Verdad y Derecho
Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Sociales
Vol. 5(especial6), 509-523, 2026
https://doi.org/10.62574/31h2a67x

El despido intempestivo de la mujer embarazada en el derecho laboral ecuatoriano: normativa y práctica judicial

Unfair dismissal of pregnant women in Ecuadorian labour law: Legislation and judicial practice

Emelyn Mayerly Iza-Moreta
db.emelynmim43@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador
https://orcid.org/0009-0003-1954-0226

Manuel Richard Naranjo-Rodríguez
ub.manuelnr56@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador
https://orcid.org/0009-0005-4045-1820

Esther Maricela Coello-Avilés
ub.estherca32@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador
https://orcid.org/0000-0002-0045-0883

RESUMEN

El despido de la trabajadora embarazada es una forma de discriminación que la Constitución ecuatoriana prohíbe, y desde la reforma laboral de 2015 el Código del Trabajo lo sanciona con la ineficacia; sin embargo, la protección efectiva depende de que la trabajadora pruebe el vínculo entre el despido y su condición. El estudio analizó el régimen jurídico del despido intempestivo de la mujer embarazada en Ecuador y su aplicación en la práctica judicial descrita por la doctrina. Se empleó un enfoque cualitativo, de alcance descriptivo-analítico, mediante análisis documental jurídico de la Constitución, el Código del Trabajo, la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, la CEDAW, jurisprudencia constitucional y doctrina indexada. Los resultados muestran un marco normativo protector, con dificultades en la prueba, el plazo de la acción y la elección entre reintegro e indemnización. Se concluye que se requieren reglas probatorias más claras.

Descriptores: derecho laboral; mujer; maternidad; discriminación sexual; empleo. (Fuente: Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The dismissal of a pregnant worker is a form of discrimination prohibited by the Ecuadorian Constitution, and since the 2015 labour reform the Labour Code sanctions it with ineffectiveness; however, effective protection depends on the worker proving the link between the dismissal and her condition. The study analysed the legal regime of the unfair dismissal of pregnant women in Ecuador and its application in judicial practice as described in the literature. A qualitative, descriptive-analytical approach was used, through a legal documentary analysis of the Constitution, the Labour Code, the Organic Law for Labour Justice and Recognition of Work in the Home, CEDAW, constitutional case law and indexed doctrine. The results show a protective legal framework, with difficulties regarding evidence, the time limit for the action and the choice between reinstatement and compensation. It is concluded that clearer evidentiary rules are required.

Descriptors: labour law; women; maternity; sex discrimination; employment. (Source: UNESCO Thesaurus).

Recibido: 15/09/2026. Revisado: 05/10/2026. Aprobado: 30/10/2026. Publicado: 20/11/2026.

Sección artículos de investigación

INTRODUCCIÓN

La maternidad sigue siendo uno de los factores que con mayor frecuencia colocan a las mujeres en desventaja en el mercado de trabajo. El embarazo implica ausencias por controles médicos, una licencia posterior al parto y un periodo de lactancia, y algunos empleadores perciben esas circunstancias como costos que justifican prescindir de la trabajadora. El despido motivado por el embarazo no solo priva a la mujer de su ingreso en el momento en que más lo necesita, sino que afecta su acceso a la seguridad social y, de manera indirecta, la protección del hijo que espera. Por esa razón, el derecho internacional de los derechos humanos y los ordenamientos nacionales lo califican como una forma de discriminación por razón de sexo.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer obliga a los Estados a prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1979, art. 11). En Ecuador, la Constitución garantiza a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia el derecho a no ser discriminadas por su embarazo en el ámbito laboral (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, art. 43) y prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad (art. 332). El Código del Trabajo protege a la trabajadora embarazada frente a la terminación del contrato por causa del embarazo (Congreso Nacional, 2005, art. 153).

