

El despido ineficaz en mujeres en periodo de gestación o maternidad

The ineffective dismissal of women in the period of gestation or maternity

Juan José Cordero-Asanza¹ 

¹ Universidad de Cuenca, Facultad de Jurisprudencia, Av. 12 de Abril, Campus Central, Av. 12 de Abril y Loja, Cuenca, Ecuador.

Correspondencia: juanjo.ca_89@hotmail.com

Recepción: 27 de marzo de 2022 - **Aceptación:** 16 de mayo de 2022
- **Publicación:** 19 de junio de 2022.

RESUMEN

El presente ensayo desarrolló un análisis comparado de la figura del despido ineficaz tal como se expresa en las normativas vigentes de diferentes países latinoamericanos. A su vez, analizó jurídicamente lo que establece la normativa vigente ecuatoriana respecto al despido ineficaz en mujeres en periodo de gestación o en maternidad y, por último, describió el procedimiento que se lleva a cabo en los juzgados ecuatorianos, al momento de ocurrir un despido ineficaz. La metodología consistió en una investigación jurídica dogmática y en la interpretación exegética; mientras que las técnicas empleadas fueron la revisión bibliográfica documental y el análisis jurídico comparado. Se concluye que, en líneas generales, todas las legislaciones latinoamericanas estudiadas establecen la prohibición del despido intempestivo de trabajadoras en situación de embarazo o maternidad; sin embargo, estas presentan diferencias en los procedimientos posteriores a la denuncia por despido ineficaz; por su parte, la legislación ecuatoriana resulta más garantista que las de los países latinoamericanos, aunque la realidad en el territorio evidencia la permanencia de ciertas vulneraciones.

Palabras clave: despido ineficaz, despido intempestivo, mujeres en periodo de gestación o maternidad, derecho laboral.

ABSTRACT

This essay developed a comparative analysis of the figure of ineffective dismissal as expressed in the current regulations of different Latin American countries. At the same time, it legally analyzed what is established by the current Ecuadorian regulations regarding the ineffective dismissal in women in the gestation period or in maternity and, finally, described the procedure that is carried out in the Ecuadorian courts, at the time of a dismissal. ineffective. The methodology consisted of a dogmatic legal investigation and exegetical interpretation, while the techniques used were documentary bibliographic review and comparative legal analysis. It concluded that, in general terms, all the Latin American laws studied establish

the prohibition of untimely dismissal of workers in situations of pregnancy or maternity. However, these present differences in the procedures subsequent to the complaint for ineffective dismissal. For its part, Ecuadorian legislation is more guaranteeing than that of Latin American countries, although the reality in the territory shows the permanence of certain violations.

Keywords: ineffective dismissal, untimely dismissal, pregnant or maternity women, labor law.

INTRODUCCIÓN

La Resolución nº 05-2016 sobre la justificación del proyecto de resolución del Pleno de la Corte Nacional de Justicia, permitió declarar de oficio la caducidad de las acciones por despido ineficaz. Esta medida planteó una solución a una práctica jurídica que provocaba una indefensión. En líneas generales, la resolución consideró que la acción de despido ineficaz prevista en el Código de Trabajo caduca en el plazo de 30 días; ello le da potestad al juez –al momento de conocer la demanda– para declarar de oficio la caducidad, al tiempo que el plazo de prescripción se interrumpe con la presentación de la demanda y no con la citación, situación que no ocurría antes de la mencionada resolución.

Considerando la importancia que tiene la figura del despido ineficaz, en el presente trabajo bibliográfico se procede a efectuar una revisión de artículos académicos, teoría jurídica y normativa legal nacional e internacional, a partir de la cual se busca el cumplimiento de tres objetivos: (1) desarrollar un análisis comparado de la figura del despido ineficaz tal como se expresa en las normativas vigentes de diferentes países latinoamericanos: Chile, Argentina, México, Colombia y Bolivia; (2) analizar jurídicamente lo que establece la normativa vigente ecuatoriana respecto al despido ineficaz en mujeres en periodo de gestación o en maternidad; y, (3) describir el procedimiento que se lleva a cabo en los juzgados ecuatorianos, al momento de ocurrir un despido ineficaz.

Con el fin de dar cumplimiento a cada uno de estos objetivos se aplicó una metodología amparada en el derecho laboral y en el campo de los derechos fundamentales, la cual asumió un enfoque cualitativo y un alcance teórico-exploratorio; lo que permite que los aportes obtenidos vayan directamente al campo doctrinario.

