



Crítica y Derecho

Revista Jurídica

e-ISSN 2737-6281 / p-ISSN 2737-629X

<https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/criticayderecho/issue/view/297>

Desafíos contemporáneos del derecho y la democracia

Despido ineficaz y su impacto en los derechos laborales de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia en el sector privado del Ecuador

Unlawful dismissal and its impact on the labor rights of pregnant and breastfeeding women in Ecuador's private sector

Karen Jennifer Chuquirima Ramírez

Abogada. Universidad Nacional de Loja. Ecuador.

karen.j.chuquirima@unl.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0005-8924-9586>

Bárbara Nicole Aguirre Tene

Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social. Universidad Nacional de Loja. Ecuador.

barbara.aguirre@unl.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0009-9270-9829>

<https://doi.org/10.29166/cyd.v7i13.10133>

Recibido: 2026-02-05 / Aceptado: 2026-05-15 / Publicado: 2026-07-15



RESUMEN

La investigación abordó la problemática del despido ineficaz y su impacto en los derechos laborales dentro del sector privado ecuatoriano. El objetivo fue realizar un análisis jurídico y doctrinario para evaluar la idoneidad del plazo de treinta días establecido en los artículos 195.1, 195.2 y 195.3 del Código de Trabajo para garantizar la estabilidad laboral reforzada de mujeres embarazadas, en periodo de lactancia y dirigentes sindicales. No obstante, el presente estudio delimitó su análisis empírico exclusivamente a la situación de las mujeres gestantes y en periodo de lactancia en el sector privado ecuatoriano. Se empleó una metodología mixta con un diseño descriptivo, transversal y no experimental. La población estudiada consistió en una muestra de 20 mujeres embarazadas o lactantes de la ciudad de Loja y 10 expertos en derecho laboral como jueces, docentes y defensores públicos, seleccionados por su especialidad y vinculación directa con la materia laboral. Para el análisis de datos, se aplicó el método estadístico para tabular encuesta de seis preguntas cerradas y un análisis cualitativo para procesar entrevistas estructuradas. Los resultados cuantitativos indicaron que el 75% de las trabajadoras experimentó inseguridad laboral y un crítico 80% desconocían el tiempo legal para impugnar el despido. Asimismo, el 80% de las encuestadas y el consenso de los expertos determinaron que el periodo de treinta días es insuficiente, especialmente al considerar que el 65% de las madres reportó agotamiento físico extremo, y el 45% estrés o tristeza durante la lactancia, factores que limitan su capacidad de reacción jurídica. El análisis comparado destacó que legislaciones como las de Colombia y Costa Rica ofrecen plazos de protección mucho más amplios, de seis meses hasta dos años, lo que evidencia que el término ecuatoriano es restrictivo y perentorio. Se concluyó que el plazo actual constituye un obstáculo real para la tutela judicial efectiva, dejando a las trabajadoras en indefensión y sustentando la necesidad de una reforma legal para ampliar el término y asegurar una estabilidad laboral real.

Palabras Claves: despido ineficaz, derechos laborales, tutela judicial efectiva, estabilidad laboral, seguridad jurídica.

ABSTRACT

This study addressed the issue of invalid dismissals and their impact on labor rights within Ecuador's private sector. The objective was to conduct a legal and doctrinal analysis to evaluate the adequacy of the thirty-day period established in Articles 195.1, 195.2, and 195.3 of the Labor Code to guarantee enhanced job security for pregnant women, breastfeeding women, and union leaders. However, this study limited its empirical analysis exclusively to the situation of pregnant and breastfeeding women in the Ecuadorian private sector. A mixed-methods approach was used, employing a descriptive, cross-sectional, and non-experimental design. The study population consisted of a sample of 20 pregnant or breastfeeding women from the city of Loja and 10 labor law experts including judges, professors, and public defenders selected for their expertise and direct involvement in labor matters. For data analysis, a statistical method was applied to tabulate a survey comprising six closed-ended questions, and a qualitative analysis was used to process structured interviews. The quantitative results indicated that 75% of the workers experienced job insecurity, and a critical 80% were unaware of the legal timeframe for challenging their dismissal. Likewise, 80% of the respondents and the consensus of the experts determined that the thirty-day period is insufficient, especially considering that 65% of mothers reported extreme physical exhaustion, and 45% reported stress or sadness during breastfeeding factors that limit their ability to take legal action. The comparative analysis highlighted that legislation in countries such as Colombia and Costa Rica offers longer protection periods.

Keywords: Unlawful dismissal, labor rights, effective judicial protection, job security, legal certainty.

