechos, vinculando la justicia con la dignidad de las personas.

García Mányez (2015), explica que la tutela judicial efectiva se sustenta en la idea de que el Estado no solo debe reconocer derechos en abstracto, sino que está obligado a crear las condiciones procesales necesarias para que puedan hacerse efectivos. Bajo esta perspectiva, su reconocimiento se conecta con el principio de progresividad de los derechos, prohibiendo cualquier acción u omisión que implique su regresión.

En conclusión, el fundamento constitucional de la tutela judicial efectiva en Ecuador refleja una visión integral en la que convergen acceso a la justicia, motivación de las decisiones, celeridad procesal y ejecución de lo resuelto evitando que los derechos fundamentales no se conviertan en meras declaraciones, sino en realidades tangibles dentro de un sistema judicial.

La naturaleza jurídica de las instituciones y figuras en el ámbito laboral se explica a partir de la relación especial que caracteriza al derecho del trabajo: la existencia de un vínculo de subordinación entre trabajador y empleador, acompañado por el deber del Estado de garantizar el respeto a la dignidad y a los derechos fundamentales de la persona trabajadora. Como señala Plá Rodríguez (2000), el derecho laboral se concibe como “un conjunto normativo de carácter tutelar, orientado a equilibrar una relación asimétrica entre quienes prestan servicios personales y quienes se benefician de ellos.

Otro aspecto que permite comprender la naturaleza jurídica en materia laboral es su estrecha relación con los principios de justicia social. Como indica Abramo (2015), “el derecho laboral trasciende el ámbito individual para proyectarse como una herramienta de cohesión social, garantizando condiciones dignas de trabajo y asegurando el acceso a prestaciones de seguridad social”. En consecuencia, las instituciones laborales como el despido ineficaz, la estabilidad

reforzada o la protección de la maternidad se configuran no solo como normas contractuales, sino como instrumentos de protección social.

En síntesis, la naturaleza jurídica en el ámbito laboral se fundamenta en la especial condición de la relación de trabajo, caracterizada por la subordinación y la necesidad de protección de la parte trabajadora. Se trata de un derecho de carácter tutelar cuya finalidad es garantizar la justicia social, la igualdad real y la dignidad de las personas en el marco de un nexo laboral.

Finalmente, el alcance en materia laboral comprende también la tutela judicial efectiva, entendida como el derecho de las partes a acceder a los jueces competentes y a obtener una respuesta motivada dentro de un proceso justo. El acceso a mecanismos ágiles y efectivos, junto con la posibilidad de solicitar medidas cautelares cuando corresponde, refleja que el derecho laboral no solo regula obligaciones y procedimientos, sino que busca garantizar resultados reales que protejan los derechos de las personas trabajadoras frente a posibles vulneraciones. De esta manera, la tutela judicial efectiva se consolida como un pilar esencial para asegurar que los conflictos laborales se resuelvan de manera justa y conforme al debido proceso.

Despido ineficaz y tutela judicial efectiva

La figura del despido ineficaz y el derecho a la tutela judicial efectiva guardan una estrecha relación, pues ambos institutos tienen como finalidad asegurar que los derechos laborales, en especial de quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad, puedan ser garantizados de manera real y oportuna. Mientras el despido ineficaz actúa como un mecanismo específico de protección frente a la terminación de la relación laboral por causas discriminatorias o prohibidas, la tutela judicial efectiva asegura que dicha protección pueda hacerse valer en la práctica, mediante procesos ágiles y resoluciones ejecutables.

El despido ineficaz, previsto en Código del Trabajo, establece la prohibición de despido de trabajadoras embarazadas, dirigentes sindicales y otros grupos amparados, configurando como nula cualquier desvinculación en estas circunstancias. De manera complementaria, la tutela judicial efectiva, reconocida en el texto constitucional garantiza el acceso gratuito a la justicia, la imparcialidad del juez y la expedita resolución de los derechos e intereses de las personas. En este sentido, la eficacia de la protección laboral depende de la articulación entre la norma sustantiva como lo es el despido ineficaz y el derecho a la tutela judicial efectiva.