MARCO TEÓRICO

La protección a las mujeres embarazadas, señala Moya (2021), se enmarca en lo que se denomina *individuos y grupos de atención prioritaria*, es decir, personas que por encontrarse en una situación de vulnerabilidad requieren de protección especial con la finalidad de alcanzar un orden más justo, aunque esto signifique la ruptura excepcional del principio de igualdad. En tal sentido, se busca privilegiar a las mujeres que se encuentran embarazadas para que en escenarios específicos obtengan un trato diferenciado. Vargas (2013, p. 16) agrega que, el amparo de la salud de las mujeres en estado de gestación, así como la protección contra la discriminación en razón de la maternidad, se

encuentran integrados en el concepto de *protección de la maternidad*. Por tal motivo, la mayoría de los países disponen de algún tipo de legislación con la finalidad de proteger a las mujeres trabajadoras contra el despido durante la etapa de gestación o durante la etapa de licencia por maternidad; de ahí que han adoptado o diseñado medidas legales que amparen a las mujeres embarazadas, particularmente en lo que tiene que ver con su derecho a la estabilidad laboral.

Conceptos clave que deben considerarse antes de abordar el tema del despido ineficaz es el de *estabilidad laboral* y el de *ineficacia*. El primero consiste en una institución propia del derecho individual del trabajo, cuya finalidad consiste en la protección contra el despido arbitrario, garantizar la permanencia y continuidad de la trabajadora en la entidad mientras se encuentre con capacidad de trabajar (Ferro, 2012, p. 474). Tal como señala Quezada (2016, p. 15), consiste en un derecho adquirido por cada trabajador desde el momento que ingresa a trabajar, que le brinda protección contra la inseguridad, tanto a la trabajadora como a su familia, evitando la *incertidumbre laboral*. Por su parte, la ineficacia, a criterio de González et al. (2020), establece que la decisión arbitraria del empleador de despedir al trabajador no tendría efectos; es decir, esta no se transforma en un acto disolutorio de la relación laboral. Con ello se producen dos efectos: el reintegro al trabajo y el pago de las remuneraciones pendientes.

En el caso puntual del despido ineficaz, en la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015) se reformó el Código del Trabajo y se incorporó la figura del *despido ineficaz*. Según esta ley, es ineficaz el despido de la mujer trabajadora, embarazada o madre. En tal sentido, el despido ineficaz se constituye en una norma que da protección al despido arbitrario —y en ocasiones discriminatorio—, por parte de los empleadores.

El despido ineficaz, como señala Quezada (2016, p. 19), posibilita equiparar la desigualdad que existe entre la trabajadora y el empleador, protegiendo y dándole un alto a los despidos arbitrarios e injustificados, los que suelen provenir desde la parte más fuerte de la relación laboral: el empleador. Cuando los derechos fundamentales del trabajador se encuentran vulnerados, el despido ineficaz buscaría que las arbitrariedades unilaterales queden sin efecto.

METODOLOGÍA

El presente ensayo se alineó al tipo de investigación jurídica dogmática, pues se sustentó en la recopilación de información a través de fuentes documentales como libros, revistas académicas, informes académicos, tratados y legislación nacional e internacional (García, 2015). Esto permitió la revisión de la normativa vigente de diferentes países latinoamericanos en torno al despido intempestivo de trabajadoras en situación de embarazo, el conocimiento de lo establecido por la normativa vigente ecuatoriana respecto a dicha figura y los procedimientos que actualmente se llevan a cabo en los juzgados ecuatorianos, al momento de ocurrir un despido ineficaz.

A su vez, en la realización del presente ensayo se empleó el método de interpretación exegético, el cual establece a la norma como el referente a ser considerado durante el análisis; particularmente lo que se encuentra estipulado sobre el despido intempestivo de mujeres embarazadas o en proceso de maternidad en la Constitución, el Código de Trabajo y ciertas normativas internacionales. Las técnicas empleadas fueron fundamentalmente dos: la revisión bibliográfica documental y el análisis jurídico comparado.

DESARROLLO

La figura del despido ineficaz en Latinoamérica

El despido de trabajadoras en periodo de gestación o maternidad se encuentra prohibido en la mayoría de los países latinoamericanos; no obstante, la manera en que los sistemas laborales responden a dicha situación varía de un estado a otro.