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, el progreso de las mujeres en el ámbito laboral ha marcado un cambio en la lucha por la igualdad; sin embargo, en el sector privado, persisten desafíos que afectan la estabilidad laboral reforzada de este grupo. El objetivo del estudio es el despido ineficaz, figura jurídica incorporada en la Ley Orgánica para la Justicia Laboral en el año 2015 para proteger a mujeres embarazadas o en periodo de lactancia y dirigentes sindicales frente a las relaciones laborales de manera arbitraria (Ley Orgánica para la Justicia Laboral, 2015). Según Montalvo (2016), esta figura declara nulo el despido cuando se vulneran garantías fundamentales de la persona trabajadora. Sin embargo, la efectividad del plazo de treinta días dispuesto en el Código de Trabajo del año 2005 (Código del Trabajo, 2005, art. 195.1.2.3) es cuestionable en la práctica.

La magnitud real de este problema se evidencia en los hallazgos empíricos de la presente investigación, donde el 80% de las trabajadoras encuestadas manifestó desconocer este plazo perentorio para interponer una acción judicial. Además, la vulnerabilidad del grupo se refleja en que el 75% de las mujeres gestantes ha sentido temor a perder su empleo, sustentado en la percepción de que la maternidad es vista como una carga por el empleador. Esta rigidez temporal ignora factores biológicos documentados en este estudio: el 65% de las madres reporta agotamiento físico extremo y un 45% experimenta estrés o tristeza durante la lactancia, condiciones que imposibilitan una reacción jurídica oportuna.

Históricamente, la protección de estos grupos es fruto de luchas sociales. Como señala Porras (2013), la huelga del 15 de noviembre de 1922 fue el antecedente directo de la defensa de los derechos laborales, base de la protección actual para los trabajadores ecuatorianos (Porras, 2013). Por otro lado, la lucha por el sufragio femenino de Matilde Hidalgo en 1924 (Acosta, 2007) actuó como catalizador para la igualdad laboral y el reconocimiento de los derechos de la mujer en el Ecuador, plasmada formalmente desde la Constitución de 1945 (Constitución Política del Ecuador, 1945). Estas garantías se encuentran hoy consagradas en la Constitución de la República del Ecuador del año 2008, realmente garantista, y en instrumentos internacionales firmados y ratificados por el país como el Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo del año 1962 (Organización Internacional del Trabajo, 1962), que prohíbe categóricamente el despido durante la gestación y el parto.

Finalmente, se contrasta la normativa nacional con los modelos de la República de Colombia y República de Costa Rica; se identifica que estos países otorgan plazos más largos para accionar, lo que fundamenta la necesidad urgente de una reforma legal en el Código de Trabajo ecuatoriano para que la estabilidad laboral pase de ser una aspiración teórica a una protección material efectiva.

METODOLOGÍA

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque mixto, al combinar métodos cualitativos y cuantitativos para abordar de manera integral la problemática del despido ineficaz. De acuerdo con Guelmes y Nieto (2015), la investigación mixta integra sistemáticamente los métodos cualitativo y cuantitativo, con el fin de obtener una comprensión más completa y profunda de los fenómenos estudiados. Se empleó un diseño no experimental, descriptivo y transversal (Huaire, 2019), el cual se limitó a analizar la realidad jurídica y el impacto social de esta figura sin manipular las variables de estudio.

Se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo intencional o por conveniencia, seleccionando a los participantes por su vinculación directa con el objeto de estudio. La muestra cuantitativa consistió en 20 mujeres embarazadas o lactantes de la ciudad de Loja, elegidas bajo el criterio de inclusión de haber experimentado vulnerabilidad o riesgo de despido durante su gestación. La muestra cualitativa incluyó a 10 expertos en Derecho

Laboral, conformada por jueces de la Sala de lo Laboral, defensores públicos y docentes especialistas en Derecho Laboral de la Universidad Nacional de Loja. El tamaño de la muestra se justifica por la naturaleza analítica del estudio, que buscaba profundizar en la percepción técnica y vivencial dentro de un contexto local específico para evaluar la tutela judicial efectiva.

Para el procesamiento de la información se aplicaron las siguientes técnicas y métodos:

Análisis estadístico-descriptivo: para organizar, clasificar y resumir la información obtenida mediante las encuestas aplicadas a las trabajadoras del sector privado. Según Balleto (2012), este método permite sistematizar los datos numéricos a través de frecuencias, porcentajes y representaciones estadísticas, facilitando la comprensión de los fenómenos investigados.

En la presente investigación, los datos recopilados fueron codificados y tabulados para la elaboración de cuadros de frecuencia porcentuales, lo que permitió visualizar de manera objetiva la percepción de las trabajadoras respecto al conocimiento de la acción por despido ineficaz, la suficiencia del plazo legal de treinta días para accionar y el nivel de seguridad laboral durante el embarazo y la lactancia. Asimismo, esta técnica permitió identificar tendencias y patrones de comportamiento que sirvieron de base para el análisis e interpretación de los resultados, conforme a los criterios metodológicos propuestos por Balleto (2012).