El vínculo entre ambas instituciones se refleja en la posibilidad de obtener medidas cautelares y resoluciones oportunas que restablezcan los derechos vulnerados. En este sentido, la verificación de la tutela judicial efectiva puede observarse en tres momentos clave: primero, el acceso real y oportuno a los órganos jurisdiccionales; segundo, la actuación diligente y técnica del juzgador durante la tramitación de la causa; y finalmente, la efectividad de lo resuelto, es decir, que la decisión emitida logre reparar de manera concreta la vulneración presentada.

En primer lugar, por tanto, se contempla que ante la desvinculación laboral de una mujer embarazada o en periodo de lactancia, esta contempla un plazo definido en el Código de Trabajo para presentar la acción a un juez competente en materia laboral, en lo que se deben verificar los demás criterios de competencia como son territorio, personas y grados. Cabe destacar que este acceso a su vez se enlaza con el principio de gratuidad de la administración de justicia.

Por lo que el acceso a los órganos jurisdiccionales constituye el punto de partida de la tutela judicial efectiva, pues sin la posibilidad de acudir a un juez imparcial no sería posible activar los mecanismos de protección de derechos con el alcance de la eliminación de obstáculos que limiten el ingreso de los ciudadanos a ellos.

Desde la doctrina, se ha sostenido que este primer momento guarda relación directa con el principio de justiciabilidad universal. Según Henderson (2020), el acceso a la justicia representa “la puerta de entrada al sistema de garantías judiciales, ya que de su efectividad depende que las demás garantías procesales puedan ser ejercidas”. De este modo, el acceso no es una mera formalidad, sino una condición indispensable para que el resto del proceso judicial se desarrolle con legitimidad.

En el ámbito laboral, este primer momento adquiere una especial relevancia, ya que la persona trabajadora se encuentra en una situación de vulnerabilidad frente al empleador. Por ello, el legislador ecuatoriano ha previsto que las acciones derivadas de conflictos laborales se tramiten bajo procedimientos ágiles, como lo establece el Código Orgánico General de Procesos (COGEP) en su artículo 332, que regula los procesos de trabajo con principios de celeridad y concentración (COGEP, 2015). Este diseño normativo busca garantizar que el acceso a los jueces sea oportuno y efectivo, evitando que los plazos prolongados o los costos procesales se conviertan en barreras de justicia.

Presentada la acción, da inicio el segundo momento de la tutela judicial efectiva, el cual exige la debida diligencia de los operadores de justicia y el respeto al debido proceso como garantía mínima para la existencia de un juicio justo. En esta etapa, el juzgador puede disponer medidas cautelares cuando existan elementos que justifiquen su pertinencia, sin que ello implique aún un reconocimiento definitivo de afectación, pues dicha determinación únicamente puede surgir de una declaración judicial motivada. A partir de la primera providencia, el operador de justicia debe asegurar el trámite adecuado de la causa, garantizando la notificación a la contraparte, el ejercicio del derecho a la defensa y la aplicación del principio de contradicción. Todo esto se desarrolla bajo el principio de imparcialidad, que debe guiar cada actuación jurisdiccional.

Por otro lado, la discusión también debe considerar la importancia de la ejecución de las sentencias. La tutela judicial efectiva no se agota con la declaración de ineficacia del despido, sino que exige que las decisiones judiciales sean cumplidas en la práctica. El artículo 195.3 del Código del Trabajo prevé que, declarada la ineficacia, la relación laboral se entenderá como no interrumpida y se ordenará el pago de remuneraciones pendientes con un recargo del 10%. Este efecto materializa la protección constitucional, pues asegura la restitución integral de los derechos.

En general, puede afirmarse que el despido ineficaz constituye un ejemplo concreto de cómo la tutela judicial efectiva opera en el ámbito laboral. Mientras la Constitución establece la obligación de los jueces de garantizar el acceso, la celeridad y la imparcialidad en los procesos, la normativa laboral proporciona un instrumento jurídico que permite restituir de manera específica a la trabajadora o trabajador en su puesto de trabajo y reparar el daño económico ocasionado.

