



**Universidad del Azuay**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas**  
Escuela de Derecho

**PROTECCIÓN Y ALCANCES DEL  
PRINCIPIO DE INAMOVILIDAD DE LAS  
MUJERES EMBARAZADAS EN ECUADOR:  
UN ESTUDIO DESDE LA DOCTRINA Y LA  
LEGISLACIÓN NACIONAL**

Autora:  
**Belén Decireth Bautista Castro**

Director:  
**Abg. Sebastián Medina Altamirano, Mgst.**

**Cuenca – Ecuador**  
**2025**

## **DEDICATORIA**

A mi padre, Gustavo, cuyo apoyo incondicional, esfuerzo y ejemplo de perseverancia han sido pilares fundamentales en mi formación personal y profesional. Gracias a su guía, confianza y amor constante, he podido alcanzar esta meta y llegar al lugar donde hoy me encuentro. Gracias, además, por celebrar cada uno de mis logros como si fueran propios, demostrando un orgullo que me impulsa a seguir superándome.

A mi madre, Patricia, por brindarme su apoyo y haberme formado con valores que han guiado cada paso de mi vida, mismos que constituyen la base de mi carácter y mis logros. Así como el amor propio que me inculcó y que me ha permitido creer en mí misma y avanzar con fortaleza ante cada desafío.

A mi hermanita, Amelia, por ser mi compañera incondicional en cada etapa de este camino. Gracias por escucharme pacientemente en cada preparación para los exámenes orales y por impulsarme a seguir estudiando. Gracias por celebrar conmigo cada pequeño avance y reconocer el valor de cada paso dado en este proceso.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la Universidad del Azuay y a la Facultad de Ciencias Jurídicas por brindarme la formación académica necesaria para la elaboración de este trabajo de titulación. Al Abogado Sebastián Medina Altamirano por su guía, paciencia y valiosos aportes durante el desarrollo de esta investigación; y al Abogado Santiago Córdova Vega por sus recomendaciones y observaciones, las cuales contribuyeron al perfeccionamiento del presente trabajo.

# **PROTECCIÓN Y ALCANCES DEL PRINCIPIO DE INAMOVILIDAD DE LAS MUJERES EMBARAZADAS EN ECUADOR: UN ESTUDIO DESDE LA DOCTRINA Y LA LEGISLACIÓN NACIONAL**

## **RESUMEN**

A lo largo del tiempo, las mujeres han enfrentado diversas formas de vulneración de derechos, especialmente en el ámbito laboral, donde se ve comprometida su estabilidad durante el embarazo y la maternidad. En este contexto, el presente estudio se centra en analizar el principio de inamovilidad laboral de las mujeres embarazadas como una herramienta fundamental de protección ante la violación al Principio de Estabilidad Laboral. Para ello, se desarrolla un análisis doctrinario que permite comprender de una manera más explícita dicho principio, estableciendo antecedentes, conceptos, clases, etc., complementado con el estudio de la normativa nacional e internacional para establecer el marco jurídico correspondiente, haciendo referencia a las consecuencias y los efectos jurídicos y económicos para los empleadores en caso de vulnerar dicho principio. De esta manera se pretende determinar el alcance y las garantías de protección que ofrece el Principio de Inamovilidad de las mujeres embarazadas en el caso ecuatoriano, contribuyendo con una visión integral y crítica sobre su aplicación en la defensa de los derechos laborales de las mujeres que se encuentran en esta condición.

**Palabras clave:** Despido ineficaz, derechos de la mujer, Estabilidad reforzada, Inamovilidad, mujer embarazada.

**PROTECTION AND SCOPE OF THE PRINCIPLE OF JOB SECURITY  
FOR PREGNANT WOMEN IN ECUADOR: A STUDY FROM DOCTRINE AND  
NATIONAL LEGISLATION**

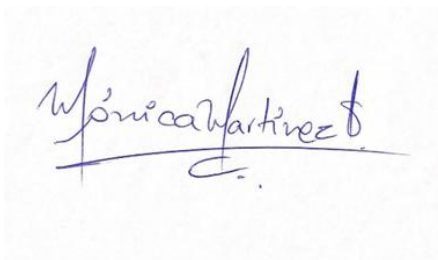
**ABSTRACT**

Over time, women have faced various forms of rights violations, particularly in the labor sphere, where their stability during pregnancy and maternity is often compromised. In this context, this study focuses on analyzing the principle of job immovability for pregnant women as a fundamental protection mechanism against violations of the principle of job stability. To this end, a doctrinal analysis is carried out to provide a clearer and more explicit understanding of this principle, outlining its background, concepts, types, and related elements. This is complemented by an examination of national and international regulations to establish the corresponding legal framework, including the consequences and the legal and economic effects for employers who violate this principle.

The aim is to determine the scope and guarantees of protection offered by the Principle of Immovability for pregnant women in the Ecuadorian context, contributing an integral and critical perspective on its application in the defense of the labor rights of women in this condition.

Keywords: Immovability, ineffective dismissal, pregnant woman, reinforced stability, women's rights.

Approved by

A handwritten signature in blue ink that reads "Mónica Martínez Sojos" with a horizontal line underneath.

Lcda. Mónica Martínez Sojos, PhD (C)

Cod. 29598

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	8
CAPÍTULO 1.....	10
1. EL PRINCIPIO DE INAMOVILIDAD DE LA MUJER EMBARAZADA .....	10
1.1. Antecedentes del principio de inamovilidad.....	10
1.2. Evolución de los derechos laborales de las mujeres embarazadas.....	11
1.3. Justicia social y equidad laboral .....	13
1.4. Concepto de Inamovilidad laboral.....	14
1.4.1. Características del Principio de Inamovilidad.....	18
1.5. Alcance y duración del Principio de Inamovilidad.....	19
1.5.1. Dimensión Protectora Doctrinal del Principio de Inamovilidad.....	19
1.5.2. Respeto de la Mujer embarazada.....	20
1.5.2.1. Comparativa con otros estados.....	21
1.5.3. Inamovilidad extendida al padre .....	21
1.5.3.1. Licencia de paternidad.....	22
1.5.4. Aspectos especiales referentes al principio de inamovilidad .....	23
1.5.5. Inamovilidad laboral como garantía de estabilidad.....	23
CAPÍTULO 2.....	25
2. NORMATIVA INTERNACIONAL Y NACIONAL DEL PRINCIPIO DE INAMOVILIDAD.....	25
2.1. Protección Internacional de la mujer embarazada .....	25
2.1.1. Normativa internacional ratificada en Ecuador sobre la protección a la mujer embarazada.....	27
2.2. Protección nacional de la mujer embarazada en el ámbito laboral .....	30
2.2.1. En la Constitución de la República del Ecuador .....	30
2.2.2. En el Código del Trabajo.....	31
2.2.3. Reformas al Código de Trabajo que han fortalecido el Principio de Inamovilidad .....	32

2.2.3.1. Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar .....	32
2.2.3.2. Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta .....	33
2.2.3.3. Sentencia de la Corte Constitucional Nro. 3-19-JP y acumulados del 05 de agosto de 2020.....	34
2.3. Análisis normativo de la inamovilidad extendida al posparto y maternidad	35
CAPÍTULO 3 .....	40
3. CONSECUENCIAS POR INCUMPLIMIENTO AL PRINCIPIO DE INAMOVILIDAD.....	40
3.1. El Despido Ineficaz.....	40
3.1.1. Concepto de Despido Ineficaz.....	40
3.1.1.1. Principios rectores que cobijan el Despido Ineficaz.....	41
3.1.2. Vigencia del Despido Ineficaz en Ecuador.....	42
3.1.3. Efectos jurídicos y económicos del Despido Ineficaz .....	43
3.1.3.1. Declaratoria de Ineficacia.....	43
3.1.3.1.1. Reintegro de la trabajadora .....	44
3.1.3.1.2. Indemnización por Despido Ineficaz .....	45
CONCLUSIÓN .....	47
BIBLIOGRAFÍA.....	49

## INTRODUCCIÓN

La protección de los derechos laborales de las mujeres embarazadas constituye uno de los pilares fundamentales del Derecho del Trabajo en la actualidad, orientado a garantizar la estabilidad, dignidad e igualdad en el ámbito laboral. En el contexto ecuatoriano, la normativa vigente reconoce el principio de inamovilidad laboral como un mecanismo esencial para prevenir actos de discriminación y despido durante el embarazo, etapa en la que las trabajadoras se encuentran en una situación de vulnerabilidad, misma que establece protección especial.

A pesar de los avances normativos y constitucionales que se han ido incorporando con el transcurso del tiempo, aún existen desafíos para muchas mujeres embarazadas, debido a que continúan enfrentando despidos o presiones que atentan contra su estabilidad laboral. Esta contradicción entre la norma y la práctica, plantea la necesidad de analizar en profundidad el alcance jurídico y doctrinario del principio de inamovilidad, así como su normativa nacional e internacional.

La presente investigación busca examinar la naturaleza, fundamento, concepto, duración y eficacia de la protección que otorga el principio de inamovilidad, partiendo de su reconocimiento en el derecho nacional ecuatoriano, contrastándolo con jurisprudencia y criterios doctrinarios que sustentan su aplicación.

Este trabajo se justifica por su relevancia jurídica y social, que aporta a la comprensión y fortalecimiento de las garantías laborales de las mujeres embarazadas, promoviendo la consolidación de un entorno laboral más equitativo y respetuoso de los derechos humanos. Además, contribuye al desarrollo doctrinario del Derecho Laboral ecuatoriano, al sistematizar y analizar de manera crítica las normas y precedentes que rigen la materia.

El objetivo general de este estudio es analizar la protección y alcances del principio de inamovilidad de las mujeres embarazadas en Ecuador, desde una perspectiva doctrinal y legal. Como objetivos específicos se plantean: estudio del principio de inamovilidad mediante doctrina que fundamente el concepto y antecedentes del mismo; identificar el marco jurídico aplicable a este principio; y determinar las consecuencias jurídicas y económicas para los empleadores en caso violentar dicho principio.

La investigación se desarrolla bajo un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo analítico, mediante la revisión de fuentes normativas, doctrinales y jurisprudenciales relevantes, tanto a nivel nacional como internacional.

El trabajo se estructura en tres capítulos principales. El primer capítulo aborda los fundamentos teóricos y doctrinarios del principio de inamovilidad de la mujer embarazada. El segundo capítulo examina el desarrollo normativo nacional e internacional y las garantías jurídicas que sustentan este principio en la legislación ecuatoriana. Finalmente, el tercer capítulo analiza las consecuencias jurídicas y económicas en caso de violación del principio.

En suma, la presente tesis busca aportar al fortalecimiento del marco de protección laboral de las mujeres embarazadas en Ecuador, evidenciando la necesidad de consolidar un sistema jurídico coherente que asegure el respeto pleno de sus derechos fundamentales.

## **CAPÍTULO 1**

### **1. EL PRINCIPIO DE INAMOVILIDAD DE LA MUJER EMBARAZADA**

#### **1.1. Antecedentes del principio de inamovilidad**

Los principios jurídicos se originan como mecanismos destinados a resguardar los derechos frente a eventuales vulneraciones. En el ámbito laboral, estos principios buscan equilibrar la relación entre empleadores y trabajadores, salvaguardando los intereses de ambas partes y garantizando condiciones de trabajo dignas y justas. Estos principios son fundamentales para ejercer dentro del campo laboral y para poder asegurar una mejor protección de derechos (Guamani, 2024).

Existen algunos principios del derecho laboral que protegen esta relación, y en el Ecuador, en las últimas décadas, se ha notado un avance significativo respecto de los principios. Según Guamani (2024), se ha creado nueva normativa, reformas, leyes, y se ha ratificado normativa internacional que ha impulsado la existencia de más principios que protegen los derechos de los empleados. La legislación ecuatoriana ha evolucionado para amoldarse a las necesidades y desafíos que han sucedido en los últimos años, garantizando así la protección de derechos y desafiando la discriminación y la desigualdad de género.

En este contexto, surge la necesidad de proteger también a la mujer embarazada ante la violación de derechos, en especial lo referente al despido, reconociendo a las trabajadoras como un grupo vulnerable. A nivel internacional, la protección de este grupo es reconocida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que ha creado normativa que protege esta vulneración de derechos. Sin embargo, depende de cada país optar por la aplicación de esta normativa para garantizar este derecho (Organización Internacional del Trabajo, 2000).

Para asegurar la protección del derecho de las mujeres embarazadas a no ser despedidas, nace la figura del principio de “Inamovilidad”, que protege la estabilidad de aquel grupo vulnerable. En el Ecuador, en el año 2015, se crea una nueva institución jurídica denominada “despido ineficaz”, la cual protege el derecho de estabilidad laboral de la mujer embarazada. Esta figura jurídica es aplicada en relación con el principio de Inamovilidad o permanencia en el trabajo (Ley Orgánica Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en Hogar, 2015).