Análisis de contenido cualitativo: se aplicó un análisis de contenido cualitativo a las entrevistas estructuradas realizadas a jueces, defensor público, abogados y docentes especializados en el ámbito jurídico laboral. Esta técnica permitió examinar e interpretar los criterios de los expertos respecto a la naturaleza jurídica del plazo de caducidad, las dificultades de acceso a la justicia y la necesidad de reformas orientadas a fortalecer la protección de las trabajadoras.

De acuerdo con Palmero (2021), el análisis de contenido constituye un procedimiento sistemático que permite interpretar información cualitativa mediante la identificación de categorías, conceptos y relaciones que facilitan la comprensión de un fenómeno determinado. En virtud de ello, las respuestas obtenidas fueron agrupadas en categorías temáticas y contrastadas con la normativa vigente, la doctrina jurídica y los principios constitucionales relacionados con la tutela judicial efectiva y la protección reforzada de la maternidad.

Este proceso permitió establecer relaciones entre los resultados empíricos y el marco jurídico aplicable, orientando el análisis desde principios generales hacia conclusiones específicas sobre la problemática investigada.

La combinación de análisis estadístico-descriptivo y del análisis de contenido cualitativo permitió obtener una visión integral del problema de investigación, fortaleciendo la validez de los resultados y facilitando la formulación de conclusiones fundamentadas sobre la eficacia de la protección jurídica otorgada a las trabajadoras embarazadas en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

Finalmente, al involucrar a un grupo de atención prioritaria, el estudio se rigió por protocolos de protección a la dignidad y confidencialidad. Se aplicó el consentimiento informado a cada participante, garantizando que la información recolectada tuviera fines estrictamente académicos y que la identidad de las encuestas fuera resguardada conforme a los principios de ética en la investigación social.

RESULTADOS

Análisis sistematizado de las encuestas (perspectiva de las trabajadoras)

La investigación de campo se realizó con una muestra de veinte mujeres embarazadas o en periodo de lactancia de la ciudad de Loja. El instrumento aplicado estuvo conformado por seis preguntas cerradas, orientadas a identificar la percepción de las trabajadoras respecto a la estabilidad laboral durante la maternidad, el conocimiento de los mecanismos de protección jurídica existentes y las dificultades que enfrentan para ejercer sus derechos frente a un eventual despido. Las preguntas 3 y 6 permitieron respuestas múltiples, por lo que la suma de los porcentajes supera el cien por ciento, circunstancia que refleja la presencia simultánea de diversas preocupaciones y afectaciones en una misma participante.

A partir del análisis conjunto de los resultados, se identifican tres elementos vinculados entre sí: la percepción de inseguridad laboral durante el embarazo, el desconocimiento de los mecanismos legales de protección y las limitaciones materiales que dificultan el acceso oportuno a la justicia. Estos elementos permiten comprender que la problemática del despido ineficaz no se reduce únicamente a una cuestión normativa, sino que involucra factores económicos, emocionales y sociales que condicionan la capacidad de reacción de las trabajadoras.

Dimensión de inseguridad laboral: los resultados obtenidos evidencian que el embarazo continúa siendo percibido por las trabajadoras como una circunstancia que puede comprometer su estabilidad laboral.

Tabla 1

¿Ha temido perder su puesto de trabajo por estar en estado de gestación

Indicadores	Variables	Porcentaje
SÍ	15	75%
NO	5	25%
TOTAL	20	100%

Fuente: Instrumentos alados

Como se observa, el 75% de las encuestadas manifestó haber sentido temor de perder su puesto de trabajo debido a su estado de gestación. Este resultado permite advertir que la maternidad no es percibida únicamente como una etapa de protección especial, sino también como un factor de incertidumbre respecto de la continuidad laboral. El elevado porcentaje objetivo refleja que, aun cuando la legislación reconoce garantías específicas para las trabajadoras embarazadas, estas no siempre generan una sensación efectiva de seguridad en quienes deberían ser sus principales beneficiarias.

La percepción de vulnerabilidad laboral adquiere mayor relevancia cuando se analiza conjuntamente con la respuesta proporcionada y el respeto a las oportunidades de empleo asociadas a la maternidad.

Tabla 2

¿Cree que ser madre afecta las oportunidades de conseguir o mantener un trabajo?

Indicadores	Variables	Porcentaje
SÍ	15	75%
NO	5	25%
TOTAL	20	100%

Fuente: Instrumentos aplicados

Los resultados muestran que el mismo porcentaje de mujeres que manifestó temor por perder su empleo considera que la maternidad afecta las posibilidades de acceder o mantenerse en el mercado laboral. Esta coincidencia porcentual no puede ser casual. Por el contrario, evidencia la existencia de una percepción consolidada de desventaja laboral vinculada a la condición materna.