Con el fin de obtener una panorámica de esta realidad se presenta a continuación una breve descripción de lo que estipula la normativa de cinco países latinoamericanos (Chile, Argentina, México, Colombia y Bolivia) en torno al despido de mujeres embarazadas o en situación de maternidad. Con ello se busca realizar una comparación entre los distintos sistemas normativos y ubicar la figura del despido ineficaz ecuatoriano dentro del contexto jurídico laboral latinoamericano.

En el Código de Trabajo chileno (2018), art. 201, se establece que si por ignorancia del estado de embarazo, el empleador dispone el término del contrato, dicha medida quedará sin efecto; razón por la cual la trabajadora deberá regresar a su trabajo. Para ello solo será necesario que la trabajadora presente un certificado médico. A su vez, no habrá perjuicio del derecho a remuneración por el lapso de tiempo en que se mantuvo de manera indebida fuera del trabajo. La afectada podría efectivizar este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles posteriores al despido.

En el contexto argentino, en el art. 177 del Régimen de Contrato de Trabajo (1976), se establece que se garantizará a las mujeres durante su periodo de gestación su derecho a la estabilidad laboral, el cual tendrá la condición de derecho adquirido a partir del instante en que la trabajadora notifique al empleador sobre su embarazo, a través de la presentación de un certificado médico que indique la presunta fecha del parto. Por su parte, en el art. 178 se estipula que, en caso de presumirse que el despido de una mujer trabajadora se debió a razones de maternidad o embarazo, siempre y cuando dicha trabajadora haya notificado su embarazo, se procederá al pago de una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará considerando un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Respecto a lo señalado, y a partir de una comparación con la normativa brasileña, García (2015) estableció que la manera en que está establecida la reglamentación en torno

al despido de trabajadoras embarazadas en Argentina se constituye en un avance que debe ser celebrado por la nación entera, pues además de otorgarle una garantía a la trabajadora, le concede la tranquilidad para llevar a cabo todo el proceso de maternidad.

Por su parte, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2021), Título Sexto, art. 123, literal V, se señala que las mujeres embarazadas recibirán –durante el descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada para el parto y seis semanas posteriores al mismo– su salario íntegro y conservarán su empleo y los derechos que hubieren adquirido durante la relación laboral. En el art. 133, numeral XV, de la Ley Federal del Trabajo (2015) se prohíbe a los patrones y sus representantes despedir a una trabajadora o coaccionarla de modo directo o indirecto para que renuncie por estar embarazada o por maternidad.

En el caso de Colombia, su Constitución (2021), art. 37, estipula que la mujer, durante el embarazo y posterior al parto, gozará de especial asistencia y protección estatal que el hombre, y que recibirá subsidio alimentario en caso de estar desempleada o desamparada. Por su parte, en el Art. 239 del Ministerio de Protección Social de Colombia (2011) se establece que ninguna trabajadora podrá ser despedida por razones de embarazo o lactancia; de ahí que si se presume que un despido ocurrió por tales motivos, durante el periodo de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, la trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización que equivalga al salario de sesenta días, aparte de las indemnizaciones y prestaciones correspondientes al contrato de trabajo, así como al pago correspondiente a 12 semanas de descanso remunerado, en caso de no haberlo tomado.

Un aspecto diferenciador del código laboral colombiano es que en el art. 240, numeral 1, se señala que el despido de una trabajadora durante su período de embarazo o los tres meses después del parto, requiere que el empleador obtenga una autorización por parte del Inspector del trabajo o del Alcalde Municipal; pero que las causas esgrimidas por el empleador deben ser aquellas establecidas en los artículos 61 (correspondiente a “terminación del contrato por causas justas”) y 62 (correspondiente a “terminación sin previo aviso”).

Berrocal y Casas (2018) comparan la legislación colombiana con la mexicana, y evidencian que la segunda

no incluye un numeral que establezca la prohibición para despedir a una mujer embarazada, así como el proceso a seguir en caso de que ello ocurra, por lo que concluye que la estabilidad laboral no se encuentra reforzada como sí lo está en Colombia.