## **1.2. Evolución de los derechos laborales de las mujeres embarazadas**

El Derecho al Trabajo ha sido un pilar fundamental a lo largo de la historia; sin embargo, para las mujeres, el acceso pleno al ámbito laboral ha estado marcado por mayores dificultades en comparación con los hombres, debido a barreras estructurales, culturales y sociales que han limitado su participación y reconocimiento en igualdad de condiciones. Esto, debido a la discriminación y a un sistema patriarcal que se ha vivido a lo largo de los años. A pesar de las luchas constantes y de las protestas que han realizado los grupos feministas a nivel mundial, aún existe cierto grado de discriminación hacia la mujer en el ámbito laboral.

La historia del derecho laboral y los roles de género se remonta a los años de la prehistoria, en la cual el hombre se encargaba de la cacería y la mujer del cuidado del hogar, conjuntamente con la crianza de los hijos. Es así como se estancó por varios años la oportunidad de las mujeres de integrarse al mundo laboral, ya que, por décadas, ellas continuaron con el rol de solamente realizar los quehaceres domésticos, mientras que el hombre era el proveedor del hogar y era el único que podía salir a trabajar (Oleas., 2023).

A través de la historia, los hombres realizaban trabajos convencionales y necesarios para la subsistencia familiar, que se heredaban de generación en generación, tales como la caza, pesca, alfarería, carpintería, entre otros. Sin embargo, con el tiempo y el avance de la tecnología, llegó la denominada Revolución Industrial y, con ello, la población masculina empezó a incorporarse a las fábricas. Estos trabajos, comúnmente relacionados con la aplicación de fuerza y suciedad, empezaron a asociarse con la masculinidad (Oleas, 2023).

En el siglo XIX, con la Segunda Revolución Industrial, se crearon más plazas de trabajo, generadas por la alta demanda de productos y la competencia prevalente, razón por la cual fue necesario contratar personal que no pudo ser cubierto solo por la población masculina. Es entonces cuando se empieza a incluir a las mujeres para trabajos de manufactura, costura y labores domésticas; sin embargo, su rol de madre y ama de casa no fue sustituido por completo y, por el contrario, siguió siendo primordial (Oleas, 2023).

A pesar de adentrarse al mundo laboral, al inicio aún no se encontraban trabajando en condiciones dignas, ya que existían largas jornadas laborales, despidos injustificados y remuneraciones miserables. En conclusión, no existía protección ante la vulneración de derechos (Oleas, 2023).

Con la llegada del siglo XX, un gran grupo de mujeres a nivel mundial se incorporó al campo laboral. Gracias a la creación y adherencia a las disposiciones de la OIT, se pudo encaminar la promoción de los derechos de la mujer en el mundo laboral y se dio lugar a varias conferencias, declaraciones, convenios y recomendaciones para la abolición de la discriminación existente hacia la mujer. De esta manera, se garantizó la igualdad de oportunidades (Fernandez, 2022).

A mediados de este siglo, se conmemora por primera vez el Día Internacional de la Mujer Trabajadora, ya que tuvo un avance significativo de algunos derechos para ellas: se aprobaron leyes laborales, se obtuvo el derecho al voto e incluso se estableció un horario límite para la labor de las mujeres. Uno de los derechos más significativos que se ha logrado con este cambio es la prohibición del despido a las mujeres embarazadas y la licencia de maternidad (Domingo, 2021).

A finales del siglo XX, la legislación laboral de varios países experimentó una significativa evolución en lo que respecta a los derechos de las mujeres, por un progresivo reconocimiento de derechos, marcando un hito en la búsqueda de condiciones laborales justas. La regulación de cada país varía según sus necesidades, dado que cada uno es libre de ratificar o no lo propuesto por las organizaciones internacionales que crearon normativa ante esta vulneración de derechos. Esas mejoras propiciaron un incremento mundial en la necesidad de incorporar a la mujer al ámbito laboral.

En Ecuador, la promulgación del Código de Trabajo permitió que se comenzaran a proteger los derechos laborales de las mujeres embarazadas. Si bien de una manera limitada, con las reformas que se han realizado, se han incorporado de manera específica los derechos protegidos. Con una modificación al Código del Trabajo, se instauró en 2015 la prohibición de despedir a las mujeres que estén embarazadas (Masabanda et al., 2019).

Según lo examinado, se puede ver que la inclusión de las mujeres en el trabajo ha sido un proceso que ha ocurrido poco a poco con el paso del tiempo. En otras palabras, las mujeres tuvieron que luchar durante siglos, manifestarse y marchar para conseguir el reconocimiento de sus derechos laborales. También fue necesaria la creación de movimientos feministas. Por otro lado, a través de la recopilación de la literatura, se percibe que los hombres, históricamente reconocidos como el "sexo fuerte", no enfrentaron las mismas barreras ni tuvieron que luchar por el reconocimiento de sus derechos únicamente por su género.

### **1.3. Justicia social y equidad laboral**

En el Ecuador existe normativa que garantiza el Derecho al Trabajo, teniendo en cuenta la dignidad de cada persona y la no discriminación por raza, etnia, color de piel, género, etc., estableciendo también un “salario digno” para la supervivencia de las personas, entre otros aspectos que aparentemente deberían respetarse y cumplirse. Se pretende que todas las personas, tanto hombres como mujeres, dispongan de los mismos derechos; por esa razón, se establece que puedan trabajar en condiciones de igualdad. Todo trabajo debe ser remunerado, con una paga igualitaria respecto del cargo que realice cada persona, sin distinción de género (Sánchez et al., 2019).

Según indica Sánchez et al. (2019), la Constitución del Ecuador estipula que las mujeres tendrán derecho a una licencia retribuida en el momento de dar a luz, y hay normativas específicas para regular en caso de no cumplir o infringir alguno de sus derechos. Aunque la normativa vigente debería asegurar los derechos de las mujeres, siguen existiendo situaciones de desigualdad. En la actualidad, está comprobado que la mujer aún se encuentra en un estado de desventaja respecto del hombre, ya que este obtiene mayores oportunidades y beneficios en el ámbito laboral.

Con todos los cambios que han logrado las mujeres a lo largo de la historia, como adentrarse de una manera significativa al mundo laboral, conseguir trabajar en un horario específico y en condiciones dignas, y contar con leyes que protejan sus derechos, aún no se ha establecido un equilibrio de género. Las luchas de las mujeres por triunfar en el mundo laboral son condicionadas por ser mujer, por estereotipos y por la discriminación existente hacia ella (Gómez et al., 2024).

Es importante precisar que las mujeres tienen una doble carga. Primero, en el ámbito laboral, pues, además de realizar sus actividades, deben sobrellevar una carga oculta relacionada con estereotipos de género. Segundo, las mujeres, en muchos casos, deben hacerse cargo de las tareas del hogar y de su familia. Debido a esta carga, resulta difícil precisar el tiempo que requieren para llevar a cabo todas esas actividades. Esta situación genera un desgaste que afecta tanto su calidad de vida como su motivación y desempeño en la realización de sus tareas.

Según Duflo (2012), históricamente, las mujeres han dedicado mucho más tiempo que los hombres a realizar tareas del hogar y al cuidado de los hijos. Por su parte, los hombres, al no sobrellevar una carga adicional de las tareas del hogar, disponen de más

oportunidad para destacarse en sus actividades diarias e incluso personales, con la posibilidad de obtener un cargo y remuneración más alta que las mujeres.

Es importante hacer referencia a la discriminación de género que sufren las mujeres, ya que esta provoca una segmentación en el ámbito laboral mediante la asignación de roles y atribuciones en función del sexo, perpetuando estereotipos y desigualdades entre hombres y mujeres. A consecuencia de esto, se da prioridad al hombre, anulando la posibilidad de que la mujer pueda destacar en su trabajo respecto de sus capacidades y de su conocimiento. Incluso, estudios como los de Pachano y Molina (2022), han señalado que, en muchos contextos, las mujeres tienden a alcanzar niveles educativos más altos que los hombres a lo largo de su vida. Esto podría sugerir, en ciertos casos, una mayor preparación académica por parte de las mujeres, aunque este fenómeno puede variar según el contexto social, cultural y geográfico.

En Ecuador, se continúa implementando legislación con el objetivo de eliminar esta forma de discriminación y llegar así a proteger los derechos de las mujeres. No obstante, la posición del hombre sigue predominando en el ámbito laboral, lo que se manifiesta en la sobre representación de hombres en puestos de mayor rango. Por el contrario, las mujeres realizan labores en cargos inferiores, ganando una remuneración menor, y son vulnerables a despidos injustificados revestidos de falta de estabilidad, con menor comprensión en asuntos de caso fortuito o fuerza mayor, evidenciando inequidad laboral (Pachano y Molina, 2022).

Al analizar lo anterior, se puede inferir que, en el transcurso de la historia, las mujeres han librado una constante batalla en contra de la violencia de género y la discriminación que perciben por el hecho de ser mujer. Esta lucha, que se ha realizado durante años, busca dismantlar el patriarcado y eliminar perjuicios. Su perseverancia ha sido fundamental para visibilizar estos problemas y reivindicar la igualdad de oportunidades y derechos.

#### **1.4. Concepto de Inamovilidad laboral**

La evolución de los derechos laborales ha sido de gran importancia para los trabajadores, reconociendo su posición más vulnerable dentro de la relación bilateral empleador-empleado. En esta trayectoria, nace el principio de inamovilidad laboral, el cual presenta un avance significativo que va más allá de la estabilidad. Esta garantía representa una respuesta a las necesidades de los trabajadores, estableciendo un marco protector diferente a otras figuras jurídicas.

Estabilidad, entendida según Cabanellas (1993) como algo sólido, que se mantiene firme y seguro, y relacionado con el tiempo, entendido como permanencia, duración y subsistencia. Por otro lado, la estabilidad en el trabajo, desde la visión del trabajador, es aquella en la que se debe conservar su empleo durante toda su vida laboral, siempre y cuando no exista justificación de despido (Montenegro, 1966). Es por ello que nace el principio de estabilidad laboral, concediéndole al empleado mantenerse en su puesto de trabajo, sin que este sea deslindado de sus actividades de manera injusta (Martínez & Peña, 2021).

Entonces, se puede hacer referencia a la estabilidad como un mecanismo de protección ante el despido que pueda llegar a suceder, protegiendo el derecho de los trabajadores a permanecer en su lugar de trabajo.

La inamovilidad laboral se genera durante la historia gracias a luchas sociales y se establece por la necesidad de proteger al trabajador para que no sea despedido ni movido de sus condiciones de trabajo, es decir, para que las condiciones en las que se celebró el contrato se mantengan y no sean modificadas (Lozada, 2015). Al inicio de la historia, la inamovilidad solamente era aplicada a los trabajadores que representaban a los demás por un interés colectivo, protección que se denominaba fuero sindical. Después de ello, los trabajadores fueron juntando fuerzas y se organizaron para conformar los sindicatos (Lozada, 2015).

Con el paso del tiempo, se ha determinado que la protección de la inamovilidad laboral no se limita solamente a los miembros que conforman los fueros sindicales, sino que también protege a las mujeres embarazadas, quienes gozan de una seguridad reforzada, previniendo su despido, su traslado o cualquier modificación de sus condiciones de trabajo (Lozada, 2015).

A juicio de la autora, esta medida legal busca garantizar la estabilidad laboral y económica de las mujeres que a futuro serán madres, reconociendo que se encuentran en un estado de vulnerabilidad, evitando que sean discriminadas por motivos relacionados con su estado de embarazo. Esta medida no solo ampara a la trabajadora, sino también al nasciturus, garantizando que se proteja su salud y su bienestar.

En Ecuador, el principio de inamovilidad laboral se origina al mismo tiempo que se implementa el despido ineficaz, figura legal que se instauró en 2015 a raíz de una reforma al Código del Trabajo, por medio de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Esta norma protege a las mujeres embarazadas

y también a los líderes sindicales; no obstante, este estudio se centrará en la protección de las mujeres que están en estado de gestación. Para comprender este principio, es fundamental empezar conceptualizando lo que es la inamovilidad. Si bien en el Ecuador no existe una definición expresa en la norma de lo que significa el principio de inamovilidad, ni se ha desarrollado a profundidad este principio, se ha tomado en cuenta a tratadistas que hagan referencia a la inamovilidad a nivel nacional e internacional para definirlo.

Según el Diccionario de la lengua española, la inamovilidad hace referencia a “firmeza, invariabilidad (...) inalterabilidad” (RAE, Definición 1, 2025). Es decir, algo que no se puede mover, cambiar o ceder, haciendo referencia a la estabilidad, en la cual esta no puede ser afectada. Por otro lado, el Diccionario enciclopédico de derecho usual hace referencia a la inamovilidad como un derecho que tienen los empleados a no ser despedidos sino por causas legales, protegiéndolos contra violaciones de sus derechos (Cabanellas, 1997).