Desde la experiencia de las participantes, la maternidad aparece asociada a una disminución de oportunidades laborales, situación que puede traducirse en mayores niveles de inseguridad económica y dependencia financiera. En consecuencia, la protección jurídica prevista por la normativa laboral parece coexistir con una realidad social en la que las mujeres continúan percibiendo que el embarazo y la maternidad pueden afectar negativamente sus posibilidades de desarrollo profesional.

Los resultados de ambas tablas permiten sostener que la inseguridad laboral constituye una experiencia recurrente dentro de una muestra estudiada y que dicha percepción se encuentra estrechamente relacionada con la idea de que la maternidad representa una condición que limita las oportunidades laborales de las mujeres.

Con la finalidad de identificar las reacciones más probables frente a un eventual despido durante el embarazo, se consultó a las participantes sobre las principales preocupaciones que enfrentarían en dicha situación.

Tabla 3

Si al estar en estado de gestación la despidieran de su trabajo,

¿Cuáles serían sus preocupaciones?

Indicadores	Variables	Porcentaje
¿Cómo alimentaré a mi bebé?	11	55%
¿Cómo conseguiré otro empleo?	12	60%
¿Debo buscar un abogado?	4	20%
TOTAL	20	100%

Fuente: Instrumentos aplicados

Los datos revelan que las preocupaciones predominantes se encuentran relacionadas con la estabilidad económica y la subsistencia familiar. El 60% manifestó que su principal inquietud sería conseguir otro empleo, mientras que el 55% señaló la alimentación y manutención de su hijo como una preocupación inmediata. En contraste, únicamente el 20% consideró la posibilidad de buscar asesoría jurídica.

Este resultado permite advertir que, frente a la pérdida del empleo, las trabajadoras concentran su atención en resolver necesidades urgentes relacionadas con la supervivencia económica antes que en iniciar acciones legales. La prioridad no es reclamar judicialmente el derecho vulnerado, sino garantizar los recursos necesarios para afrontar las obligaciones derivadas de la maternidad.

La escasa presencia de la opción relacionada con la búsqueda de asistencia jurídica sugiere que el acceso a la justicia no forma parte de las primeras estrategias de respuesta frente al despido. Esta situación adquiere especial importancia al contrastarla con el nivel de conocimiento que poseen las encuestadas respecto de la acción de despido ineficaz.

Tabla 4

¿Usted conocía que, si la despiden por estar embarazada o por razones relacionadas con su maternidad, tiene 30 días para presentar una demanda por despido ineficaz?

Indicadores	Variables	Porcentaje
SÍ	4	20%
NO	16	80%
TOTAL	20	100%

Fuente: Instrumentos aplicados

Los resultados muestran que ocho de cada diez mujeres desconocían la existencia del plazo legal para presentar la acción de despido ineficaz. Este hallazgo resulta especialmente relevante porque permite explicar por qué la búsqueda de asesoría jurídica ocupa un lugar secundario entre las preocupaciones manifestadas por las participantes.

Diffícilmente una trabajadora podrá ejercer oportunamente una acción legal si desconoce tanto la existencia del mecanismo de protección como el tiempo disponible para activarlo. En este sentido, los resultados evidencian una brecha entre el reconocimiento formal de los derechos y la posibilidad real de ejercerlos. La falta de información jurídica aparece como un obstáculo que limita la efectividad de la tutela reconocida por la legislación laboral.

Uno de los aspectos centrales de la investigación consistió en determinar si las trabajadoras consideran suficiente el plazo de treinta días previsto para demandar el despido ineficaz.

Tabla 5

En Ecuador, si una mujer embarazada es despedida, tiene 30 días para presentar una demanda. ¿Considera que este plazo de 30 días es suficiente?

Indicadores	Variables	Porcentaje
SÍ	4	20%
NO	16	80%
TOTAL	20	100%

Fuente: Instrumentos aplicados

El 80% de las encuestadas considera insuficiente el plazo establecido por la legislación vigente. Este resultado constituye uno de los hallazgos más significativos de la investigación, pues demuestra que la mayoría de las participantes percibe dificultades para ejercer sus derechos dentro del tiempo previsto por la norma. La percepción de insuficiencia del plazo no puede analizarse de manera aislada. Por el contrario, debe ser examinada a la luz de las condiciones físicas y emocionales que acompañan el embarazo y la lactancia.

Tabla 6

Si usted ha dado de lactar a su bebé, ¿Cuáles de estos problemas ha tenido?

Indicadores	Variables	Porcentaje
Me he sentido muy cansada físicamente	13	65%
Me he sentido estresada o triste	9	45%
He tenido alguna enfermedad relacionada con la lactancia	2	10%
Otras	7	35%
TOTAL	20	100%

Fuente: Instrumentos aplicados

Los resultados evidencian que el 65% de las participantes experimentó cansancio físico considerable durante la lactancia y que el 45% atravesó episodios de estrés o tristeza. Estas cifras permiten identificar que una parte importante de las mujeres enfrenta condiciones que pueden limitar su capacidad para realizar gestiones legales complejas en períodos breves.