La actitud diligente del juzgador constituye un componente esencial, ya que asegura que el proceso se desarrolle con imparcialidad, celeridad y respeto al debido proceso. En el contexto constitucional ecuatoriano, el artículo 172 establece que “las juezas y jueces administrarán justicia con sujeción a la Constitución, a los instrumentos internacionales de derechos humanos y a la ley” (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Este mandato se traduce en la obligación de los jueces de actuar de manera proactiva, garantizando que las partes puedan ejercer sus derechos en igualdad de condiciones.

La diligencia del juzgador implica no solo resolver los casos sometidos a su conocimiento, sino hacerlo bajo parámetros de razonabilidad y fundamentación suficiente. Como señala Álvarez (2024), la función judicial requiere “una conducta activa y vigilante que evite la indefensión de las partes y asegure que las garantías procesales se materialicen en decisiones concretas”. Desde esta perspectiva, la diligencia se vincula con la obligación de motivar las resoluciones y de adoptar las medidas necesarias para que los procesos se desarrolleen sin dilaciones indebidas.

Por otra parte, la doctrina procesal destaca que la actitud diligente también supone un papel equilibrador frente a las desigualdades materiales entre las partes. De la Oliva (2012), sostiene que el juez debe “procurar la efectividad del derecho sustantivo mediante un manejo responsable y eficaz del proceso, en el que se eliminen los obstáculos formales que impidan la satisfacción de los derechos”. En materia laboral, esta exigencia cobra especial relevancia, ya que la parte trabajadora suele encontrarse en una posición de desventaja frente al empleador, lo que obliga al juez a velar por la igualdad procesal sin desbordar los límites de la imparcialidad.

La resolución efectiva constituye un elemento central dentro de la tutela judicial efectiva, pues garantiza que el pronunciamiento judicial no se limite a declarar derechos en abstracto, sino que produzca efectos reales y concretos en la vida de las personas. En el marco normativo ecuatoriano, el artículo 76 numeral 7 literal l) del texto constitucional establece que “las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas” (Constitución de la República del Ecuador, 2008). De esta manera, la motivación judicial no solo asegura transparencia, sino que otorga legitimidad a la decisión al exponer de forma clara las razones jurídicas y fácticas que la sustentan.

Finalmente, el tercer momento hace énfasis en la decisión donde se expone que, su efectividad no se agota en su motivación. Como explica Lazo (2025), el derecho analizado “carece de sentido si las resoluciones no son eficaces en su cumplimiento, pues de lo contrario se transforman en declaraciones simbólicas sin capacidad de restituir derechos”. Así, la efectividad de la decisión implica que el fallo sea ejecutable, que responda a las pretensiones planteadas y que proporcione una solución idónea al conflicto sometido a conocimiento del juez.

Además, en materia laboral, la decisión efectiva cobra especial relevancia, siendo que este caso declarado la ineficacia del despido se entenderá que la relación laboral nunca se interrumpió, ordenándose el pago de remuneraciones con recargo del 10% y garantizando el reintegro o la indemnización, según corresponda (Código del Trabajo, 2015). Este ejemplo demuestra cómo una resolución judicial efectiva se traduce en medidas concretas que restablecen derechos vulnerados y generan consecuencias jurídicas verificables en el ámbito laboral.

Cuando además existe falta de pago de remuneraciones o beneficios laborales, el trabajador debe iniciar un proceso judicial para reclamar tanto la reinstalación (por despido ineficaz) como el pago inmediato de las obligaciones pendientes, conforme lo establecen el Código del Trabajo y la jurisprudencia constitucional. Como señalan De la Cueva (2017) y Montoya Melgar (2019), la falta de pago constituye un incumplimiento grave que vulnera la dignidad del trabajador y habilita acciones urgentes para la restitución de derechos. En Ecuador, el trabajador debe presentar la demanda ante el juez competente solicitando: (1) declaración de despido ineficaz, (2) reinstalación en el puesto, (3) pago de remuneraciones adeudadas y sus intereses, y (4) medidas cautelares si corresponde, como lo reconoce la Corte Constitucional al enfatizar que la tutela judicial efectiva implica obtener soluciones reales y no meramente formales.