La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar incorporó al Código del Trabajo la figura del despido ineficaz, que permite a la trabajadora despedida por su embarazo o maternidad obtener el reintegro a su puesto (Asamblea Nacional, 2015). La doctrina ecuatoriana ha examinado esta figura: Villacis-Carrera y Pachano-Zurita (2023) analizan

el despido ineficaz respecto de las mujeres embarazadas, Machado-López et al. (2023) lo estudian desde un enfoque legal, constitucional y convencional, y Montero-Bonilla et al. (2022) abordan los derechos laborales de las mujeres embarazadas y lactantes ante el despido intempestivo.

Pese a la existencia de un marco protector, la efectividad de la protección depende de factores procesales: el plazo para accionar, la prueba del conocimiento del embarazo por el empleador y del nexo entre ese conocimiento y el despido, y la elección entre reintegro e indemnización. Estos aspectos han recibido menos atención que el reconocimiento normativo del derecho. El objetivo de este artículo es analizar el régimen jurídico del despido intempestivo de la mujer embarazada en el derecho laboral ecuatoriano y su aplicación en la práctica judicial descrita por la doctrina, con el fin de identificar los obstáculos que limitan la eficacia de la protección y formular lineamientos para superarlos.

MARCO REFERENCIAL TEÓRICO

Estabilidad laboral y despido intempestivo

La estabilidad laboral es la garantía de permanencia del trabajador en su empleo mientras no exista una causa legal de terminación. En el ordenamiento ecuatoriano predomina la estabilidad relativa, según la cual el empleador puede terminar la relación sin causa justificada, pero debe pagar una indemnización. Ortega-Caicedo y Cabrera-Vargas (2023) analizan la estabilidad laboral relativa y el derecho a reintegro en la legislación ecuatoriana, y Espinosa-Cadena y Barrionuevo-Núñez (2023) examinan la estabilidad laboral como derecho constitucional de los trabajadores. El despido intempestivo es la terminación unilateral sin causa legal, que obliga

al empleador a indemnizar conforme al Código del Trabajo (Congreso Nacional, 2005, art. 188).

La estabilidad relativa resulta insuficiente cuando el despido es discriminatorio. Si el empleador puede despedir a la trabajadora embarazada pagando una indemnización, la prohibición de discriminación se convierte en un costo previsible. Por esa razón, el derecho laboral contemporáneo reconoce una estabilidad reforzada para determinados grupos, entre ellos la mujer embarazada, cuya consecuencia no es solo la indemnización agravada, sino la ineficacia del despido y el reintegro. Figuera-Vargas et al. (2019) estudian el fuero de maternidad en la jurisprudencia de la Corte Constitucional de Colombia y su extensión al padre trabajador, lo que ofrece un referente comparado de esta estabilidad reforzada.

La mujer embarazada como sujeto de protección reforzada

La Constitución incluye a las mujeres embarazadas entre las personas y grupos de atención prioritaria (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, art. 35) y prohíbe la discriminación por razón de sexo y de estado de salud, entre otras (art. 11). Esta protección se proyecta en el ámbito laboral mediante el derecho a no ser discriminadas por el embarazo (art. 43) y la prohibición del despido asociado a la gestación y la maternidad (art. 332). Pavón-Molestina y Rodríguez-Salcedo (2022) analizan el despido intempestivo de la mujer embarazada y su repercusión como grupo vulnerable, y Ochoa-Ochoa y Morales-Guevara (2020) examinan los derechos laborales de la mujer embarazada en Ecuador.

La protección no se limita al embarazo. El Código del Trabajo reconoce la licencia de maternidad (Congreso Nacional, 2005, art. 152) y derechos

vinculados al periodo de lactancia, que Oñate-Veloz y Gamboa-Vargas (2022) estudian en relación con los derechos laborales de la mujer en Ecuador. Moreira-Intriago et al. (2022) sitúan la desigualdad laboral como una forma de violencia contra las mujeres, perspectiva que permite entender el despido por embarazo no como un conflicto contractual aislado, sino como una manifestación de discriminación estructural.