Al relacionar estos datos con el 80% que considera insuficiente el plazo de treinta días, se observa que la valoración de las encuestadas responde a circunstancias concretas y no únicamente a una percepción subjetiva. El agotamiento físico, las demandas permanentes del cuidado infantil, la recuperación posterior al parto y las afectaciones emocionales asociadas a esta etapa constituyen factores que inciden directamente en la posibilidad de buscar asesoramiento profesional, reunir documentación y promover una acción judicial dentro del término establecido por la ley.

Resultado de las entrevistas (perspectiva de los expertos)

La entrevista realizada a diez especialistas del ámbito jurídico, entre ellos jueces, defensores públicos, abogados litigantes y docentes universitarios, permitió contrastar los resultados obtenidos mediante las encuestas con la realidad práctica del sistema procesal laboral ecuatoriano. Las opiniones recogidas evidencian una coincidencia significativa respecto a las limitaciones que presenta el actual plazo de treinta días para interponer la acción por despido ineficaz.

De manera unánime, los entrevistados confirmaron que el plazo previsto en la normativa ecuatoriana posee naturaleza jurídica de caducidad, lo que implica que, una vez transcurrido dicho término, el derecho de acción se extingue automáticamente. En consecuencia, el juzgador está obligado a declarar la improcedencia o inadmisión de la demanda cuando esta es presentada fuera del plazo legalmente establecido, incluso si existen elementos que demuestren la vulneración de derechos laborales relacionados con el embarazo o la maternidad. Esta característica convierte al plazo en una limitación procesal de carácter estricto que no admite suspensión ni interrupción, produciendo efectos definitivos sobre la posibilidad de acceder a la tutela judicial.

Los especialistas señalaron que, aunque la finalidad de la caducidad es garantizar la seguridad jurídica y evitar la prolongación indefinida de los conflictos laborales, su aplicación, en los casos de despido de mujeres embarazadas, genera consecuencias que pueden resultar incompatibles con los principios constitucionales de protección reforzada de la maternidad y tutela judicial efectiva. Según los entrevistados, la regulación actual prioriza la celeridad procesal sobre las condiciones reales que enfrentan las trabajadoras al momento de ejercer sus derechos.

Asimismo, la mayoría de los expertos coincidió en calificar el plazo de treinta días como un término fatal excesivamente breve para una persona que atraviesa un estado de especial vulnerabilidad. Desde su experiencia profesional, sostienen que una trabajadora despedida durante el embarazo o la lactancia enfrenta múltiples obstáculos que dificultan la presentación inmediata de una acción judicial. Entre estos factores se identifican el impacto emocional derivado de la pérdida del empleo, la incertidumbre económica respecto al sostenimiento del hogar, las exigencias físicas propias del embarazo o del postparto, así como el desconocimiento de los mecanismos legales de protección disponibles.

Los entrevistados también destacaron que la subordinación característica de la relación laboral genera un contexto de coerción indirecta que influye en la conducta de la trabajadora. En muchos casos, la mujer despedida evita iniciar acciones legales por temor a represalias, a ser estigmatizada en futuros procesos de contratación o a enfrentar conflictos con el empleador. Esta situación provoca que gran parte del plazo legal transcurra mientras la trabajadora intenta comprender las implicaciones de su despido, buscar asesoramiento jurídico o reunir la documentación necesaria para sustentar su reclamación.

Otro aspecto relevante identificado por los especialistas es la dificultad para recopilar medios probatorios dentro del plazo vigente. Los entrevistados señalaron que la trabajadora requiere tiempo para obtener documentos laborales, certificados médicos, comunicaciones emitidas por el empleador y otros elementos que permitan la existencia de una relación entre el despido y su estado de embarazo. La limitación temporal impuesta por la norma puede reducir significativamente las posibilidades de construir una estrategia jurídica sólida, afectando el principio de igualdad procesal entre las partes.

De igual forma, los expertos manifestaron que la brevedad del plazo produce una contradicción entre la finalidad protectora de la institución del despido ineficaz y las condiciones prácticas para su ejercicio. Aunque el legislador creó esta figura con el propósito de garantizar la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas, la exigencia de accionar en un período tan reducido puede convertir la protección en una garantía de difícil

materialización. En este sentido, varios entrevistados sostuvieron que la efectividad de un derecho no depende únicamente de su reconocimiento legal, sino también de la existencia de condiciones razonables que permitan ejercerlo de manera efectiva.