Entonces, se argumenta que; una definición de inamovilidad como una cualidad abstracta de la estabilidad. Sin embargo, el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual eleva este concepto a una esfera jurídica, transformándolo en un derecho protector de los trabajadores, siendo este un derecho de protección activa. Por otro lado, De la Cueva (1980) hace referencia a que la inamovilidad laboral sucede cuando no se le da la oportunidad al patrono de disolver la relación laboral de manera unilateral y sin la voluntad del trabajador.

La inamovilidad también es entendida como un fuero extraordinario y temporal que protege a los empleados que se encuentran en una situación externa y requieren una particular protección por demandar más importancia, evitando así algún tipo de discriminación existente por parte de los empleadores (Aguilar, 2015). Pese a esto, la visión de De la Cueva (1980) hace referencia a que este principio restringe la potestad del empleador, prohibiendo el despido, mencionando que este no debe ser un acto unilateral ni tampoco arbitrario. En contraparte, la postura de (Aguilar, 2015) se enfoca en denominar a la inamovilidad como un fuero extraordinario que se aplica en situaciones de vulnerabilidad.

De esta manera, el principio de inamovilidad se establece tanto como una garantía de protección y también como una restricción al ánimo del patrono, protegiendo así los derechos de los trabajadores de manera temporal y extraordinaria.

La OIT sienta bases de la conceptualización de la inamovilidad; si bien no usa el término “inamovilidad”, se establece una similitud con él. En su Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo, hace referencia a que un despido debe ser justificado, mediante algún tipo de capacidad, conducta o necesidades de una empresa (OIT, 1982a).

Cabe sostener que, la posición de la OIT como un concepto que se asemeja a la inamovilidad; si bien no se emplea el término de una manera explícita, este Convenio hace referencia a la necesidad de emplear una causa justificada para un despido, limitando al empleador y protegiendo al trabajador ante la inseguridad que se puede ocasionar. La OIT promueve un derecho de permanencia en el puesto de trabajo, condicionando la voluntad del empleador.

Si bien en la legislación ecuatoriana no existe la figura jurídica del despido justificado, es fundamental tomar en cuenta lo que establece la OIT para fines conceptuales y también para obtener bases para una relación laboral equitativa, protegiendo a la parte más vulnerable de la relación laboral.

Con base en lo expuesto, se puede establecer que el principio de inamovilidad laboral puede tomarse en cuenta como una garantía legal y protectora que restringe el poder del empleador para despedir a un empleado de manera arbitraria frente a situaciones concretas y excepcionales, revestidas por un carácter temporal. Este principio va de la mano de la estabilidad laboral, conceptualizándola como la permanencia en el puesto de trabajo.

En consecuencia, el principio de inamovilidad laboral eleva el significado de estabilidad, transformándolo en un derecho de protección activa, fundamentada en la necesidad de resguardar los derechos de los trabajadores, garantizando así que su permanencia en el trabajo no sea vulnerada.

De lo analizado, se podría sostener que la inamovilidad es una forma más reforzada de la estabilidad laboral o una especie derivada de la misma, debido a que la estabilidad es el principio general que garantiza el derecho de todos los trabajadores a mantener su puesto de trabajo y la inamovilidad es una protección que se aplica a ciertos empleados que cumplen algunos requisitos para formar parte de esta protección, elevando a un derecho que no puede ser vulnerado.

### 1.4.1. Características del Principio de Inamovilidad

De acuerdo a lo expuesto por Lozada (2015), existen características que ayudan a comprender de una manera más significativa lo que es el principio de inamovilidad laboral:

- **Temporalidad:** es decir, la inamovilidad laboral hace referencia a una institución que no protege indefinidamente al trabajador; más bien habla de una protección especial que se otorga por una razón en específico, es decir, alguna causa que pueda vulnerar algún derecho del trabajador. Esta protección no es para siempre, sino mientras el trabajador se encuentre vulnerable ante alguna situación.
- **Excepcionalidad:** que hace alusión a que no todos los trabajadores gozan de la protección que conlleva la inamovilidad laboral, sino aquellos especiales que se consideran en una situación de discriminación o de vulnerabilidad. Como, por ejemplo, a la mujer embarazada se le otorga esta protección mientras dure su etapa de embarazo.
- **Irrenunciabilidad:** que quiere decir que no se puede renunciar a esta protección que se les otorga a los trabajadores, debido a que el objetivo de la inamovilidad laboral es la protección de un bien jurídico, que, en este caso, es del más débil. Haciendo mención a la mujer embarazada, se debe proteger su salud, garantizando los derechos de la misma. Se otorga esta seguridad por la condición en la que se encuentra.
- **Calificación previa:** que se refiere a que el estado en el que se encuentra el trabajador debe ser comprobado y debidamente justificado; es decir, para poder activar el derecho que tienen ciertos empleados, es necesario respaldar con evidencia verificable la razón por la cual forma parte de ese grupo de trabajadores a los cuales se les otorga esta protección, asegurando así su validez y evitando posibles usos indebidos de la norma. Por ejemplo, informar que la mujer se encuentra en estado de embarazo y, por ende, debe obtener esta protección que conlleva la inamovilidad laboral.

De acuerdo con la normativa ecuatoriana, la protección a la trabajadora en estado de gestación se activa desde el momento en que el empleador toma conocimiento de su embarazo. La comunicación formal debe darse mediante un certificado médico en el cual

se establezca su estado de gravidez. Sin embargo, la protección de sus derechos laborales se garantizará de igual manera si el embarazo es notorio.

## **1.5. Alcance y duración del Principio de Inamovilidad**

Dentro del análisis del alcance y la duración del Principio de inamovilidad resulta indispensable hacer referencia a la protección desde la doctrina, puesto que este principio no se limita solamente a establecer un periodo de estabilidad como tal, sino que responde a un trasfondo jurídico y social de protección reforzada, evidenciando que el alcance de aquel principio va más allá de una garantía temporal, conforme se analiza en los siguientes apartados.

### **1.5.1. Dimensión Protectora Doctrinal del Principio de Inamovilidad**

Las mujeres en Ecuador han enfrentado situaciones de discriminación laboral y esta situación se agrava al momento en el que la trabajadora se encuentra en estado de embarazo. Es en este contexto de vulnerabilidad donde se aplica una dimensión protectora del principio de inamovilidad. Se reconoce la necesidad de reforzar la protección de los derechos de las trabajadoras para garantizar su estabilidad laboral frente a decisiones arbitrarias que pueda tomar el empleador.

La protección no solamente debe basarse en formalismos legales, sino en el reconocimiento de que existe una desigualdad, protegiendo no únicamente el derecho a permanecer en el empleo, sino resguardar su integridad y su núcleo familiar. Este principio funciona como un dispositivo de reparación y prevención, o sea, evita que se despida a la mujer embarazada. Si esta violación de derechos llegara a ocurrir, la trabajadora tiene el derecho de volver a su puesto de trabajo por medio del despido ineficaz como una acción efectiva (Montero et al., 2022).

Según Valarezo-Palacios et al. (2024), el principio de inamovilidad protege a las mujeres embarazadas frente a la desvinculación arbitraria. Esta figura busca preservar la igualdad sustantiva y la dignidad de la trabajadora mientras se encuentra en una situación de vulnerabilidad. Sin embargo, estos autores hacen alusión a que este principio debe ser implementado de una manera correcta, mediante mecanismos de supervisión y un acceso a la justicia adecuado.

La protección reforzada que ofrece el principio de inamovilidad se enfrenta a obstáculos que limitan su correcto alcance. La persistencia de prejuicios en contra de la maternidad, que la consideran como una “carga” para el empleador, y la ausencia de

mecanismos de denuncia accesibles debilitan esta tutela jurídica. Entonces, se establece que esta protección no debe tomarse en cuenta solamente como una garantía normativa, sino como un compromiso para transformar la cultura laboral (Valarezo-Palacios et al., 2024).

### **1.5.2. Respeto de la Mujer embarazada**

Al abordar la situación de la mujer embarazada, el principio de inamovilidad laboral no es una forma de hacer referencia a una mera formalidad, sino que es una protección jurídica reforzada que se activa al momento en el que se está ocasionando una vulneración de sus derechos en el ámbito laboral.

Este principio protege netamente a la mujer embarazada, salvaguardando su derecho a la estabilidad en el empleo, reconociendo que se encuentra en una situación de vulnerabilidad y requiere una tutela especial.

El alcance de este principio se remonta a impedir el despido de la trabajadora, garantizando la permanencia en su puesto de trabajo, considerando a la inamovilidad como una figura jurídica protectora que ampara el bienestar de la mujer.

Según Marín (2015), la inamovilidad se aplica siempre y cuando exista una circunstancia específica. Entonces, la protección a la mujer que se encuentra en estado de embarazo gozará de esta protección de inamovilidad en el trabajo mientras dure su estado de gestación.

La aplicación de la protección de la inamovilidad comienza al momento en el que se conoce el estado de gestación. En la legislación ecuatoriana, no es obligatorio hacer conocer al empleador del embarazo formalmente; sin embargo, puede ser una de las formas más óptimas para notificar su estado. Con el simple conocimiento por notoriedad, bastará para formar parte de esta protección.

Esta protección abarca varias etapas; se extiende más allá del parto, es decir, durará mientras la trabajadora se encuentre en estado de embarazo; de igual manera, continúa al momento de hacer uso de la licencia de maternidad y en el período de lactancia, permitiendo así su recuperación y cuidar a su hijo recién nacido. (Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados).

Un elemento importante que forma parte de esta figura jurídica es el despido ineficaz, el cual está estrechamente ligado al principio de inamovilidad. Sin embargo, su estudio detallado se abordará más adelante.

### **1.5.2.1. Comparativa con otros estados**

Varios países latinoamericanos se apoyan en el principio de inamovilidad laboral para proteger a sus trabajadoras ante la vulneración de derechos que pueda ocurrir. En Colombia, la trabajadora embarazada tiene la garantía de no ser desplazada durante el embarazo y después de los tres primeros meses tras el parto. Sin embargo, esta puede ser despedida, otorgándole al patrono un permiso; el mismo debe tener una autorización de autoridades competentes, que en aquel caso es el Inspector de Trabajo (Zorelly, 2013).

El permiso de despido puede darse solamente si el empleador demuestra las causas justificadas por las cuales la trabajadora pueda ser despedida. Si es despedida sin causa justa, la empleada es acreedora a una indemnización; se debe seguir un procedimiento, el cual se establece en la legislación colombiana (Zorelly, 2013).

En Venezuela, a pesar de que se encuentra en una crisis humanitaria, creando un escenario de desprotección, explotación y supervivencia laboral, es diferente al caso colombiano, ya que su marco legal prohíbe el despido de la mujer embarazada durante su estado de gestación; esta prohibición también se extiende a su período de descanso posterior al parto. Asimismo, la protección se mantiene vigente durante los dos años siguientes a su reintegro a su puesto de trabajo, garantizando que la trabajadora no pueda ser desvinculada en ninguna de estas etapas. En consecuencia, cualquier despido efectuado en estos lapsos no será válido (Zorelly, 2013).

### **1.5.3. Inamovilidad extendida al padre**

En Ecuador, la inamovilidad laboral se establece como un dispositivo de seguridad con el objetivo de asegurar la protección de individuos percibidos como vulnerables. Con el propósito de proteger los derechos frente a posibles despidos, se aplica principalmente a las mujeres que están embarazadas y a los líderes sindicales. No obstante, surge la interrogante sobre si esta protección se amplía para proteger al padre, considerando su rol dentro del núcleo familiar.

Colombia y Venezuela han progresado en la defensa de la paternidad al implementar sugerencias de la OIT con el fin de promover la equidad en el campo laboral. Este progreso se ha concentrado en la inamovilidad laboral, al aceptar que tanto el embarazo como la crianza de los hijos son responsabilidades compartidas por los dos progenitores. Estos países garantizan la estabilidad laboral del padre durante el período de embarazo de la madre, promoviendo el bienestar familiar (Zorelly, 2013).

En este sentido, la inamovilidad laboral del padre se ha consolidado como una herramienta jurídica para proteger al trabajador ante un posible despido. Esta medida se ha extendido para poder garantizar su estabilidad en el trabajo, permitiendo que la familia no pierda una fuente de ingresos.

En Colombia, si bien la figura de la inamovilidad se centra principalmente en la madre gestante, también existen protecciones de una manera indirecta que benefician y amparan al padre. En Venezuela, al contrario, ha sido más específica estableciendo su marco normativo respecto de la inamovilidad laboral para el padre; uno de los casos es el de la mujer embarazada (Zorelly, 2013).