Despido ineficaz y tutela judicial

La reforma de 2015 introdujo en el Código del Trabajo la declaratoria de ineficacia del despido de la trabajadora en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, una acción específica ante el juez del trabajo y la consecuencia del reintegro con el pago de las remuneraciones pendientes, con la alternativa de una indemnización agravada si la trabajadora decide no continuar la relación (Asamblea Nacional, 2015). Martínez-Arias y Peña-Armijos (2021) estudian la instrumentalización del despido ineficaz como garantía del derecho al trabajo en Machala. Junto a esta vía laboral, la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional permite acudir a la acción de protección cuando el despido vulnera derechos constitucionales (Asamblea Nacional, 2009), y la Corte Constitucional ha desarrollado la protección reforzada de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia en el ámbito laboral (Corte Constitucional del Ecuador, 2020).

MÉTODO

La investigación siguió un enfoque cualitativo, con alcance descriptivo-analítico, y empleó el análisis documental jurídico como método principal. El propósito fue reconstruir el régimen jurídico del despido intempestivo de la mujer embarazada en Ecuador, identificar las vías de tutela disponibles y

examinar, a partir de la doctrina que analiza la práctica judicial, los obstáculos que limitan la eficacia de la protección. No se realizaron entrevistas ni encuestas, ni se revisaron expedientes judiciales de forma directa.

El corpus estuvo integrado por fuentes normativas, jurisprudenciales y doctrinales. Las fuentes normativas fueron la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo, la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. La fuente jurisprudencial fue la sentencia 3-19-JP/20 de la Corte Constitucional. Las fuentes doctrinales fueron artículos académicos sobre estabilidad laboral, despido intempestivo, despido ineficaz, carga de la prueba, derechos de la mujer embarazada y lactante, y discriminación laboral por razón de género.

Los criterios de selección fueron la pertinencia temática, la vigencia de las normas, la publicación de la doctrina en revistas académicas identificables y la preferencia por trabajos referidos a Ecuador, sin excluir un referente comparado colombiano. Se aplicó el análisis exegético para establecer el contenido de las disposiciones, el análisis sistemático para relacionar las normas constitucionales, laborales y procesales, y el análisis comparado doctrinal para contrastar la estabilidad reforzada ecuatoriana con el fuero de maternidad colombiano.

El estudio tiene limitaciones. La práctica judicial se examina a través de la doctrina que la describe y de una sentencia constitucional, no mediante una muestra propia de fallos, por lo que no es posible cuantificar la frecuencia con que los jueces declaran la ineficacia del despido ni el tiempo de tramitación de las causas. La doctrina se valoró a partir del tema que cada

trabajo declara, y los numerales de las disposiciones citadas deben contrastarse con el texto vigente del Código del Trabajo.

RESULTADOS

Marco normativo de protección

El análisis exegético y sistemático muestra que el ordenamiento ecuatoriano ofrece una protección de varios niveles a la trabajadora embarazada. En el nivel internacional, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer prohíbe el despido por embarazo (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1979, art. 11). En el nivel constitucional, la prohibición es expresa y se vincula con la condición de grupo de atención prioritaria (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, arts. 35, 43 y 332). En el nivel legal, el Código del Trabajo, reformado en 2015, sanciona el despido con la ineficacia y prevé el reintegro (Congreso Nacional, 2005; Asamblea Nacional, 2015). La tabla 1 resume estas fuentes y el problema que cada una deja abierto.

Tabla 1. *Fuentes normativas sobre el despido de la mujer embarazada en Ecuador.*

Norma o fuente	Disposición	Alcance	Problema identificado
CEDAW (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1979)	Art. 11: prohibición del despido por embarazo o licencia de maternidad	Obligación internacional del Estado	Requiere desarrollo legal y judicial efectivo
Constitución (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)	Arts. 35, 43 y 332: atención prioritaria, no discriminación, prohibición del despido	Rango constitucional de la protección	Su eficacia depende de la vía procesal elegida
Código del Trabajo (Congreso Nacional, 2005)	Arts. 152, 153 y 188: licencia, protección frente a la terminación, indemnización	Régimen laboral general de la trabajadora embarazada	La sola indemnización no impide el despido
Ley Orgánica para la Justicia Laboral (Asamblea Nacional, 2015)	Despido ineficaz: acción, reintegro e indemnización alternativa	Estabilidad reforzada con reintegro	Plazo breve y exigencias probatorias
LOGJCC (Asamblea Nacional, 2009)	Acción de protección	Tutela constitucional frente a la vulneración de derechos	Debate sobre su procedencia cuando existe vía laboral
Sentencia 3-19-JP/20 (Corte Constitucional del Ecuador, 2020)	Protección reforzada de mujeres embarazadas y en lactancia	Estándar jurisprudencial vinculante	Aplicación desigual según la doctrina revisada

Nota. Elaboración propia (2026) a partir de las normas y la sentencia citadas.