Por último, está el caso de Bolivia, en cuya Constitución (2009), art. 14, numeral II, se establece la prohibición y sanción de toda forma de discriminación fundada en el embarazo; mientras que en el art. 45, numeral V, se estipula que las mujeres tienen derecho a una maternidad segura y a gozar especial asistencia y protección estatal durante el embarazo, parto y las etapas prenatal y posnatal. Por su parte, en el art. 48, numeral VI del mismo cuerpo normativo, se puntualiza que las trabajadoras no pueden ser despedidas por su situación de embarazo; de modo que se garantiza su inamovilidad laboral durante esta etapa. A su vez, para acreditar la inamovilidad laboral ante el empleador, la madre y el padre progenitores deben presentar al empleador los siguientes documentos: certificado médico proporcionado por el ente gestor de salud o por las entidades de salud pública (Decreto Supremo N° 012/2009. Inamovilidad laboral de la madre y padre progenitores que trabajen en sector público o privado, 2018).

Como ha podido constatar, las cinco legislaciones prohíben el despido de mujeres en estado de embarazo o maternidad; aunque ninguna de ellas expresa claramente que esta prohibición no permite excepción alguna. Sin embargo, en la legislación colombiana sí se abre la posibilidad de que el empleador pueda despedir a una colaboradora en estado de embarazo; para ello solo requiere demostrar que esta ha incurrido en algunas de las causales establecidas en el propio cuerpo normativo. Tal posibilidad pone en segundo plano el derecho a la seguridad y protección de la mujer en periodo de maternidad, respecto a la seguridad económica del patrón. Por otra parte, solo las legislaciones de Chile y Argentina son lo suficientemente explícitas respecto a la remuneración que recibiría la trabajadora embarazada que ha sido despedida; en líneas generales, las legislaciones revisadas establecen la prohibición del despido pero sin detallar las sanciones en caso de ello ocurrir.

En la Tabla 1 se sintetizan los aspectos más relevantes que se extrajeron de esta aproximación:

Tabla 1.
 Comparación entre cinco legislaciones latinoamericanas

Características	Chile	Argentina	México	Colombia	Bolivia
Prohibición de despido					
Garantía constitucional de estabilidad laboral					
Presentación de certificado médico					
Derecho a remuneración					
Permite excepciones					
Explicación del proceso a seguir					

Nota. Elaborada por el autor.

El despido ineficaz en Ecuador

Cuando ocurre la ausencia laboral de la mujer en estado de gestación, sea por permisos médicos, enfermedades derivadas del mismo estado o por el posterior permiso de maternidad, su situación laboral suele verse como una condición desfavorable; ello ha llevado a que las empresas tomen decisiones discriminatorias al momento de contratar a sus trabajadoras, o a decidir no mantenerlas en sus puestos de trabajo.

Sin embargo, estas acciones se encuentran actualmente prohibidas en el corpus legislativo ecuatoriano. Por ejemplo, en la Constitución (2008), Art. 332, inciso 2, se dicta: “Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos”. Este mandato es una norma a la que debe subsumirse toda la estructura legal de nuestro ordenamiento jurídico. Tal norma novedosa está redactada para salvaguardar el derecho de la mujer a la reproducción sin coerciones ni presiones laborales, sociales, económicas o empresariales, que mermen su derecho natural a ser madres, a cuidar de sus hijos, a la lactancia y a todas las prerrogativas relacionadas a la maternidad y de las consecuentes licencias de maternidad y paternidad.

Lo estipulado en nuestra Carta Magna tiene su antecedente en el Convenio sobre la protección de la maternidad (2000) propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que en su Art. 8, numeral 1 expresa:

Se prohíbe al empleador que despidiera a una mujer que esté embarazada [...] o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

Se constata que este artículo refuerza el espíritu de nuestra Constitución y protege sin paliativos a la mujer ante un despido intempestivo por parte de la empresa o persona contratante. A tenor de los artículos referidos, en el Código de Trabajo (2020), Art. 153, se prescribe que el empleador no podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y que, así mismo, no podrá reemplazarla definitivamente dentro de un período de doce semanas. Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en el presente Código.

Finalmente, la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015) reformó el Código del Trabajo e incorporó la figura del despido ineficaz. Con ella se busca dar protección a la mujer embarazada frente a un despido arbitrario y discriminatorio, así como ofrecer la posibilidad de reintegrarlas a su puesto de trabajo, o, en su defecto, de ser indemnizadas con rubros adicionales a los que corresponden al despido en general. Además, se reconocería una indemnización adicional cuando se trata de discriminación. A través de estas acciones se le da estabilidad a la trabajadora embarazada o en período de maternidad, pues ella está constitucionalmente considerada como un grupo vulnerable.