#### **1.5.3.1. Licencia de paternidad**

La licencia de paternidad es un aspecto importante al momento de hacer referencia a la protección extendida al padre. Según las recomendaciones de la OIT: La recomendación 191 de la OIT (1952) hace alusión a que tanto padres como madres deberían tener derecho a una licencia parental después de que expire la licencia de maternidad; en esta licencia deben estar incluidas las prestaciones correspondientes, para así poder ayudar a los gastos relacionados con el parto.

Por su parte, en la legislación colombiana: Se establece una licencia de paternidad remunerada de ocho días hábiles por cada hijo nacido. De manera similar, en la legislación venezolana: Se concede a los padres catorce días continuos de descanso remunerado después del parto.

Como conclusión, la legislación venezolana no solo otorga una licencia de paternidad más larga en comparación con Colombia, sino que garantiza la inamovilidad laboral al padre por los dos años siguientes al nacimiento de su hijo; si bien esta medida no se encuentra dentro de las recomendaciones de la OIT, incluye esta garantía de protección ante cualquier vulneración de derechos.

En el Ecuador se establece una licencia de paternidad de quince días por el nacimiento de su hijo; esta licencia es remunerada y puede extenderse en caso de existir algún caso especial, como, por ejemplo, si el hijo nace prematuro, con necesidades especiales, si el parto se complica, entre otras.

Desde el punto de vista de la autora, este beneficio conlleva un gran impacto, ya que protege la estabilidad laboral del padre, asegurando que no puede ser despedido durante un período extendido después del nacimiento de su hijo, garantizando no solamente la estabilidad laboral, sino también la económica dentro del núcleo familiar.

#### **1.5.4. Aspectos especiales referentes al principio de inamovilidad**

Las leyes laborales colombianas garantizan un derecho para el padre cuando la madre muere, ya sea durante el parto o antes de acabar su licencia por maternidad. Este derecho consiste en la licencia remunerada que le permite asumir el cuidado del recién nacido, garantizando así la vida y la salud del niño y, a su vez, la estabilidad laboral del padre.

Esto, haciendo referencia a la Recomendación 191 de la OIT, la cual establece que se debe permitir al padre un descanso equivalente al período que le correspondería a la madre después del parto o, en su caso, lo que falte para que el descanso de la trabajadora termine (Zorelly, 2013).

En el caso ecuatoriano, en el supuesto de que la madre fallezca durante su parto o, en su defecto, mientras esté en uso de la licencia correspondiente, el padre adquirirá el derecho a utilizar en su totalidad el período de licencia o, en su caso, del tiempo restante que quedare pendiente por utilizar. Dicho período será equivalente al que le hubiera correspondido a la madre en caso de no haber fallecido.

En consecuencia, el padre asumirá el uso y goce de ese beneficio laboral en las mismas condiciones y con los mismos alcances que se le otorga originalmente a la madre, protegiendo así el núcleo familiar.

#### **1.5.5. Inamovilidad laboral como garantía de estabilidad**

El principio de inamovilidad laboral se configura como una garantía de estabilidad reforzada para ciertos grupos vulnerables. En Ecuador, el despido intempestivo hacia trabajadoras que se encuentran en estado de embarazo se considera ineficaz, invocando el principio de inamovilidad. Este mecanismo no limita el despido, sino que prioriza la continuidad de la relación laboral, protegiendo a la trabajadora que se encuentra en un estado de vulnerabilidad (Calderón et al., 2022).

La estabilidad y la inamovilidad son conceptos con un mismo fin, que es evitar despidos; sin embargo, no son sinónimos. La estabilidad se aplica principalmente a contratos indefinidos y permite procesos más rígidos para impedir despidos. Por el contrario, la inamovilidad se aplica solamente para ciertos grupos de trabajadores, como se mencionó anteriormente, a personas que conforman el fuero sindical, también a las mujeres embarazadas y en algunos casos al padre trabajador (Fermin, 2014).

Esta investigación defiende que el principio de inamovilidad representa una garantía fortalecida, destinada a resguardar a los empleados que están en una circunstancia particular. Esta figura, si bien guarda relación con la estabilidad ordinaria, tiene diferencias respecto de su alcance y sus efectos. Así, este principio no solo restringe la desvinculación injustificada, sino que establece mecanismos de protección más efectivos.

## **CAPÍTULO 2**

### **2. NORMATIVA INTERNACIONAL Y NACIONAL DEL PRINCIPIO DE INAMOVILIDAD**

#### **2.1. Protección Internacional de la mujer embarazada**

Las mujeres han llevado a cabo luchas, protestas y huelgas para asegurar la protección de sus derechos frente a violaciones de los mismos; por ello, se ha garantizado la protección de las mujeres embarazadas. Por este motivo, desde el principio se comenzó a salvaguardar los derechos de las trabajadoras embarazadas a escala global.

La OIT ha liderado desde el principio la promoción de la protección de las mujeres que están embarazadas y de la maternidad en el trabajo. El primer acuerdo para salvaguardar los derechos laborales de las mujeres embarazadas, conocido como el Convenio Sobre la Protección de la Maternidad (C003), fue establecido en 1919. Esta regla fue implementada en la primera Conferencia Internacional del Trabajo, que instituyó el permiso de maternidad; además, lo prohibió durante ese tiempo e incluyó beneficios económicos para las madres empleadas (OIT, 1919).

Después de eso, en 1952 se establece el C103, o Convenio sobre la protección de la maternidad revisado, que es una versión mejorada del anterior convenio. Esto con el fin de extender y optimizar la defensa de derechos, tales como la interdicción de despedir a las empleadas mientras están utilizando la licencia por maternidad, así como también se ampliaron los derechos vinculados a la lactancia (OIT, 1952).

Después, en el año 2000 nace el Convenio 183, que es denominado de igual manera, Convenio Sobre la Protección de la Maternidad, este es el más reciente y completo. Hace referencia a la licencia de maternidad con amplitud de tiempos, las prestaciones que les corresponde a las mujeres embarazadas, también prohíbe que el embarazo sea una causa de discriminación para la contratación, protege la salud de las trabajadoras gestantes o lactantes, entre otros (OIT, 2000).

El Convenio 158 de la OIT, que trata sobre el final de la relación laboral, refuerza el derecho de las mujeres embarazadas a conservar su empleo, pues establece que no es motivo legítimo para disolver la relación laboral si se está ausente por maternidad (OIT, 1982).

Además de Convenios, la OIT también ha creado tratados, informes y recomendaciones que refuerzan la protección de la mujer embarazada, como lo es la

Recomendación Sobre la Protección de la Maternidad en el año 2000 (Recomendación 191), esta acompaña al Convenio 183 sugiriendo medidas para proteger la salud de la empleada.

De igual manera, la CEDAW es un tratado internacional importante al hacer referencia a derechos humanos. Este instrumento jurídico se centra en la erradicación de cualquier tipo de discriminación contra la mujer, en todo ámbito, incluyendo el ámbito laboral.

Este Tratado sostiene que el rol de la mujer en la reproducción no debe ser motivo de discriminación, y menciona que los estados deben adoptar acciones para asegurar los derechos de las mujeres gestantes, tomando medidas preventivas relacionadas con el embarazo, el parto y el posparto (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1979).

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS) también ha contribuido con normativa para proteger a la mujer embarazada en el ámbito laboral. A pesar de que su enfoque es principalmente la salud pública, ha emitido recomendaciones para que las trabajadoras en estado de embarazo puedan tener acceso a servicios de salud adecuados. Si bien, de una manera indirecta, apoya a la estabilidad laboral, ya que hace referencia a requerir tiempo para los controles médicos (OMS, 2016).

Cabe sostener que la OMS, también ha colaborado con la OIT para crear directrices sobre la salud de los empleados, incluyendo a las personas que forman parte de grupos vulnerables, como lo son las mujeres embarazadas y lactantes, identificado y eliminando los riesgos laborales que pueden ocasionar a estos grupos.

Desde esta perspectiva es importante mencionar que la Comunidad Internacional asumió la responsabilidad de velar por los derechos de las trabajadoras embarazadas, siendo la OIT la primera institución en crear convenios para garantizar esta protección. Se estableció licencias de maternidad, prestaciones económicas y también el derecho de las empleadas a mantener su puesto de trabajo (Beno et al., 2022).

El análisis anterior sustenta que, con el tiempo los convenios han ido avanzando significativamente para fortalecer la protección de los derechos de las trabajadoras, mejorando la estabilidad en el empleo, ampliando periodos de licencia de maternidad, entre otras mejoras.

Asimismo, otras organizaciones como la CEDAW estableció la obligación a los estados de optar por medidas en contra de cualquier tipo de discriminación, destacando

la igualdad en el empleo y la protección tanto de la maternidad como de la mujer embarazada.

Finalmente, la OMS emitió recomendaciones vinculadas a la atención médica y la prevención de riesgos laborales que pueden ser ocasionados al momento del cese de sus labores, esto indirectamente reforzando la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas.

### **2.1.1. Normativa internacional ratificada en Ecuador sobre la protección a la mujer embarazada**

Ecuador ha ratificado múltiples instrumentos internacionales en materia de trabajo. Entre, los más relevantes para este estudio son los siguientes:

Primero, el Convenio sobre la Protección de la Maternidad (revisado), 1952 (C103), es el más relevante en términos de salvaguardar la estabilidad en el trabajo de las mujeres embarazadas. Se refiere a que las trabajadoras tienen derecho a no ser discriminadas, que está prohibido despedirlas y otros aspectos.

Ecuador ratificó este Convenio en el año de 1962. La adopción de este instrumento representó un avance significativo, ya que, mediante su creación, la mayoría de estados que se han ratificado, han establecido normas para garantizar la protección de la mujer embarazada en el ámbito laboral (OIT, 1952a).

Si bien la OIT posteriormente adoptó un tratado actualizado respecto de esa materia, identificado como el Convenio 183, el Ecuador no ha ratificado el mismo, acogiendo a las disposiciones que ha establecido el Convenio 103.

Este Convenio se enfoca en reconocer que la mujer embarazada requiere condiciones especiales de resguardo, incluyendo el estado de gestación y también lo relacionado al posparto. Se establecen medidas en las cuales los estados deben asegurar la buena salud de la trabajadora frente a vulneraciones derivadas de su condición (OIT, 1952a).

En su artículo 2 hace referencia a que cuando se habla de mujer, se entiende que la protección contemplada en el Convenio se aplica a toda persona de sexo femenino, sin distinción alguna. Entonces, queda expresamente prohibida cualquier forma de discriminación (OIT, 1952a).

Si bien el Convenio 103 centra su alcance en la protección durante la licencia por maternidad y no enuncia de forma expresa una prohibición general de despido por embarazo, en el Ecuador esa tutela sí está plenamente positivizada. La Constitución de la república, el Código del Trabajo y sus posteriores reformas a partir del año 2015,

mediante la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar; que introdujo el despido ineficaz, reconocen a la trabajadora gestante una estabilidad reforzada: prohíben al empleador terminar la relación por causa de embarazo o maternidad y, si ello ocurre, declaran nulo el despido y ordenan su reincorporación con el pago de las remuneraciones que correspondan. Es decir, el eventual vacío del texto convencional se suple con normas internas que aseguran la permanencia en el empleo y proscriben cualquier trato discriminatorio.

También está el Convenio C111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), de 1958. La razón de ser de este acuerdo es eliminar la discriminación en el ámbito laboral. Su objetivo es luchar contra el trato diferenciado basado en raza, religión, género, discapacidad, origen social o cualquier otra condición. Es decir, por motivos injustificados y contrarios a las capacidades laborales de los trabajadores (OIT, 1958).

En su artículo 1 establece parámetros para comprender el término discriminación, refiriéndose a toda distinción que perjudique la igualdad de trato o de oportunidades en el entorno laboral (OIT, 1958). Si bien no menciona exactamente el término embarazo, su enfoque en la igualdad permite una interpretación que garantiza la protección de las mujeres embarazadas en el ámbito laboral.

La protección a la mujer embarazada en este Convenio, se establece al momento de hacer alusión a distinciones o exclusiones basadas en el sexo ya que el embarazo al ser un estado inherente al sexo femenino, este se convierte en un motivo por el cual una mujer puede ser discriminada. Entonces, cualquier acción que vulnere sus derechos laborales podría ser considerada como discriminación por esta razón.

Aunque este no establezca el término embarazo como motivo de discriminación, su alcance es amplio para proteger a las trabajadoras en dicho estado. Prohíbe de manera categórica toda forma de discriminación en el empleo, incluyendo lo referente al sexo femenino, es por ello que se protege de una manera indirecta a la mujer embarazada.

De tal forma que, se entiende como una doble protección para la trabajadora, la primera por ser mujer y la segunda por encontrarse en estado de gestación. De esta manera, se prohíbe cualquier trato discriminatorio relacionado con el estado de embarazo.