El análisis muestra que la reforma de 2015 supuso un cambio cualitativo. Antes de ella, el despido de la trabajadora embarazada daba lugar, en lo fundamental, a una indemnización agravada, de modo que el empleador podía consumar el despido asumiendo su costo. Con el despido ineficaz, la consecuencia principal es el reintegro, lo que convierte la prohibición constitucional en una regla con eficacia real. Ortega-Caicedo y Cabrera-Vargas (2023) muestran que el derecho a reintegro es excepcional en un sistema de estabilidad relativa, lo que confirma el carácter reforzado de la protección de la mujer embarazada.

Obstáculos en la práctica judicial

El segundo resultado se refiere a los obstáculos que la doctrina identifica en la aplicación del régimen. El primero es la prueba. La trabajadora debe acreditar que el empleador conocía su embarazo y que el despido estuvo asociado a esa condición, lo que resulta difícil cuando el empleador invoca otra causa o cuando el embarazo no había sido comunicado formalmente. Escobar-Jácome y Arroba-López (2022) analizan la carga de la prueba en el despido intempestivo, y el análisis sistemático permite sostener que, tratándose de un despido potencialmente discriminatorio, la carga de justificar la causa del despido debería recaer en el empleador. La tabla 2 sintetiza los obstáculos identificados.

Tabla 2. *Obstáculos para la eficacia de la protección frente al despido de la mujer embarazada.*

Obstáculo	Fuente doctrinal o normativa	Efecto en la trabajadora	Lineamiento derivado del análisis
Prueba del conocimiento del embarazo y del nexo causal	Escobar-Jácome y Arroba-López (2022)	Dificultad para demostrar la discriminación	Presunción de despido discriminatorio e inversión de la carga
Plazo breve para la acción de despido ineficaz	Asamblea Nacional (2015)	Pérdida de la acción por desconocimiento	Información obligatoria sobre el derecho al reintegro
Elección entre reintegro e indemnización	Villacis-Carrera y Pachano-Zurita (2023)	Reintegro a un ambiente laboral hostil	Medidas de protección tras el reintegro
Concurrencia de vía laboral y constitucional	Asamblea Nacional (2009); Corte Constitucional del Ecuador (2020)	Incertidumbre sobre la vía adecuada	Criterios claros de procedencia de cada vía
Contratos temporales y modalidades precarias	Montero-Bonilla et al. (2022)	Terminación encubierta al vencer el plazo	Extender la protección a la no renovación motivada por embarazo

Nota. Elaboración propia (2026) a partir de las normas y la doctrina citadas.

El segundo obstáculo es el plazo. La acción de despido ineficaz debe ejercerse dentro de un plazo breve desde el despido (Asamblea Nacional,

2015), y la trabajadora que desconoce la existencia de esta vía o que acude primero a reclamar la indemnización puede perder la posibilidad del reintegro. Martínez-Arias y Peña-Armijos (2021), en su estudio en Machala, examinan la utilización de esta figura como garantía del derecho al trabajo, y su enfoque sugiere que la eficacia del despido ineficaz depende en buena medida de que las trabajadoras conozcan y utilicen oportunamente la acción.

El tercer obstáculo es la elección entre reintegro e indemnización. El reintegro restituye el empleo, pero puede devolver a la trabajadora a un ambiente laboral hostil, mientras que la indemnización agravada compensa el daño, pero consuma la exclusión. Villacis-Carrera y Pachano-Zurita (2023) y Machado-López et al. (2023) analizan el despido ineficaz desde la legislación y desde un enfoque convencional, y sus planteamientos permiten advertir que la protección no termina con la orden de reintegro, sino que requiere garantizar condiciones de no repetición.