A su vez, esta ley laboral hace que el empleador se vea limitado al momento de dar por terminada, unilateralmente, la relación laboral, ya que la trabajadora tiene la opción de reintegrarse a su puesto de trabajo. Esto es distinto a lo que

ocurre en el despido intempestivo, en el cual la estabilidad de los trabajadores resulta relativa, ya que de forma arbitraria el empleador puede dar por terminada, unilateralmente, la relación laboral, teniendo el trabajador únicamente derecho a que se le indemnice. Esta es una de las grandes diferencias entre el despido ineficaz y el despido intempestivo: el despido ineficaz no surte efecto, ya que el derecho de la mujer, embarazada o madre a reintegrarse a sus actividades laborales hace efectivo el principio de inamovilidad laboral. Siguiendo a Martínez (2017), puede asegurarse que la figura del despido ineficaz alcanza de modo directo un equilibrio laboral, pues tanto el empleador como la trabajadora no están capacitados para la transgresión de la norma; lo que genera un diálogo entre ambas partes para la solución de las desavenencias que puedan aparecer.

En tal caso, con la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015) se determina que, solo en caso de que el despido sea por discriminación, el trabajador tendrá derecho a una indemnización adicional. Esta complementación a la indemnización por despido y a la protección de ciertos derechos es un avance frente a legislaciones anteriores donde el legislador solo estuvo pendiente de defender unos derechos patrimoniales y obviaba otros agravios que quedaban impunes o despenalizados.

Existen estudios que apuntan a las consecuencias que la trabajadora tendrá que afrontar en el caso de aceptar el retorno (Pacheco y Muñoz, 2020). Una de ellas es que la confianza y la armonía pueden haber quedado disminuida entre las partes. Por otro lado, si la intención del empleador fue cesar de sus funciones a la trabajadora, no se podría esperar un trato armónico entre los dos, aunque para la trabajadora sería la mejor opción reintegrarse a su puesto de trabajo, lo más probable es que opte por tomar la indemnización por despido.

Procedimiento en el sistema judicial ecuatoriano frente al despido ineficaz.

En caso de que una trabajadora embarazada sea despedida intempestivamente, esta podrá presentar una demanda ante el Juez de Trabajo del cantón donde se originó el hecho, en un plazo máximo de 30 días (Código del Trabajo del Ecuador, 2020). Culminado el plazo la acción caduca y no se podrá interponer juicio, a diferencia de lo que ocurría hace unos años atrás, cuando se disponía de hasta tres años para el reclamo de indemnizaciones. El empleador será citado en un plazo máximo de 24 horas, pudiéndose dictar en la misma providencia medidas cautelares de restitución provisional que permitan a la trabajadora reintegrarse al trabajo mientras dura el trámite.

Puesto que solo se dispone de 24 horas para citar al demandado, en el caso de no encontrarse se debe citar de nuevo y así sucesivamente. Una vez citado, la audiencia se produce en 48 horas, que al tratarse de una citación personal, según el Código Orgánico General de Procesos (2015), no se puede realizar por boletas ni por medios de comunicación, pues ello implica hacerlo en tres días o fechas distintas, y el tiempo que otorga la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo no Remunerado en el Hogar, es demasiado corto, que en el caso de presentarse una situación ajena a la voluntad del empleador y que el mismo no pueda ser citado, se vería afectado a su derecho a la defensa, y por lo tanto, podría alegar nulidad del proceso por falta de solemnidad sustancial, que sería la falta de citación con el contenido de la demanda (Quezada, 2016, pág. 33).

Dentro de la providencia antes mencionada, también se dará la convocatoria a audiencia, la misma que se deberá llevar a cabo en un plazo de cuarenta y ocho horas que se contarán a partir de la citación realizada al empleador, tal como lo expresa la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015). Primeramente, en la audiencia se buscará un consenso entre las partes, y en el caso de existir este acuerdo se autorizará en sentencia. Al no llegarse a este se practicarán las pruebas solicitadas por las partes y se correrá también con el traslado de la prueba documental agregada por las partes con oportunidad. El juez de trabajo dictará sentencia dentro de la misma audiencia, en el caso de que se admita la ineficacia, se admitirá el recurso de apelación con efecto devolutivo, es decir, que la sentencia se podrá ejecutar pese a la presentación del recurso ante la corte provincial de justicia.