Por otra parte, existe el Convenio C156 sobre los trabajadores que tienen responsabilidades familiares, el cual fue creado en 1981. Este acuerdo persigue establecer la igualdad de oportunidades y trato entre los trabajadores que tengan obligaciones familiares, como ser padres o madres.

En su artículo 4, menciona que, para poder garantizar la igualdad de oportunidades, es necesario optar medidas para atender las exigencias de los trabajadores para su bienestar laboral y su cobertura de seguridad social (OIT, 1981).

Entonces, este Convenio insta a crear un entorno de trabajo que apoye a quienes asumen roles de cuidado. Para las trabajadoras embarazadas significa que su estado no sea un motivo para evitar su desarrollo profesional. El artículo 4, de forma indirecta no permite el despido a la mujer por su estado de embarazo, ya que se considera una práctica discriminatoria y más bien se debería optar por medidas para su protección tomando en cuenta sus necesidades.

De igual manera, en el artículo 8 se establece que la responsabilidad que tiene una trabajadora frente a su familia, no debe ser causa para que su empleador finalice la relación de trabajo (OIT, 1981).

Al considera al embarazo y a la maternidad como una responsabilidad familiar inherente, el artículo 8 asegura que el parto o el estado de embarazo no deben ser pretextos para el despido, más bien se considera una condición protegida que obliga a los empleadores a garantizar la estabilidad en el empleo.

Por su parte, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979 reconoce el derecho de las mujeres a una protección particular en relación al embarazo, estableciendo licencias y prestaciones especiales. En su artículo 11 aborda la temática enfocada en erradicar la discriminación contra la mujer en el empleo, asegurando que tenga las mismas condiciones que los hombres.

El artículo 11, inciso 2, determina lineamientos para combatir la discriminación hacia la mujer y fija normas como evitar que el embarazo sea motivo de finalización del vínculo laboral. De esta manera, se asegura que las trabajadoras embarazadas tengan el derecho a conservar su puesto de trabajo durante la gestación (CEDAW, 1979).

Entonces, el artículo 11 proporciona prohibiciones explícitas sobre el despido por embarazo o licencia de maternidad, establece sanciones al momento de incumplir con esta norma. Mediante esta protección se crea un escudo legal que protege a la estabilidad laboral de la mujer, cumpliendo así la igualdad de oportunidades en el trabajo.

## **2.2. Protección nacional de la mujer embarazada en el ámbito laboral**

Ecuador cuenta con un sólido y argumentado marco jurídico que protege a la mujer embarazada frente a la vulneración de derechos laborales, particularmente lo que hace referencia a la estabilidad laboral. Esta protección se enfoca en principios y se desarrolla mediante disposiciones específicas en diferentes instrumentos normativos.

### **2.2.1. En la Constitución de la República del Ecuador**

La constitución ecuatoriana establece normas específicas para la protección de la mujer embarazada ante posibles despidos.

El artículo 35 menciona los derechos de individuos y grupos con atención prioritaria, incluyendo a las mujeres embarazadas en este grupo. Por eso, deben ser atendidas de manera especializada tanto en el sector público como en el privado. El estado tiene el deber de asegurar esta protección, particularmente cuando la mujer embarazada se encuentra en condiciones de vulnerabilidad doble (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

El artículo 43 asegura que las mujeres que están embarazadas o en periodo de lactancia tienen derecho a un trato libre de discriminación en el entorno laboral, lo cual les garantiza estabilidad en su empleo sin ser excluidas por su condición. De igual manera, deben contar con servicios de salud y recibir una protección prioritaria por encontrarse en situación de embarazo (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

El artículo 331 establece que el estado deberá garantizar que las mujeres, incluidas las que se encuentran en estado de embarazo, gocen de igualdad respecto del acceso al empleo, la formación y promoción laboral, sin que su embarazo represente un obstáculo para el mismo. La protección del estado incluye adoptar medidas para evitar cualquier tipo de desigualdad o trato desfavorable hacia las mujeres embarazadas en goce de sus funciones. Asegurando que el embarazo no debe considerarse un factor de limitación, sino más bien una condición que requiere respaldo especial. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En el artículo 332 establece que el estado tiene la obligación de proteger los derechos reproductivos que tengan que ver en el ámbito laboral, es decir, debe asegurar la estabilidad en el trabajo sin restricciones derivadas del embarazo, la maternidad o el número de hijos. De igual manera, se reconoce el derecho a la lactancia y a las licencias

de maternidad y paternidad. Es por ello que prohíbe despedir o discriminar a las trabajadoras por encontrarse en estado de embarazo o por ejercer sus responsabilidades reproductivas (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Entonces, se considera que la Constitución ecuatoriana establece normativa para la protección hacia la mujer en el ámbito laboral, reconociéndola como parte de los grupos de atención prioritaria que requieren garantías reforzadas. A través de estos artículos, se asegura que durante el embarazo las trabajadoras no pueden ser objeto de discriminación y se prohíbe cualquier tipo de limitación en la permanencia del empleo.

En este sentido, cabe sostener que la normativa constitucional reafirma el principio de inamovilidad de la mujer embarazada, asegurando que su condición no sea motivo de despido ni de restricciones en el ámbito profesional.

### **2.2.2. En el Código del Trabajo**

El Código de Trabajo también protege a la mujer embarazada para que se mantenga en su puesto laboral.

El artículo 153 estipula que no se puede terminar la relación laboral por el estado de embarazo de la trabajadora; además, durante el uso de la licencia por maternidad, el empleador tampoco tiene permitido sustituirla de manera definitiva. En este tiempo la empleada conservará su derecho a recibir la remuneración íntegra y en caso de despido durante el embarazo, maternidad o en el periodo de lactancia, el juez ordenará su reincorporación al puesto de trabajo (Código de Trabajo, 2015).

Entonces, al prohibir expresamente que el empleador finalice la relación laboral por motivos de embarazo, refleja de manera clara el principio de inamovilidad, ya que garantiza que al encontrarse en ese estado no pueda ser una causa de vulneración de derechos. Además, la disposición de no reemplazarla durante el uso de la licencia, refuerza aún más la estabilidad en el empleo, ya que así evita que su puesto de trabajo sea expuesto a la sustitución definitiva.

A ello se le suma el derecho de la mujer embarazada a mantener su remuneración completa, asegurando la cobertura de sus necesidades al momento de encontrarse en este estado de vulnerabilidad.

En el artículo 154 se establece que cuando una mujer se ausente de su empleo por un periodo de hasta un año por alguna enfermedad que se origine del embarazo o el parto y a consecuencia de esto no pueda laborar, el contrato no podrá ser terminado por tal motivo. A excepción de los casos establecidos en el artículo 172, la mujer embarazada no

podrá ser despedida intempestivamente desde el momento que inicia la gestación. Esto deberá acreditarse mediante un certificado médico (Código de Trabajo, 2015).

Este artículo 172, por otro lado, refuerza la protección de la mujer embarazada al garantizar que no puede ser despedida aun cuando se ausente a su puesto de trabajo por enfermedades derivadas del embarazo, ampliando así el principio de inamovilidad.

Por último, el artículo 195.1 establece que no se puede despedir a las trabajadoras en estado de embarazo. Se considera que el despido intempestivo es inválido si se realiza contra mujeres embarazadas o cuando esté relacionado con su condición de gestación o maternidad, debido al principio de inamovilidad que las protege (Código de Trabajo, 2015).

El artículo 195.1 es central porque reconoce de forma expresa el principio de inamovilidad laboral por embarazo. Aunque no lo define conceptualmente, su sentido jurídico es la garantía de permanencia en el empleo de la trabajadora gestante. En términos prácticos, la norma blindo la estabilidad laboral de la mujer embarazada: cualquier intento del empleador de dar por terminada la relación por causa de embarazo carece de eficacia jurídica; despido ineficaz, y activas compensaciones como la reincorporación y el pago de remuneraciones dejadas de percibir.

### **2.2.3. Reformas al Código de Trabajo que han fortalecido el Principio de Inamovilidad**

A más de la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo, se encuentran normas que hacen referencia al principio de inamovilidad para garantizar abiertamente la permanencia de las mujeres embarazadas en el empleo.

#### **2.2.3.1. Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar**

Esta ley, que comenzó a aplicarse en Ecuador en abril de 2015, tiene como objetivo salvaguardar los derechos laborales, particularmente en lo que concierne al entorno doméstico. Esta norma de carácter innovadora, establece un marco legal que fomenta la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y garantiza condiciones justas para estos sectores. Su implementación representó un avance significativo para la protección laboral ya que se intenta consolidar un entorno más equitativo (Guamani, 2024b).

En el artículo 35, el cual es el más importante, ya que establece que al artículo 95 del Código de Trabajo, se agreguen las siguientes disposiciones:

El artículo 195.1 estableciendo que no se puede despedir a una trabajadora por encontrarse en situación de embarazo o por razones relacionadas con la maternidad. Cuando se efectúe el despido, se considerará como nulo y sin efecto, ya que la ley le otorga a la mujer embarazada un principio de inamovilidad, siendo este la protección que le permite no ser removida de su puesto de trabajo (Ley Orgánica Justicia Laboral Y Reconocimiento Del Trabajo En Hogar, 2015).

Entonces, el artículo 195.1 establece la prohibición expresa de despedir a la mujer embarazada, ya que esta es amparada por el principio de inamovilidad, otorgándole una barrera de protección y sanción en caso de incumplimiento y violación del principio en antes mencion. También establece artículos relacionados al despido ineficaz, los efectos del mismo, entre otros que serán detallados a profundidad más adelante.

### **2.2.3.2. Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta**

El propósito de esta ley es potenciar a las mujeres mediante la inclusión transversal de una perspectiva multicultural y de género en Ecuador. Su táctica se fundamenta en el establecimiento de políticas públicas e incentivos que promuevan el desarrollo y la participación de las mujeres, sobre todo aquellas que estén en condiciones vulnerables (Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, 2023).

Uno de los objetivos más importantes es el enfoque de género como una guía para el comportamiento en ámbitos públicos y privados. El objetivo es alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres para que, a su vez, tengan acceso a las mismas oportunidades (Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, 2023).

El artículo 8 establece que el estado tiene la obligación de salvaguardar el derecho de las mujeres a tener una vida digna y libre de violencia, fomentando su incorporación al ámbito laboral. Es responsabilidad del estado establecer condiciones necesarias para que las mujeres puedan integrarse a la economía en igual de condiciones, eliminando la discriminación que pueden enfrentar por su rol de género, por ejemplo, la maternidad (Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, 2023).

Entonces, este artículo se enfoca en garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, evitando que la mujer llegue a ser discriminada por su situación de género, haciendo referencia a que, si bien el embarazo y la maternidad es una posición

inherente a las mujeres, evite ser marginada en el ámbito laboral por encontrarse en dicha situación.

Por otro lado, el artículo 13 de esta norma busca garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral, el estado se compromete a eliminar barreras que impiden la inserción laboral femenina, como las brechas salariales, la inestabilidad en el empleo y el acoso sexual. Se establece un principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, además de promover una revalorización social del trabajo de las mujeres para erradicar los prejuicios de género (Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, 2023).

Con base en lo analizado, se establece que este artículo hace referencia a una garantía para la estabilidad de la mujer en el trabajo al exigir al estado la eliminación de barreras, busca que la estabilidad no solo se refiera a la permanencia en el trabajo, sino también a un trato equitativo y digno.

En conclusión, se puede decir que esta norma, aunque no está orientada de manera directa a la protección de la mujer embarazada en sí misma, sí protege a las mujeres de cualquier tipo de discriminación que suponga que pierdan su empleo, para que puedan disfrutar por igual con los hombres de las mismas oportunidades. Entonces, se establece que el embarazo o maternidad no constituye una causa válida que justifique la terminación de la relación laboral.

### **2.2.3.3. Sentencia de la Corte Constitucional Nro. 3-19-JP y acumulados del 05 de agosto de 2020**

Esta regla de la Corte Constitucional ecuatoriana trata sobre el hecho de que las mujeres enfrentan la violación de sus derechos durante el embarazo y la lactancia. Se determina por la presencia de numerosos casos en los que las empleadas fueron despedidas o trasladadas a cargos de menor rango. La Corte analiza estas prácticas como expresiones de discriminación estructural y reafirma que el embarazo no puede considerarse un motivo válido para la terminación laboral (Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados, 2020).

Se identifican un grupo de derechos relacionados: el derecho a trabajar sin ser discriminado, la protección especial durante el embarazo, el parto y el posparto, el derecho a amamantar y el derecho al cuidado. Se destaca que, para asegurar una igualdad real, no basta con la igualdad formal; es necesario un trato diferenciado que reconozca las

circunstancias de las mujeres embarazadas y lactantes (Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados, 2020).