Conclusiones

Se determinó que Ecuador posee un marco normativo robusto basado en la Constitución, el Código del Trabajo, los tratados internacionales y la jurisprudencia de la Corte Constitucional, donde en términos teóricos, hay una protección fortalecida para las mujeres que están embarazadas o en periodo de lactancia. Esta protección incluye la nulidad del despido, la estabilidad laboral, el cambio de carga probatoria y la opción de medidas cautelares, donde la tutela judicial efectiva pretende la activación del órgano jurisdiccional, la actitud diligente en la sustanciación de la causa y una decisión que sea ejecutable.

También, se reveló que no se limita a la declaración normativa; por el contrario, necesita condiciones adecuadas en términos institucionales y procedimentales para asegurar su cumplimiento. Según el estudio, la posibilidad de acceder a la justicia, la actuación diligente del juez, las razones apropiadas para las resoluciones y la capacidad de llevar a cabo los fallos judiciales son elementos esenciales para garantizar una protección laboral efectiva. Sin estos componentes, la garantía de no discriminación y estabilidad para las mujeres embarazadas puede convertirse en una mera formalidad, incapaz de reparar o restituir el daño sufrido.

Con un enfoque en el ámbito probatorio, el sistema laboral analizado plantea un enfoque que busca un equilibrio entre el empleador y la trabajadora ante la estructura desigual propia del contexto laboral, pues plantea la inversión de la carga de la prueba amparado incluso en el principio de facilidad probatoria, a más un amplio campo de admisibilidad de medios probatorios siempre que cumplan los presupuestos de legitimidad, utilidad y pertinencia. Es así que la aspiración es marcar una verdad real, sobre formalismos como en los casos que el embarazo es notorio y no se

haya configurado una notificación formal al empleador. Finalmente, al margen de la tutela judicial efectiva contempla una adecuada valoración de la prueba considerando las reglas de la sana crítica y de una adecuada y suficiente motivación.

Finalmente, se llegó a la conclusión de que el derecho a la tutela judicial efectiva es crucial para hacer realidad la protección del grupo de atención prioritaria de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, pues le posibilita el resguardo frente a un despido injusto. Sin embargo, no solo el reconocimiento legal, sino también la puesta en práctica activa y eficaz de los operadores judiciales, los empleadores y las entidades de control son necesarios para su fortalecimiento. Por lo tanto, se reafirma la necesidad de robustecer la cultura jurídica de protección reforzada, garantizar procesos rápidos y resoluciones judiciales que se puedan ejecutar, así como fomentar la sensibilización institucional a fin de asegurar que los derechos de las mujeres embarazadas vayan más allá del ámbito declarativo y se conviertan en garantías tangibles y efectivas.

Referencias

- Abramo, L. (2015). La igualdad de género en el centro del trabajo decente: avances y desafíos. *Revista Internacional del Trabajo*, 134(2), 185–207. <https://doi.org/10.1111/ilrs.12011>
- Álvarez, M., Tejena, A., & Piloso, V. (2024). Análisis de las normas y acciones legales en casos de despido laboral de trabajadoras embarazadas. *Revista Lex*, 7(25), 482–495. <https://doi.org/10.33996/revistalex.v7i25.195>
- Cacpata, W., Bailón, A., Calva, Y., & Terán, W. (2019). El período de lactancias de las mujeres en Ecuador y el derecho a la igualdad. *Uniandes EPISTEME*, 6.
- Código del Trabajo de Ecuador. (2023). Normativa laboral ecuatoriana actualizada. Asamblea Nacional.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008, 20 de octubre). *Registro Oficial* No. 449.
- Corral, G., Gómez, L., & Córdova, M. (2024). Garantías laborales para mujeres embarazadas: perspectiva de género y protección reforzada desde la formación universitaria. *Revista Mexicana de Investigación e Intervención Educativa*, 2(4), 1–8. <https://orcid.org/0009-0003-2342-6901>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2021). *Sentencia No. 2016-16-EP/21*.
- Corte Nacional de Justicia. (2019). *Sentencia No. 17371-2019-03089*.
- De la Cueva, M. (2017). *Derecho del trabajo y relaciones laborales*. Tecnos.
- Encalada, M. B., & López, M. A. (2025). Análisis de la garantía estatal de protección y no discriminación de la mujer trabajadora embarazada en el Ecuador. *MQRInvestigar*, 9(2). <https://doi.org/10.56048/mqr20225.9.2.2025.e680>
- Freire, A., Ordoñez, B., & Peña, G. (2022). El Derecho al Trabajo de las Mujeres Embarazadas en el Marco de la Emergencia Sanitaria por el Covid-19. *Polo Del Conocimiento*, 7(1), 1034–1047. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i1.3527>
- Guamán, A. (2020). *Derecho del Trabajo y derechos fundamentales*. Tirant lo Blanch.