Respecto a posibles alternativas de solución, se observó una tendencia predominante hacia la necesidad de reformar la normativa vigente. La mayoría de los especialistas propuso ampliar el plazo de treinta a noventa días, considerando que este período permitiría equilibrar los principios de seguridad jurídica y tutela judicial efectiva. Según los entrevistados, un plazo de noventa días otorgaría a la trabajadora un plazo razonable para recuperarse física y emocionalmente, obtener asesoría jurídica especializada, reunir pruebas pertinentes y adoptar una decisión informada sobre la defensa de sus derechos.

Los expertos señalaron además que la ampliación del plazo no implicaría una afectación desproporcionada a la seguridad jurídica de los empleadores, sino que constituiría una medida orientada a garantizar el acceso real a la justicia de un grupo de atención prioritaria reconocido constitucionalmente. Desde esta perspectiva, la reforma propuesta permitiría adecuar el procedimiento laboral a las circunstancias que caracterizan la maternidad, fortaleciendo la protección de los derechos fundamentales de las trabajadoras y asegurando una aplicación más efectiva del principio de estabilidad laboral reforzada.

DISCUSIÓN

Los hallazgos de la presente investigación evidencian una contradicción entre el modelo constitucionalista garantista ecuatoriano y la experiencia práctica de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia en el sector privado. Aunque la Constitución de la República del Ecuador reconoce una protección reforzada para las mujeres gestantes y prohíbe cualquier forma de discriminación laboral por motivos de embarazo (Constitución de la República del Ecuador, 2008, arts. 11 y 43), los resultados muestran que el 75% de las trabajadoras encuestadas mantiene un temor constante a perder su empleo durante la gestación o la lactancia. Esta situación permite inferir que la existencia de una garantía jurídica no necesariamente implica su efectividad material, especialmente cuando persisten condiciones estructurales que dificultan el ejercicio real de los derechos laborales.

Los resultados obtenidos coinciden con los planteamientos doctrinarios que sostienen que la eficacia de los derechos depende no solo de su reconocimiento normativo, sino también de la existencia de mecanismos accesibles para su exigibilidad. En este sentido, Montalvo (2016) afirma que una protección jurídica resulta insuficiente cuando los titulares de los derechos carecen de los medios necesarios para ejercerlos efectivamente. Desde esta perspectiva, el hecho de que el 80% de las trabajadoras desconozca el plazo legal de treinta días para interponer la acción por despido ineficaz constituye un indicador de debilidad institucional en la difusión y garantía de los derechos laborales.

Asimismo, el desconocimiento generalizado del plazo procesal adquiere especial relevancia si se considera que el 80% de las encuestadas lo percibe como insuficiente para ejercer una defensa adecuada. Este resultado puede interpretarse a la luz de los principios de la tutela judicial efectiva y acceso a la justicia, reconocidos tanto en la Constitución ecuatoriana (2008, art. 75) como en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Al respecto, Ferrajoli (2011) sostiene que los derechos fundamentales únicamente alcanzan eficacia cuando el ordenamiento jurídico establece garantías procesales reales y accesibles que permitan su protección frente a posibles vulneraciones.

Por otra parte, la investigación aporta un elemento poco explorado en la literatura jurídica nacional al relacionar los plazos procesales con las condiciones biológicas y emocionales derivadas de la maternidad. Los datos revelan que el 65% de las encuestadas experimentó agotamiento físico extremo y el 45% manifestó sentimientos de estrés, ansiedad o tristeza durante el periodo de lactancia. Estos resultados permiten afirmar que las condiciones

particulares de las mujeres gestantes y lactantes deben ser consideradas al momento de diseñar mecanismos procesales destinados a proteger sus derechos laborales. En concordancia con ello, la Organización Internacional del Trabajo (2019) ha señalado que los Estados deben adoptar medidas que garanticen una protección efectiva de la maternidad, evitando que las condiciones propias del embarazo o del posparto se conviertan en obstáculos para el acceso a la justicia laboral.

La valoración de los expertos consultados refuerza esta interpretación. De manera unánime los especialistas coincidieron en que el plazo de treinta días previsto para accionar por el despido ineficaz opera como un verdadero término fatal de caducidad, cuya expiración extingue definitivamente la posibilidad de reclamar el reintegro laboral y la indemnización especial correspondiente. Esta característica procesal evidencia una tensión entre los principios de celeridad y seguridad jurídica, por una parte, y la tensión judicial efectiva, por otra. Como advierte Carbonel (2015), los plazos procesales deben observar criterios de razonabilidad y proporcionalidad, especialmente cuando afecta el ejercicio de derechos fundamentales de grupos que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

Por ello, la investigación permite identificar una situación de doble indefensión. La primera dimensión corresponde a la pérdida del empleo y de los ingresos económicos necesarios para garantizar la subsistencia de la madre y su hijo; la segunda deriva de la imposibilidad jurídica de reclamar la restitución de sus derechos una vez vencido el plazo de 30 días. Esta doble afectación resulta particularmente grave si se considera que la extinción del derecho de acción ocurre precisamente en una etapa caracterizada por mayores exigencias físicas, emocionales y económicas para la trabajadora. Desde la teoría de los derechos fundamentales, esta circunstancia podría constituir una limitación desproporcionada al acceso a la justicia y a la protección especial que la norma suprema reconoce a la maternidad.