Esta sentencia salvaguarda algunos derechos, sin embargo, el más relevante es la no discriminación laboral por situación de embarazo y maternidad, estableciendo relación con la estabilidad en el empleo, mediante la prohibición de despido por estas causas. (Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados, 2020).

Con base en lo analizado, se establece que la estabilidad laboral de la mujer embarazada constituye un derecho fundamental que no puede ser limitado. La Corte Constitucional reafirma que cualquier terminación laboral mientras dure el embarazo o en el periodo de maternidad se presume discriminatorio, entonces se prohíbe cualquier tipo de despido por motivo de embarazo.

La Corte también resalta que esta protección no se limita solamente a impedir el despido, sino que se extiende a evitar la reubicación en cargos de menor jerarquía o la negación de condiciones adecuadas de trabajo. Entonces, se entiende que la estabilidad laboral se concibe como una herramienta para asegurar otros derechos, como la igualdad, la salud y el derecho al cuidado, así la mujer no solamente goza de estabilidad laboral, sino de contar con un entorno laboral digno.

### **2.3. Análisis normativo de la inamovilidad extendida al posparto y maternidad**

La inamovilidad laboral no se limita únicamente al periodo en el cual la mujer se encuentra en estado de embarazo, en líneas anteriores se mencionó que este principio busca salvaguardar la estabilidad de la trabajadora en una etapa de especial vulnerabilidad, la misma que se establece como una garantía fundamental para la protección de la madre y del recién nacido. Entonces, dicha garantía puede comprenderse como extensiva al periodo posparto y a la maternidad.

Existe un desconocimiento en torno a la diferencia entre el posparto y la etapa de maternidad, pues en muchos casos suelen confundirse o asumirse como procesos idénticos. Sin embargo, son etapas diferentes y poseen sus propias características, necesidades y finalidades distintas.

El posparto, entendido también como puerperio es el momento en el cual se realiza inmediatamente después del nacimiento del niño, puede establecerse dentro de los primeros 40 días. Sin embargo, puede extenderse y durar hasta un año, dependiendo de

la recuperación de cada persona. Dentro de esta etapa, las mujeres experimentan grandes cambios, tanto físicos como emocionales (UNICEF, 2023).

A diferencia de la maternidad, que establece asumir la responsabilidad del cuidado, la crianza y la transmisión de valores, con el objetivo de garantizar bienestar y desarrollo integral de su hijo. Este rol es esencial ya que la madre debe mantenerse presente en todas las etapas de vida del niño, recayendo la mayor responsabilidad de crianza en su progenitora (De y Cáceres, 2012).

Entonces, la diferencia es evidente, el posparto es el periodo que empieza inmediatamente después del parto y dura hasta que el cuerpo de la madre recupera su estado anterior al embarazo, mientras que la maternidad es el rol y la experiencia de ser madre, que implica no solo la recuperación física, sino el desarrollo de un vínculo afectivo con el hijo y la adaptación de una nueva etapa vital.

A partir de lo expuesto, es posible determinar las siguientes disposiciones legales orientadas a la protección de la estabilidad laboral.

El artículo 332 de la Constitución de Ecuador (2008) afirma que el Estado protegerá los derechos reproductivos de los trabajadores, lo cual significa prevenir y erradicar peligros en el trabajo que puedan dañar su salud reproductiva. Además, garantiza el acceso al empleo y a la permanencia en él sin que se presenten limitaciones relacionadas con estar embarazada o tener hijos. Asimismo, resguarda los derechos vinculados a la lactancia, la maternidad y el permiso por paternidad.

Es por ello que, se considera que la Constitución de la República del Ecuador (2008) reconoce la protección de los derechos reproductivos en el ámbito laboral, no solamente se limita al momento de embarazo, sino va más allá del mismo, extendiéndose al posparto, ya que abarca lo relacionado a la recuperación física de la madre, evitando así que se vea expuesta a riesgos laborales. La norma al prohibir el despido, refuerza la estabilidad de la empleada en un momento de vulnerabilidad.

En el Código de Trabajo, en el artículo 174, hace alusión a los casos en los que el empleador no puede dar por terminada la relación laboral. En su numeral tres, prohíbe la terminación del contrato por la inasistencia de la trabajadora justificada en el descanso correspondiente al nacimiento de su hijo (Código de Trabajo, 2015).

En consecuencia, esta norma consolida la inamovilidad laboral posparto, entendida como una extensión de la protección a la maternidad que trasciende en ámbito de la salud y se proyecta al campo de la estabilidad en el empleo. Se manifiesta como un

principio de igualdad y como una obligación correspondiente al estado de garantizar a las mujeres condiciones de trabajo que sean dignas y que no sean vulneradas por motivo de maternidad.

En el artículo 152, primer inciso, del Código de Trabajo (2015) hace referencia que la empleada tendrá derecho a gozar de una licencia con remuneración por un periodo de doce semanas y para justificar la ausencia laboral, será necesario presentar un certificado médico en el cual deberá constar la fecha estimada del parto o la fecha en que éste haya ocurrido.

Este artículo constituye una medida de protección para la madre trabajadora en el periodo posparto y maternidad, si bien no establece específicamente este término, se entiende que garantiza el mismo, debido a que establece un tiempo de descanso remunerado tras el nacimiento de su hijo, evitando que la mujer se vea forzada a reincorporarse inmediatamente a sus labores por temor a perder su empleo y consecuentemente su salario. Al establecer una licencia remunerada, se elimina la posibilidad de que la trabajadora pierda sus ingresos durante este periodo.

Desde esta perspectiva, el referido artículo refleja la materialización del principio de protección a la maternidad, el mismo que se encuentra establecido en la Constitución de la República del Ecuador y en Convenios Internacionales ratificados por el Ecuador, los cuales obligan al estado a garantizar condiciones dignas de trabajo, conforme se analizó anteriormente.

Del mismo modo que el caso anterior, el artículo 153 del Código de Trabajo (2015) hace alusión a la garantía de protección de la mujer embarazada, misma que se analizó con anterioridad. Sin embargo, también hace mención a que el empleador no podrá reemplazar de manera definitiva a la trabajadora durante las doce semanas de licencia establecidas. En caso de producirse un despido durante la etapa de lactancia, se ordenará el reintegro de la trabajadora a su puesto de trabajo.

Con base en el artículo 153, se evidencia una manifestación expresa del principio de estabilidad laboral, al establecerse que la empleada deba conservar su puesto de trabajo durante el periodo de licencia de doce semanas. Dicha garantía se ve fortalecida mediante la disposición que ordena la reincorporación inmediata de la trabajadora en caso de despido efectuado en este lapso, convirtiendo así al principio de inamovilidad en una garantía que se extiende a la maternidad.

De igual manera el artículo 155 del Código de Trabajo establece que la jornada laboral de la madre lactante será de seis horas durante quince meses posteriores a la licencia de maternidad, siendo controlada y sancionada en caso de incumplimiento.

Este artículo refleja un reconocimiento a la importancia de la lactancia materna al establecer una reducción a la jornada laboral, asimismo constituye una medida de protección especial que garantiza a la madre mayor disponibilidad de tiempo para alimentar, cuidar y crear un vínculo con su hijo sin el riesgo de perder su estabilidad laboral, encargando a la Dirección Regional del Trabajo la supervisión y sanción en caso de incumplimiento, asegurando la efectividad del derecho.

En el artículo 152.1 del Código de Trabajo (2015) se establece, por otra parte, una licencia sin sueldo para cuidar a los hijos. Después de terminado el periodo de la licencia por maternidad, la trabajadora tiene la opción de solicitar una licencia adicional sin pago, que puede extenderse hasta quince meses después de haber recibido la remuneración por maternidad. Durante la vigencia de la licencia sin remuneración, se mantendrá la cobertura de salud proporcionada por la seguridad social. Finalmente, si luego de hacer uso de esta licencia sin remuneración, la trabajadora fuese despedida por tal motivo, dicho despido se considerará como ineficaz.

Entonces, el artículo antes referido introduce la posibilidad de que, concluida la licencia por maternidad, la trabajadora pueda solicitar una nueva licencia opcional no remunerada. Este reconocimiento extiende la protección de la maternidad más allá del periodo de descanso obligatorio, evidenciando la intención de garantizar la continuidad del vínculo laboral aun en circunstancias en las que la trabajadora se ausente para el cuidado de sus hijos, observando la protección del principio de inamovilidad, pues el derecho a ausentarse no conlleva la pérdida de la relación laboral. Se debe precisar que, la protección del principio de inamovilidad se amplía, siempre y cuando se realice la solicitud de licencia no remunerada al empleador.

Del análisis realizado, se puede evidenciar que la inamovilidad laboral se proyecta más allá del embarazo y se extiende al periodo posparto y a la maternidad, reconociéndose como una etapa de especial vulnerabilidad que exige la existencia de garantías específicas para la madre. Se establece con claridad que, tanto la Constitución de la República del Ecuador como el Código de Trabajo (2015) siendo estas las normas más importantes al momento de hacer referencia a la estabilidad laboral, a través de los artículos citados, materializan la protección de la madre trabajadora.

El otorgamiento de una licencia remunerada y la prohibición expresa de despido por ausencia justificada reflejan la intención de la legislación de impedir que la empleada se vea forzada a reincorporarse antes de tiempo a sus labores.

El texto analizado permite hacer alusión a que la estabilidad laboral posparto y por maternidad, constituyen una manifestación concreta de la protección de la trabajadora, asegurando condiciones dignas de empleo y evitar la discriminación.

Como conclusión, se establece que el principio de inamovilidad laboral constituye una garantía constitucional y legal orientada a salvaguardar la estabilidad en el empleo en etapas en las cuales la trabajadora se encuentra en especial vulnerabilidad. Tanto la Constitución de la República del Ecuador, como el Código de Trabajo establecen la protección y respeto a los derechos reproductivos sin discriminación por embarazo o número de hijos, además de proteger la maternidad y lactancia.

En síntesis, la protección del principio de inamovilidad inicia desde la confirmación del embarazo, momento a partir del cual se prohíbe expresamente el despido de la trabajadora. Luego, se garantiza una licencia remunerada de doce semanas posteriores al parto, protegiendo así la etapa posparto y maternidad. Después, se dispone la protección extendida por maternidad y lactancia mediante la reducción de jornada laboral a seis horas durante quince meses posteriores a la licencia de maternidad, configurando una inamovilidad extendida que refuerza la estabilidad estableciendo sanciones en caso de incumplimiento. Finalmente, la protección adicional por licencia sin remuneración de hasta quince meses adicionales luego de concluida la licencia por maternidad, siempre y cuando la trabajadora solicite este permiso de una manera formal.

Con base en lo expuesto, se determina que la protección del principio de inamovilidad se extiende desde el inicio del embarazo hasta la terminación del periodo de lactancia, pudiendo ampliarse en caso de que la trabajadora haga uso de la licencia sin remuneración.

### **CAPÍTULO 3**

## **3. CONSECUENCIAS POR INCUMPLIMIENTO AL PRINCIPIO DE INAMOVILIDAD**

### **3.1. El Despido Ineficaz**

En el transcurso de la historia, las labores realizadas por los empleados se han visto vulneradas por parte de los empleadores, al ser la parte dominante en la relación laboral. Con la finalidad de eliminar estas violaciones y con el fin de garantizar los derechos de las personas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, se han incorporado reformas al Código de Trabajo mediante la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (Quevedo y Tigua, 2017).

Los empleadores que optan por la terminación unilateral de la relación laboral con la empleada que se encuentra en una situación de embarazo o relacionada con la maternidad se configura como despido intempestivo que posterior a ello se constituye como ineficaz cuando se ha realizado de una manera injustificada (Martínez y Peña, 2021).

El despido ineficaz se basa en el concepto de "despido injustificado", que está consagrado en el artículo 7 del Protocolo de San Salvador. Este artículo establece que, si un trabajador es despedido injustificadamente, tiene derecho a recibir compensaciones o ser reintegrado al trabajo, además de cualquier otra prestación contemplada por la normativa nacional. De este modo, garantiza a los empleados el derecho a la estabilidad laboral (Quevedo y Tigua, 2017).

#### **3.1.1. Concepto de Despido Ineficaz**

Para determinar un concepto preciso de despido ineficaz, es necesario hacer referencia al concepto general de despido. Según lo que señala Cabanellas, en el campo del derecho laboral, el despido se define estrictamente como la ruptura o finalización de la relación o contrato laboral, llevada a cabo unilateralmente por el empleador (Cabanellas, 1993).

Por otro lado, la RAE establece el término “despido” como una decisión adoptada por el empleador, mediante la cual se da por concluida la relación laboral que mantenía con un trabajador.

Por lo tanto, los dos conceptos coinciden en que despedir a alguien significa poner fin a la relación laboral de manera unilateral por decisión del empleador. Al describirlo

como un acto unilateral en el que el empleador decide acabar con la relación laboral que tiene con un empleado, lo que supone la finalización del contrato de trabajo y la suspensión de las obligaciones mutuas surgidas de esa relación.