Pese a que la legislación ecuatoriana resulta explícita en los procedimientos que deben llevarse a cabo frente a un despido intempestivo de una trabajadora embarazada o en situación de maternidad, la realidad difiere significativamente de lo que establece la norma. Así lo han evidenciado ciertas investigaciones en territorio: Silva et al. (2020), posterior al análisis documental-bibliográfico y a la aplicación de una encuesta a 10 mujeres en estado de gestación, provenientes de la ciudad del Puyo – Ecuador y con edades comprendidas entre los 20 y 40 años de edad, evidenciaron la falta de cultura jurídica tanto de las propias trabajadoras como de los empleadores; lo cual se traduce en abuso por parte de estos, quienes se aprovechan del escaso o nulo conocimiento de las mujeres respecto a sus derechos.

La investigación basada en la revisión de documentos y archivos de Martínez y Peña (2021), determinó que en Machala, provincia del Oro se manifiestan vulnerabilidades que no son contempladas en las leyes; las que se sintetizan a continuación:

- La Inspectoría de trabajo de Machala no suele notificar al empleador del estado de gravidez de la trabajadora de manera oportuna.
- Hay una ausencia de mediación obligatoria en la Inspectoría de trabajo, que permita la solución de problemas con la trabajadora embarazada.
- La mayoría de las veces, la trabajadora embarazada opta por la indemnización antes que el reintegro a su trabajo; con lo cual se incumple con el espíritu de la disposición, que es precautelar el empleo.

CONCLUSIONES

El análisis comparado de la figura del despido ineficaz tal como se expresa en las normativas vigentes de Chile, Argentina, México, Colombia y Bolivia permite constatar la prohibición de despedir a las trabajadoras en periodo de gestación o en maternidad en todas las legislaciones revisadas; sin embargo, es en los plazos de notificación del embarazo o en las sanciones que se derivan de tal acción donde residen las diferencias. Así mismo, no todas las legislaciones son absolutamente explícitas respecto al amparo absoluto de la mujer embarazada, por lo que en ciertos países se habla de una menor protección a esta población.

El análisis jurídico de lo que establece la normativa vigente ecuatoriana respecto al despido ineficaz en mujeres en periodo de gestación o en maternidad, permitió determinar que ésta resulta absolutamente vanguardista en materia de derechos y protección a la mujer en situación de embarazo. En tal sentido,

en Ecuador la mujer trabajadora se encuentra amparada por todo el corpus legal y normativo; lo que le otorga una mayor tranquilidad y seguridad durante la etapa de gestación, al tiempo que se estaría fortaleciendo el empleo.

Sin embargo, y relacionado con el tercer objetivo de este ensayo, pese a que el procedimiento establecido en la legislación ecuatoriana respecto al despido de una mujer embarazada o en periodo de maternidad resulta bastante claro; la realidad evidenciada por los todavía escasos estudios que se han desarrollado en torno al tema, permite evidenciar ciertas falencias y vacíos tanto entre los operadores de justicia como entre la propia población femenina. Esto abre la posibilidad de que se afiancen acciones que atentan contra los derechos laborales, sociales y de salud de las mujeres embarazadas.

Se sugiere desarrollar investigaciones en territorio, que a través de enfoques y métodos cuantitativos logren determinar si los procedimientos que se llevan a cabo en los juzgados cumplen lo estipulado en la legislación ecuatoriana, en torno a los despidos injustificados de trabajadoras embarazadas o en periodo de maternidad. Así mismo, se recomienda a los operadores de justicia realizar campañas informativas que permitan a las trabajadoras estar al tanto de la normativa que las ampara; al mismo tiempo, socializar entre las empresas del Ecuador las prohibiciones establecidas en la legislación ecuatoriana, de modo que estas se eviten sanciones que podrían afectar su buen desenvolvimiento.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, P. (2007). La protección de los derechos de las mujeres en la Constitución Colombiana. *Revista Derecho del Estado* (7). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3400528.pdf>
- Asamblea Nacional Constituyente. (2015). *Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. https://oig.cepal.org/sites/default/files/ecuador_-_ley_org_para_la_justicia_labora_y_reconocimiento_del_trabajo_en_el_hogar.pdf
- Ayuso Bartolomé, D. (2008). Cambio de doctrina constitucional: nulidad del despido de una trabajadora embarazada. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales* (54), 56-58.
- Berrocal, J. y Casas, J. (2018). La estabilidad laboral reforzada de las mujeres trabajadoras en estado de embarazo: Colombia-México. *Derecho global. Estudios sobre derecho y justicia*, 4(10), 183-187. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-51362018000300107&script=sci_arttext
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2015). *Ley Federal del Trabajo*. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/104_4_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (28 de mayo de 2021). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Castañeda, E. (2009). Despido de embarazada, siempre nulo. *Especial Directivos, Coyuntura Empresarial* (1441), 3-4.
- Código Orgánico General de Procesos COGEP. Última modificación 21-08-2018. (22 de mayo de 2015). <https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2018/08/COGEP.pdf>
- Constitución Política de la República de Colombia. (2021). <http://www.secretariassenado.gov.co/index.php/constitucion-politica>
- Decreto Supremo N° 012/2009. *Inamovilidad laboral de la madre y padre progenitores que trabajen en sector público o privado*. (1 de agosto de 2018). SITEAL:

- https://sital.eiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/bo_0263.pdf
- Ferro, V. (2012). La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Derecho Pucp*, 68, 471-494.
<https://www.redalyc.org/pdf/5336/533656142021.pdf>
- García, F. (2015). El derecho a protección de la mujer frente al despido por embarazo en la República Argentina y comparación con el derecho brasileño. *Pensando el Derecho Laboral*, 1, 233-254.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62139964/Pensando_el_derecho_laboral_-_rev0120200219-54936-1uuv35w-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1645835493&Signature=MKN0zYHJ~s-Y4NDpovHk5W0I9nWr6agwhm8GXjVJmhtb3qswngGBa2y yP8QRtTZkjt4NTS5p9MzCDq3t6oHAc9K5EM2wPVEMo6
- Gobierno de Chile. (2018). *Código del Trabajo*.
https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-117137_galeria_02.pdf
- González, L., Espinoza, M. y Vásquez, F. (2020). La garantía de inamovilidad y el despido ineficaz en la República del Ecuador. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 5(2), 429-447.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7435334.pdf>
- H. Congreso Nacional. (22 de junio de 2020). *Código del Trabajo del Ecuador*. <https://derechoecuador.com/codigo-de-trabajo/>
- H. Congreso Nacional de Bolivia. (2009). *Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia*.
http://www.silep.gob.bo/norma/12928/ley_actualizada
- Ministerio de Protección Social de Colombia. (2011). *Código Sustantivo del Trabajo*.
<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivod elTrabajoColombia.pdf>
- Moya, D. (2021). La protección legal a las mujeres embarazadas como grupo de atención prioritario, 4(2), 654-666.
doi:<https://doi.org/10.51247/st.v4iS2.176>
- Neves, J. (1990). La estabilidad laboral en la Constitución. *Thémis*, (9), 28-32.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/download/10705/11188>
- Pérez, F., Fusté, J. y Díaz, M. (2006). *La extinción del contrato de trabajo*. Barcelona: Bomarzo.
- Pleno de la Corte Nacional de Justicia. (2016). *Justificación del proyecto de resolución del Pleno de la Corte Nacional de Justicia que permite declarar de oficio la caducidad de las acciones por despido ineficaz*. Quito: Registro Oficial n° 847.
- Presidencia de la Corte Nacional de Justicia. (2018). *Despido ineficaz - juez que conoció la demanda es quien ordena las medidas cautelares*.
https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/consultas_ab_sueltas/No_Penales/Laboral/027.pdf
- Quezada, J. (2016). *El despido ineficaz en la legislación ecuatoriana*.
<http://dSPACE.ucuenca.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/25059/1/tesis.pdf>
- Régimen de Contrato de Trabajo (Argentina). (1976).
https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-117137_galeria_02.pdf
- Serrano, A. (1970). *Derecho de Trabajo*. Tomo I. Managua: Editorial Universitaria de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Silva-Montoya, F., Ricardo-Velázquez, M., Tapia-Carrillo, K. y Hervas-Toctaquiza, Y. (2020). Acceso a la justicia en casos de despido ineficaz a mujeres embarazadas. *IUSTITIA SOCIALIS*, 5(3), 221-233.
https://scholar.archive.org/work/wpxh5ipdgbfl5omvzj3qgg66wi/access/wayback/https://www.fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/Iustitia_Socialis/article/download/1097/1980
- Vargas, G. (2013). *El derecho al trabajo de la mujer embarazada en la legislación ecuatoriana como grupo de atención prioritaria*.
<https://dSPACE.uniandes.edu.ec/handle/123456789/4047>