Para fundamentar la necesidad de reforma en Ecuador, se presentan diferencias analíticas entre los sistemas jurídicos de Ecuador, Colombia y Costa Rica estructurado en categorías comunes:

El sistema jurídico ecuatoriano, al contrastarse con los modelos de Colombia y Costa Rica, se evidencia que Ecuador posee la regulación más restrictiva en términos de temporalidad y acceso procesal. Mientras que en Ecuador el artículo 195.2 del Código de Trabajo establece un plazo perentorio de treinta días (Código del Trabajo, 2005, art. 195.2) que actúa como una figura de caducidad, extinguiendo el derecho de forma inmediata, las legislaciones vecinas han adoptado términos significativamente más amplios y flexibles que reconocen la vulnerabilidad del trabajador.

En la República de Colombia, la protección se fundamenta en el concepto de estabilidad laboral reforzada. A diferencia de Ecuador, donde el empleador puede despedir y esperar la reacción judicial de la trabajadora, el sistema colombiano exige una autorización previa del Ministerio del Trabajo para desvincular a una mujer protegida, debiendo el empleador demostrar una causa justa ajena al embarazo (Rojas, 2003). En cuanto a los plazos, aunque las acciones ordinarias prescriben en dos años, la jurisprudencia constitucional permite interponer acciones de tutela para el reintegro inmediato dentro de un “plazo razonable” que generalmente se fija en seis meses posteriores al despido. (Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 2025). Además, la República de Colombia extiende esta protección incluso al cónyuge o pareja de la mujer embarazada si este no tiene un empleo formal (Código Sustantivo de Colombia, 1950, art. 239).

Por su parte, la República de Costa Rica ofrece un modelo basado en la agilidad y la tutela efectiva de derechos fundamentales del Código de Trabajo, establece que la solicitud de tutela por violación del debido proceso en casos de despido cuenta con un plazo de prescripción de seis meses (Código de Trabajo, 1943, art. 542), otorgando a la trabajadora un tiempo seis veces superior al ecuatoriano para reaccionar legalmente. Una ventaja

comparativa destacable del sistema costarricense es la flexibilidad: la trabajadora puede optar por la reincorporación inmediata o, si el entorno laboral es hostil, puede dar por terminado el contrato con responsabilidad patronal, recibiendo el pago de daños, perjuicios y salarios caídos hasta completar el octavo mes de embarazo.

Esta comparativa permite concluir que el modelo ecuatoriano prioriza la celeridad procesal y la seguridad jurídica del empleador sobre la protección sustantiva de la madre gestante trabajadora y en periodo de lactancia. La existencia de plazos de seis meses de países de la región respalda la tesis de esta investigación: el término de treinta días en Ecuador no es un estándar internacional de eficiencia, sino una barrera procesal que ignora los hallazgos empíricos sobre el agotamiento físico (65%) y desconocimiento normativo (80%) de las víctimas. Por lo tanto, la experiencia regional de Colombia y Costa Rica sirve como sustento jurídico para la necesidad imperativa de una reforma legal que amplíe los plazos en Ecuador a noventa días, garantizando que el fuero de maternidad cumpla su rol de garantía real de estabilidad.

CONCLUSIONES

El estudio evidenció una brecha crítica entre la protección jurídica formal del despido ineficaz y su operatividad material en el sector privado. Se determinó que la rigidez del sistema procesal actual no considera las condiciones de vulnerabilidad del grupo protegido, lo que genera que la estabilidad laboral reforzada sea, en muchos casos, una garantía teórica difícil de ejercer en la práctica.

La vulnerabilidad de los grupos protegidos se sustenta en hallazgos empíricos donde el 75% de las trabajadoras encuestadas manifestó temor a perder su empleo por su estado de gestación. Asimismo, el 75% percibe que la maternidad afecta negativamente sus oportunidades laborales, lo que demuestra que persisten barreras culturales y prácticas discriminatorias que la normativa actual no logra mitigar de forma preventiva.

Este desconocimiento constituye una barrera informativa estructural que, al combinarse con el carácter fatal de la caducidad de la acción, limita severamente el acceso a la tutela judicial efectiva y permite que despidos arbitrarios queden sin sanción por el simple transcurso del tiempo.

La investigación validó que factores biológicos propios del postparto y la lactancia actúan como impedimentos para la reacción jurídica inmediata. El 65% de las madres reportó agotamiento físico extremo y un 45% manifestó estados de estrés o tristeza. Estos datos sustentan que el plazo de treinta días es biológicamente injusto, pues exige celeridad procesal a personas que atraviesan condiciones que restringen su capacidad física y emocional para gestionar una defensa técnica oportuna.