Por otro lado, se estableció que el despido ineficaz, configurado como una forma de despido intempestivo, constituye una garantía de protección laboral otorgada a los trabajadores. Dicha garantía ampara a las personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria, como las mujeres embarazadas y los dirigentes sindicales, esto referente en contexto jurídico ecuatoriano (Martínez y Peña, 2021).

De igual manera, Machado-López et al. (2023) ven el despido ineficaz como una medida que garantiza la estabilidad en el trabajo a lo largo del periodo de gestación o maternidad de la empleada, entendida bajo el enfoque de la equidad de género y la igualdad de oportunidades. Mencionando que esta figura jurídica establece los límites temporales que determinan el inicio y el fin del ejercicio de dichos derechos.

Con base en lo analizado, se determina que el despido ineficaz representa una garantía orientada a proteger la estabilidad y la continuidad del empleo de los trabajadores pertenecientes a grupos de atención prioritaria, especialmente de las mujeres embarazadas. Consolidándose como un mecanismo jurídico que refuerza la protección integral asegurando el respeto al principio de inamovilidad.

#### **3.1.1.1. Principios rectores que cobijan el Despido Ineficaz**

Según lo establece Martínez y Peña (2021) existen determinados principios jurídicos que rigen la institución del despido ineficaz, los cuales permiten una comprensión más profunda de su significado y alcance. A continuación, se detallan los principales:

**Principio de Estabilidad Laboral:** Es el derecho otorgado al trabajador para conservar el puesto que desempeña, evitando ser separado de manera injustificada. Si un despido ocurre sin una razón válida, el empleador estará obligado a pagar la indemnización adecuada o, en su lugar, reinsertar al empleado a sus funciones para asegurar así la estabilidad laboral y protegerlo de decisiones arbitrarias del empleador (Martínez y Peña, 2021).

**Principio de Igualdad y no Discriminación:** Significa que cada individuo tiene el derecho a disfrutar de los derechos humanos en su totalidad, lo que incluye la protección contra cualquier tipo de discriminación basada en razones específicas y el

derecho a ser tratado equitativamente ante la ley. Esto asegura que todos los seres humanos sean tratados con dignidad y justicia, sin distinciones (Martínez y Peña, 2021).

**Principio de Derecho a la Defensa:** Este principio, que proviene de la Constitución, determina que todos los individuos tienen el derecho a acceder a garantías procesales para garantizar un resultado equitativo, justo e imparcial en cualquier procedimiento judicial. También admite el derecho de ser escuchado y de reivindicar sus derechos ante los tribunales pertinentes en condiciones de igualdad y respeto. Su finalidad radica en preservar la justicia y el debido proceso, evitando arbitrariedades a cualquiera de las partes, ya que opera en beneficio tanto de la parte empleadora como trabajadora (Martínez y Peña, 2021).

**Principio de Inamovilidad:** es el derecho a la estabilidad reforzada, implica la protección especial del trabajador frente a la terminación injustificada de la relación laboral, garantizando la permanencia en el empleo (Martínez y Peña, 2021).

La aplicación de estos principios, constituye de suma importancia, debido a que constituyen los pilares fundamentales que sustentan la figura del despido ineficaz. Buscan garantizar la protección integral del trabajador frente a vulneraciones realizadas por parte del empleador, asegurando que toda desvinculación laboral se realice bajo causas justas y respetando el debido proceso.

En este contexto, la importancia de los principios antes referidos radica en que otorgan eficacia real a los derechos laborales reconocidos constitucional y legalmente, garantizando la tutela efectiva y la reparación adecuada frente a un despido intempestivo.

El principio de inamovilidad, en particular, refuerza la protección de los grupos de atención prioritaria garantizando la no vulneración de sus derechos. Dichos principios no solo contribuyen a una comprensión más precisa del despido ineficaz, sino consolidan la seguridad jurídica en el ámbito laboral.

### **3.1.2. Vigencia del Despido Ineficaz en Ecuador**

La Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, que se implementó en Ecuador en abril de 2015, incluyó disposiciones especiales para garantizar los derechos laborales y, a través de ellas, se realizaron modificaciones y progresos importantes.

El artículo 195.1 del Código de trabajo es la norma principal que hace referencia al despido ineficaz, ya que, establece que se considerará ineficaz todo despido intempestivo que se realice en contra de una trabajadora embarazada o por motivos

relacionados con su estado de gestación o maternidad, debido a que el principio de inamovilidad protege su estabilidad (Código de Trabajo, 2015).

Por otro lado, el artículo 195.2 de la misma norma, hace alusión a que cuando se produzca el despido ineficaz, la persona trabajadora afectada podrá interponer una acción legal por motivos de vulneración de sus derechos, que en este caso es el derecho de la estabilidad laboral.

### **3.1.3. Efectos jurídicos y económicos del Despido Ineficaz**

En base a lo analizado en líneas anteriores, se determina que, en el marco jurídico ecuatoriano, el despido ineficaz constituye una figura de protección laboral, la cual busca salvaguardar los derechos de determinados grupos de atención prioritaria, como lo son las mujeres embarazadas. Esta protección se fundamenta en la normativa analizada con anterioridad, la misma busca garantizar la estabilidad laboral durante una etapa en la que la empleada se encuentra en una situación de vulnerabilidad, impidiendo que el empleador afecte su derecho al trabajo.

Desde el punto de vista jurídico y económico, los efectos del despido ineficaz trascienden a la simple invalidez del acto de despido. Jurídicamente, implica la obligación del empleador de cumplir con lo que el juez ordene.

Por otro lado, desde la óptica económica, esta medida busca restituir a la trabajadora en la misma situación en que se encontraba antes del despido, evitando un perjuicio material que afecte su estabilidad laboral.

#### **3.1.3.1. Declaratoria de Ineficacia**

En apartados previos se ha destacado que la mujer embarazada requiere de protección especial dentro del ámbito laboral debido a encontrarse en una situación de vulnerabilidad, es por ello que se considera importante también el estudio de las consecuencias jurídicas en caso de violentar los derechos de las trabajadoras.

Quien pretenda interponer una acción para solicitar la declaratoria de ineficacia del despido, deberá realizarlo en un plazo máximo de 30 días desde el momento que fue despedida, ante un juez de lo laboral en el lugar donde se produjo el despido, mismo que se realizará mediante un trámite Sumario, acorde lo establecido en el artículo 575 del Código de Trabajo (Rocha y Asociados, 2023).

Al momento de dicha declaratoria, se considerará que la relación laboral entre el empleador y la empleada no ha sido interrumpida, por lo que una de las posibilidades es

disponer el pago de las remuneraciones adeudadas, junto con un recargo del 10%. Dentro de este momento, caben dos opciones que se analizarán a continuación (Rocha y Asociados, 2023).

Además, una vez admitida la demanda, se notificará al empleador conforme lo establece el Código Orgánico General de Procesos. En la resolución que emita el juez podrá disponer medidas cautelares que no afecten a la trabajadora mientras dure el proceso.

La audiencia se realizará en el plazo previsto en el Código Orgánico General de procesos, que constituye para estos casos términos más cortos al trámite Sumario general. Dicha audiencia comenzará con una etapa de conciliación y en caso de que las partes lleguen a un acuerdo, este se aprobará mediante sentencia, caso contrario se procederá con las fases de la audiencia única.

Por otro lado, en el artículo 195.3 del mismo cuerpo normativo establece que al momento que se haya declarado la ineficacia del despido, con la respectiva sentencia, se considerará que la relación laboral nunca fue interrumpida y se dispondrá a más del reintegro de la trabajadora, el pago de las remuneraciones adeudadas, incluyendo un recargo del 10%.

Si la trabajadora pese a la declaratoria de ineficacia, decide no continuar con la relación laboral, tiene derecho a otras indemnizaciones que se analizarán más adelante.

#### **3.1.3.1.1. Reintegro de la trabajadora**

Una de las particularidades del despido ineficaz es reconocer la posibilidad de que la persona que se encuentra en una situación de vulnerabilidad, que fuere afectada por un despido, pueda reincorporarse a sus labores. Posterior a la reincorporación se entenderá que la relación de trabajo sigue siendo ininterrumpida.

Luego de las modificaciones y reformas realizadas al Código de Trabajo, se incorpora la obligación de los jueces de trabajo de disponer el reintegro inmediato de la trabajadora que haya sido despedida de su puesto mientras se encuentra en estado de gravidez, parto y periodo de lactancia. Esta medida debe ejecutarse una vez que el juez haya resuelto declarar la ineficacia del despido.

No obstante, la decisión de permanecer o no en su puesto de trabajo corresponde exclusivamente a la trabajadora (Ortega y Cabrera, 2023).

En consecuencia a lo establecido, si se verifica la existencia de un despido con características de ineficaz, corresponderá a la trabajadora ejercer el derecho de solicitar

su reincorporación al puesto de trabajo, disposición que deberá ser ordenada por el juez laboral desde el momento en el cual se califique la demanda (Ortega y Cabrera, 2023).

El artículo 195.3 del Código de Trabajo (2015) establece los efectos jurídicos derivados de la declaratoria de ineficacia del despido, otorgando una especial relevancia al principio de continuidad laboral. En el caso particular de una trabajadora embarazada, este artículo garantiza su reintegro inmediato al puesto de trabajo una vez declarada la ineficacia del despido, reconociendo que la relación laboral no se ha interrumpido en ningún momento.

Asimismo, este artículo contempla que la decisión final de permanecer o no en el puesto de trabajo, le corresponde únicamente a la empleada. En caso de que esta decida no continuar con el vínculo laboral.

El mismo artículo hace referencia a que en caso de que el empleador se niegue a reincorporar a la trabajadora después de que se haya ordenado su reintegro inmediato, ya sea en providencia inicial o una vez se declare la ineficacia del despido, podrá ser sancionado conforme lo establece el Código Orgánico Integral Penal por motivo de incumplir con decisiones legítimas emitidas por autoridad competente.

El análisis realizado sugiere que el despido ineficaz proteja a las empleadas garantizando su reintegro, la continuidad de la relación laboral y el pago de remuneraciones no percibidas, fortaleciendo la obligación judicial de disponer dicho reintegro, asimismo, se reconoce la libertad de la trabajadora para decidir si quiere o no continuar la relación laboral. Así, la norma refuerza la estabilidad laboral y por ende el principio de inamovilidad.

#### **3.1.3.1.2. Indemnización por Despido Ineficaz**

Al momento de la declaratoria de despido ineficaz y de ordenarse el reintegro de la trabajadora a su puesto de trabajo, en caso de que la misma no acepte reintegrarse, el segundo inciso del artículo 195.3 del Código de Trabajo dice que la trabajadora recibirá una indemnización que será igual al valor de un año de sueldo, más el monto que le corresponda por despido intempestivo.

Entonces, el contenido de este artículo refleja una protección integral hacia la trabajadora frente a un despido ineficaz, garantizando una reparación económica en caso de no aceptar el reintegro a su puesto de trabajo, optando libremente por no continuar la relación laboral, sin que ello implique la pérdida de sus derechos.

De acuerdo a lo analizado, la mujer embarazada o en estado de maternidad cuyo despido haya sido declarado ineficaz y además de ello, opte por no reintegrarse a su puesto de trabajo, tiene derecho a una indemnización equivalente a un año de remuneraciones percibidas, además de la correspondiente al despido intempestivo y el resto de rubros que tuviere pendientes de pago. De esta manera el principio busca restituir como tal los perjuicios ocasionados por la desvinculación por parte del empleador, todo ello considerando su condición de especial protección.

Es preciso mencionar que la remuneración a tener en consideración para el cálculo de la indemnización por despido ineficaz debe contener los parámetros establecidos por la Corte Nacional, según la Sentencia 02-2025. Estos son la última remuneración completa o la última remuneración al momento del despido.

En cuanto a la determinación del monto indemnizatorio por despido intempestivo, se aplicará lo dispuesto en el artículo 188 del Código de Trabajo (2015), el cual establece que, si la trabajadora ha laborado hasta tres años, le corresponderá el pago de tres meses de remuneración. No obstante, si su tiempo de servicio es mayor a tres años, tendrá derecho a recibir el equivalente a un mes de salario por cada año trabajado, hasta un máximo de veinticinco meses de remuneración.

Asimismo, la trabajadora despedida tendrá derecho a las bonificaciones previstas en el artículo 185 del Código del trabajo, específicamente la bonificación por desahucio, que corresponde al 25% de la última remuneración por cada año de servicio. A estos valores se sumarán los rubros correspondientes por ley, es decir, la parte proporcional de décimo tercero, décimo cuarto, vacaciones y fondos de reserva, los cuales se mantienen como derechos adquiridos e irrenunciables (Herrera, 2022).