- Henderson, M. (2020). Access to justice as a cornerstone of the rule of law: Contemporary challenges and perspectives. *International Journal of Law in Context*, 16(3), 245–260. <https://doi.org/10.1017/S174455232000021X>
- Hull, T. R., Lebek, K., Paul, K. T., & Price, D. (2020). Código Organico de Planificación y Finanzas Públicas. *Abstracts of Papers of the American Chemical Society*, 2(2), 1–64.
- Iglesias, X., Silva, A., Jiménez, A., & Zúñiga, J. (2025). Ecuador y España ante la protección de los derechos laborales de mujeres gestantes y lactantes. *IMCS*, 5(4), 1–7.
- Janeth, K., & Gutiérrez, L. (2025). La vulneración de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en el sistema jurídico ecuatoriano. *Revista SOCIETAS IURIS*, 3(2), 1–20. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15770383>
- Lazo, A., Cárdenas, N., & Coello, M. (2025). El derecho de alimentos a la mujer embarazada en el Ecuador. *Noesis. Revista Electrónica de Investigación*, 7(14), 284–298. <https://doi.org/10.35381/noesisin.v7i14.356>
- Ley Orgánica de Discapacidades*. (2012). *Registro Oficial Suplemento 796*.
- López, D. (2021). La protección legal a las mujeres embarazadas como grupo de atención prioritario. *Sociedad y Tecnología*, 4(2), 1–14.
- Martínez, I., Reyes, D., & Rosero, F. (2021). La Constituyente. *Alteridad*, 2(2), 1–219. <https://doi.org/10.17163/alt.v2n2.2007.04>
- Mera, H., Bailón, C., & Hidalgo, H. (2024). Derechos laborales de mujeres embarazadas en la Policía Nacional Ecuador 2022. *Religación*, 9(39), 1–13. <https://doi.org/10.46652/rgn.v9i39.1135>
- Montoya Melgar, A. (2019). *Derecho del trabajo*. Editorial Dykinson.
- Muñoz, K., Estupiñan, J., Chiriboga, G., & Quintana, M. (2023a). El teletrabajo y los derechos de las mujeres embarazadas en el sector público, Latacunga, Ecuador. *IUSTITIA SOCIALIS*, 8(1), 526–536. <https://doi.org/10.35381/racji.v8i1.2758>
- Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2000). *Convenio sobre la protección de la maternidad (C183)*.
- Pérez, A. (2021). Ministerio del Trabajo. *Pharmacognosy Magazine*, 5(2), 1–5.
- Ramón, J., Mina, L., & Terán, C. (2025). Método neutrosófico para evaluar la violación de los derechos laborales de las mujeres embarazadas en el sector privado. *NCML Journal*, 38(20), 1–9.
- Valarezo, T., Isea, J., & Infante, M. (2024). Análisis crítico - jurídico de vulneración de los derechos laborales a mujeres en periodo de maternidad. *Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 3(3), 106–113. <https://doi.org/10.62574/w8r4yp55>
- 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.

Autores

Luis Alfonso Chasiliquin Lasluisa. Abogado de los Tribunales de Justicia de la República del Ecuador, estudiante de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas, Maestría en derecho procesal y litigación oral de la Universidad Indoamérica, Ambato

Daniela Fernanda López Moya. Abogada de los Tribunales de Justicia de la República del Ecuador, Magister en Derecho Constitucional, Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social

Declaración

Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes externas a este artículo.

Nota

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.