El análisis comparado permitió identificar que la legislación ecuatoriana es una de las más restrictivas de la región. Mientras Ecuador impone treinta días como plazo para interponer una acción de despido ineficaz vía judicial, modelos como los de Colombia y Costa Rica otorgan plazos de seis meses que se adaptan a las dificultades reales de las personas vulneradas para obtener asesoría y pruebas, la normativa ecuatoriana prioriza la celeridad procesal sobre la tutela judicial efectiva, dejando a la trabajadora en un estado de indefensión jurídica y económica ante la caducidad inmediata de su acción.

La investigación realizó una contribución significativa al Derecho Laboral ecuatoriano al emplear un enfoque mixto que vinculó la dogmática jurídica con la realidad biopsicosocial de las trabajadoras. Este abordaje permitió demostrar que la insuficiencia del plano no es solo una percepción legal, sino una realidad fáctica medida estadísticamente, aportando así una base sólida de evidencia para futuras reformas legislativas que busquen garantizar una estabilidad laboral real y no meramente formal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, D. (2007). Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (4), 3–28. <https://short.do/tuPo5m>
- Arias, Ó. (1989). *Ley de la jurisdicción constitucional de Costa Rica*.
- Argudo, L., González, M., & Tamayo, F. (2020). La garantía de inamovilidad y el despido ineficaz en la República del Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 429–447. https://short.do/qW_4gB
- Balleto, A. (2012). *Manual de estadística descriptiva*. Académica.
- Carbonell, M. (2015). *Los derechos fundamentales en México* (6.^a ed.). Porrúa; Universidad Nacional Autónoma de México.
- Código del Trabajo. (2005). *Registro Oficial N.º 167*.
- Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. (2025). República de Colombia. <https://acortar.link/0dTnHv>
- Código Sustantivo del Trabajo. (1950). República de Colombia. <https://acortar.link/0dTnHv>
- Congreso Constitucional de la República de Costa Rica. (1943). *Código de trabajo* (Ley N.º 2 de 26 de agosto de 1943). <https://acortar.link/nMAqsT>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Registro Oficial N.º 449*. <https://bit.ly/2B93igl>
- Constitución Política de la República del Ecuador. (1945). *Registro Oficial N.º 228*.
- Cujilema Cujilema, V. A., Torres Zapata, L. G., & Peña Armijos, G. E. (2025). El despido ineficaz por embarazo en el marco del principio de estabilidad laboral en Ecuador. *Revista Ciencias Holguín*, 31(3), 257–270. <https://goo.su/UUTFiW>
- Eunice Kennedy Shriver National Institute of Child Health and Human Development. (s. f.). *Pregnancy*. NICHD. <https://goo.su/pjVJcf>
- Ferrajoli, L. (2011). *Principia iuris: Teoría del derecho y de la democracia*. Trotta.
- Guelmes, E., & Nieto Almeida, L. (2015). Algunas reflexiones sobre el enfoque mixto de la investigación pedagógica en el contexto cubano. *Universidad y Sociedad*, 7(1), 23–29. <https://goo.su/lXc2rT>
- Guzmán, S. A. C., & Zurita, G. M. (2018). Caducidad de la acción de despido ineficaz en la mujer embarazada. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*. <https://goo.su/5Rkimvx>
- Hernández-Flórez, N., & Klimenko, O. (2025). Metodología de la investigación: enfoque cualitativo, cuantitativo y mixto. En *Investigación y pedagogía en la educación superior: Una mirada desde la diversidad*. Nexus House.
- Huaire, E. (2019). *Método de investigación*. Acta Académica. <https://goo.su/hXoFTU>
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos. (2004). *Convención CEDAW y protocolo facultativo: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (2.^a ed.).
- Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. (2015). *Registro Oficial N.º 483*. <https://shortlink.uk/1x83g>
- Martínez, A., & 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), 2636–2651. <https://shortlink.uk/1x83l>
- Montalvo, A. (2016). *La empresa y la ley*. Infocsi.

-
- Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). *Convenio sobre la protección de la maternidad (Convenio N.º 103)*. <https://shortlink.uk/1x83n>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *La protección de la maternidad en el trabajo: Guía técnica*.
- Ossorio, M. (1973). *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Heliasta.
- Porras, A. (2013). La reforma antes de la reforma: La construcción del nuevo Código del Trabajo. *FORO: Revista de Derecho*, (19). <https://shortlink.uk/1rGiY>
- Rojas, A. (2003). Fuero de maternidad: Garantía de estabilidad laboral. *Revista de Derecho*, (19), 126–141. <https://shortlink.uk/1x83s>
- Toselli, C. (2009). *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Alveroni.