## CONCLUSIÓN

El presente estudio permitió analizar de manera integral la protección que el ordenamiento jurídico ecuatoriano otorga a las mujeres embarazadas mediante la aplicación del Principio de Inamovilidad que les ampara, reconocido como una garantía de estabilidad reforzada. A partir del estudio doctrinario y normativo realizado, se evidenció que este principio constituye un mecanismo esencial para la tutela de los derechos laborales, la igualdad y la no discriminación por motivo de embarazo o maternidad.

En primer lugar, se constató que la inamovilidad laboral de la mujer embarazada tiene fundamento constitucional y legal. La Constitución de la República del Ecuador dispone la obligación del Estado y de los empleadores de proteger a la mujer durante el embarazo y la maternidad. Esta garantía se refuerza con lo que establece el Código de Trabajo, que califica como ineficaz el despido efectuado en ciertas circunstancias, estableciendo el reintegro de la trabajadora o indemnizaciones en caso de no aceptar el mismo. Demostrando que el principio de Inamovilidad tiene un carácter imperativo y protector, cuyo incumplimiento genera consecuencias directas para el empleador.

En segundo término, el análisis doctrinario permitió establecer conceptos y la importancia del principio de Inamovilidad, entendiendo que no se enfoca únicamente en mantener el vínculo laboral, sino proteger a la mujer embarazada en un ámbito social y jurídico, exigiendo medidas de protección especial en consonancia con convenios internacionales de la OIT y de la CEDAW, configurando a la inamovilidad como una garantía irrenunciable para la trabajadora y de aplicación obligatoria para el empleador.

En cuanto a los objetivos propuestos, puede afirmarse que se cumplieron plenamente. A lo largo de la investigación se logró identificar con precisión el marco jurídico nacional e internacional que sustenta la protección de la mujer embarazada frente al despido. Asimismo, se examinó de forma crítica su fundamentación doctrinaria, destacando las corrientes teóricas que reconocen este principio. Finalmente, se determinó el alcance jurídico de este principio, evidenciando su aplicación, sus limitaciones y su relevancia como mecanismo de garantía de los derechos de las mujeres embarazadas.

En efecto, el principio de Inamovilidad de las mujeres embarazadas en el Ecuador no solo representa una garantía laboral, sino un pilar fundamental para la protección de los derechos humanos, al asegurar que el embarazo y la maternidad no sean motivo de

exclusión ni vulneración. Su observancia plena constituye un compromiso del Estado, de los empleadores y de la sociedad en general en la construcción de un entorno laboral más justo, equitativo y respetuoso de la dignidad humana y de los derechos de las trabajadoras que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

En este sentido, la protección a la mujer embarazada adquiere también una dimensión aún más trascendente al estar vinculada con la salvaguarda del que está por nacer o del recién nacido. El trabajo constituye el sustento que garantiza no solo su bienestar, sino también el del hijo que depende ella. Por ello, el Principio de Inamovilidad laboral además de proteger a la mujer gestante, ampara la vida en gestación, promoviendo así el desarrollo digno del nuevo ser.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, A. (2015). Estabilidad e inamovilidad laboral. Un esfuerzo de distinción. *Revista Venezolana de Legislación y Jurisprudencia*, 5(1) 122-143. <https://rvlj.com.ve/wp-content/uploads/2023/07/Pags.-25-82.pdf>
- Andres Oleas L. (2023). Las mujeres y el derecho laboral ecuatoriano desde el enfoque de género. *Revista Cálamo*, 1(4), 18–31. <https://doi.org/10.61243/calamo.4.283>
- Beno, J., Silen, A. P., & Yanti, M. (2022). Despido intempestivo de mujer embarazada y su repercusión como grupo vulnerable. *Revista Universidad y Sociedad*, 33(1), Artículo 4. [https://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202022000300636](https://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000300636)
- Cabanellas, G. (1997). *Diccionario enciclopédico de derecho usual* (Heliastra, Ed.; 1a ed., Vol. 1) [Libro]. Heliastra. [https://bibliotecadigital.ucc.edu.co/discovery/fulldisplay?vid=57UCC\\_INST:57UC C\\_INST&docid=alma990001229430204416&lang=es&context=L&adaptor=Local%20Search%20Engine](https://bibliotecadigital.ucc.edu.co/discovery/fulldisplay?vid=57UCC_INST:57UC C_INST&docid=alma990001229430204416&lang=es&context=L&adaptor=Local%20Search%20Engine)
- Cabanellas, Guillermo. (1993). *Diccionario jurídico elemental* (1a ed., Vol. 1). Editorial Heliasta. <https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2015/01/doctrina34261.pdf>
- Calderón, A., Armijos, G., & Reyes, V. (2022). El despido ineficaz y el principio de inamovilidad en Ecuador durante la pandemia del COVID-19. *Polo del Conocimiento*, 7(8), 3176–3190. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9042865>
- Código de Trabajo. (2005). *Código de Trabajo*. [https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal\\_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf)
- Código de Trabajo. (2015). *Código de Trabajo*. [https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal\\_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf)
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/constitucion-republica-ecuador>
- De, F., & Cáceres, M. (2012). Significado de la maternidad para embarazadas y miembros del equipo de salud de Bucaramanga. *Facultad Nacional de Salud Pública*, 30(1), Artículo 15. <https://www.redalyc.org/pdf/120/12025811010.pdf>

- De la Cueva, M. (1980). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* (15a ed., Vol. 1). Editorial Porrúa. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/32962.pdf>
- Domingo Herreras, M. H. (2021). La incorporación de la mujer al mundo laboral en perspectiva histórica [Tesis de licenciatura, Universidad de Valladolid]. En *Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales Grado en Administración y Dirección de Empresas*. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/51685/TFG-E-1310.pdf>
- Dufo, E. (2012). Women Empowerment and Economic Development. *Journal of Economic Literature*, 50(4), 1051–1079. <https://doi.org/10.1257/jel.50.4.1051>
- Fermin, Y. (2014). *¿Inamovilidad o estabilidad?* <https://rvlj.com.ve/wp-content/uploads/2023/07/Pags.-25-82.pdf>
- Fernandez, Z. (2022, abril 11). *La mujer: pilar de la humanidad*. 11 de abril de 2022. <https://portal.clubrunner.ca/7988/stories/la-mujer-pilar-de-la-humanidad>
- Gómez Gutierrez, E. L., Castillo Borrego, J. F., & Rodríguez Camacho, V. (2024). La Equidad de Género en el Trabajo para Acceder a Oportunidades que Impactan en el Desarrollo y Liderazgo de la Mujer. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(5), 955–973. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i5.13475](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.13475)
- Guamani, J. (2024). La Justicia Laboral y Reconocimiento del Derecho al Trabajo en el Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2), 6867–6889. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i2.11098](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11098)
- Guamani Toapanta, J. E. (2024). La Justicia Laboral y Reconocimiento del Derecho al Trabajo en el Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2), 6867–6889. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i2.11098](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11098)
- Herrera, C. (2022). *Manual de Derecho Laboral Individual Privado: Análisis del Ordenamiento Jurídico y Modelos* (Corporación CEP, Vol. 2). <https://libreriajuridicaoni.online/producto/manual-de-derecho-laboral-individual-privado-analisis-del-ordenamiento-juridico-y-modelos/>
- La instrumentalización del despido ineficaz como garantía del derecho al trabajo. Estudio en Machala, Ecuador. (2021). *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3296–3313. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i3.532](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.532)
- Ley Orgánica Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en Hogar, Presidencia de la república del ecuador (2015). <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/ley-organica-justicia-laboral-reconocimiento-trabajo-hogar>

- Ley Orgánica Justicia Laboral Y Reconocimiento Del Trabajo En Hogar (2015). <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/LEY-ORGANICA-PARA-LA-JUSTICIA-LABORAL-Y-RECONOCIMIENTO-DEL-TRABAJO-EN-EL-HOGAR.pdf>
- Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta. (2023). *Ley orgánica para impulsar la economía violeta*. <https://www.trabajo.gob.ec/implementacion-de-la-ley-violeta/>
- Lozada, P. (2015). *Influencia de los decretos de inamovilidad laboral especial dictados por el ejecutivo nacional venezolano* [Tesis de maestría, Universidad Católica Andrés Bello]. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAT4047.pdf>
- Machado-López, L., Cedeño-Floril, M. P., & Jiménez-Daul, D. F. (2023). El despido ineficaz de mujeres en Ecuador. Enfoque legal, constitucional y convencional. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(1), 14–24. <https://doi.org/10.62452/yzsbzq26>
- Martínez, M., & Peña, G. (2021). La instrumentalización del despido ineficaz como garantía del derecho al trabajo. Estudio en Machala, Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3296–3313. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i3.532](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.532)
- Martinez, M., & Peña, G. (2021). La instrumentalización del despido ineficaz como garantía del derecho al trabajo. Estudio en Machala, Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3). [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i3.532](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.532)
- Masabanda Analuiza, G. I., Aman Llerena, A. M., Montero Solano, J. P., & Javier Analuiza, E. M. (2019). La evolución del derecho laboral de la mujer. Protección y fomento de la igualdad. *IUSTITIA SOCIALIS*, 4(7), 64. <https://doi.org/10.35381/racji.v4i7.355>
- Montenegro, J. (1966). Definición y concepto de estabilidad en el empleo. *Revista de política Social*, 1, 181–201. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2497060>
- Montero, H., Romero, E., & López, Y. (2022). Derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes en Ecuador ante el despido intempestivo. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 223–236. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.245>
- Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. <https://www.ohchr.org/es/instruments->

[mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women](#)

- OIT. (1919). *Convenio sobre la protección de la maternidad*.  
[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312148](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312148)
- OIT. (1952a). *Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado)*.  
[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100\\_instrument\\_id:312248:no](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=normlexpub:12100:0::no:12100:p12100_instrument_id:312248:no)
- OIT. (1952b). *Recomendación sobre la protección de la maternidad*.  
[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REC,es,R095,/Document#:~:text=I.&text=1.,un%20per%C3%ADodo%20de%20catorce%20semanas](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R095,/Document#:~:text=I.&text=1.,un%20per%C3%ADodo%20de%20catorce%20semanas).
- OIT. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)*.  
[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_Ilo\\_Code:C111](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111)
- OIT. (1981). *C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981* (núm. 156).  
[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312301:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301:NO)
- OIT. (1982a). *Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo*.
- OIT. (1982b). *Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo*.  
[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312303:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312303:NO)
- OIT. (2000). *Convenio sobre la protección de la maternidad*.  
[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183)
- OMS. (2016). *La OMS señala que las embarazadas deben poder tener acceso a una atención adecuada en el momento adecuado*. 2016.  
<https://www.who.int/es/news/item/07-11-2016-pregnant-women-must-be-able-to-access-the-right-care-at-the-right-time-says-who>
- Organización Internacional del Trabajo. (2000). *Convention C183 - Maternity Protection Convention*, 2000 (No. 183).

[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183)

- Ortega, W., & Cabrera, T. (2023). Estabilidad laboral relativa y derecho a reintegro en la legislación ecuatoriana. *Qualitas Revista Científica*, 25(25). <https://doi.org/10.55867/qual25.01>
- Pachano Zurita, A. C., & Molina Torres, M. V. (2022). La discriminación laboral por género en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 188–195. <https://doi.org/10.62452/vak4a177>
- Quevedo, A., & Tigua, A. (2017). *Desafíos del despido ineficaz en el Ecuador*. [Tesis de grado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/8137>
- Rocha & Asociados. (2023). *Lo que debes saber del despido Ineficaz*. <https://rocha-asociados.ec/lo-que-debes-saber-del-despido-ineficaz/>
- Sánchez, J. E., Sánchez Espinosa, J. L., Sánchez Espinosa, J. H., & Sánchez Espinosa, V. A. (2019). La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador. *Koinonia*, 4(8). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35381/racji.v4i7.354>
- Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados (2020). <https://www.corteconstitucional.gob.ec/sentencia-3-19-jp-20-y-acumulados/>
- UNICEF. (2023). *Qué es el puerperio y las etapas del posparto*. <https://www.unicef.org/uruguay/crianza/embarazo/que-es-el-puerperio-y-las-etapas-del-posparto>
- Valarezo-Palacios, T., Isea-Argüelles, J., & Infante-Miranda, M. (2024). Análisis crítico - jurídico de vulneración de los derechos laborales a mujeres en periodo de maternidad [Critical-legal analysis of the violation of the labor rights of women during maternity leave]. *Verdad y Derecho. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 3(especial 3 UNIANDES), 106–113. <https://doi.org/10.62574/w8r4yp55>
- Zorelly, A. (2013). *Protección de la Inamovilidad en Venezuela y Colombia, en referencia a los Convenios y Recomendaciones de la OIT*. International Labour Organization. [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101\\_COMMENT\\_ID:2117046](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:2117046)