Vía constitucional y estándar jurisprudencial

El tercer resultado se refiere a la vía constitucional. La acción de protección es procedente cuando el despido vulnera derechos constitucionales y la vía ordinaria no es adecuada ni eficaz (Asamblea Nacional, 2009). La Corte Constitucional ha desarrollado un estándar de protección reforzada para las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia en el ámbito laboral (Corte Constitucional del Ecuador, 2020), que vincula a los jueces. Sin embargo, la coexistencia de la acción laboral de despido ineficaz y la acción de protección genera incertidumbre sobre la vía adecuada, y la doctrina revisada describe una aplicación heterogénea de los estándares por parte de los jueces.

DISCUSIÓN

Los resultados confirman que el problema central del despido de la mujer embarazada en Ecuador no es la ausencia de normas, sino la distancia entre la protección normativa y su eficacia procesal. La Constitución, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y el Código del Trabajo reformado configuran un marco coherente que califica el despido como discriminatorio y lo sanciona con la ineficacia. Pavón-Molestina y Rodríguez-Salcedo (2022) y Ochoa-Ochoa y Morales-Guevara (2020) destacan la condición de vulnerabilidad de la trabajadora embarazada, y el análisis realizado muestra que esa condición exige no solo derechos sustantivos, sino reglas procesales que compensen su desventaja.

La prueba es el punto crítico. Si la trabajadora debe demostrar la intención discriminatoria del empleador, la protección se debilita, porque la discriminación rara vez se declara abiertamente. Escobar-Jácome y Arroba-López (2022) permiten sostener que la distribución de la carga de la prueba en el despido intempestivo es determinante para el resultado del proceso, y la lectura sistemática del principio de igualdad y no discriminación (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, art. 11) respalda una regla según la cual, acreditado el embarazo y su conocimiento por el empleador, corresponda a este probar que el despido obedeció a una causa ajena a la condición de la trabajadora.

El referente comparado colombiano refuerza esta conclusión. Figuera-Vargas et al. (2019) analizan el fuero de maternidad en la jurisprudencia constitucional colombiana, que ha construido una estabilidad reforzada con presunciones a favor de la trabajadora y ha extendido la protección al padre trabajador en determinados supuestos. Sin trasladar mecánicamente esa

experiencia, el análisis permite sostener que la estabilidad reforzada requiere presunciones probatorias para ser eficaz, y que su extensión a la paternidad y a la lactancia, que estudian Oñate-Veloz y Gamboa-Vargas (2022), contribuiría a reducir la percepción de la maternidad como un costo exclusivo de la mujer.

La situación de las trabajadoras con contratos temporales merece atención especial. Montero-Bonilla et al. (2022) abordan los derechos de las mujeres embarazadas y lactantes ante el despido intempestivo, y el análisis sugiere que la no renovación de un contrato a plazo motivada por el embarazo puede operar como un despido encubierto que escapa a la acción de despido ineficaz si esta se interpreta de forma restrictiva. El estándar de protección reforzada desarrollado por la Corte Constitucional (Corte Constitucional del Ecuador, 2020) ofrece una base para una interpretación amplia que alcance estos supuestos.

Finalmente, la protección frente al despido debe entenderse dentro de una política más amplia de igualdad. Moreira-Intriago et al. (2022) vinculan la desigualdad laboral con la violencia contra las mujeres, y Espinosa-Cadena y Barrionuevo-Núñez (2023) recuerdan que la estabilidad laboral es un derecho constitucional de los trabajadores. Desde esa perspectiva, la eficacia del despido ineficaz depende también de la información a las trabajadoras, de la actuación de la inspección del trabajo y de la formación de los jueces en estándares de igualdad, aspectos que exceden la norma procesal, pero condicionan su aplicación.

CONCLUSIONES

El ordenamiento ecuatoriano prohíbe de manera expresa el despido de la mujer trabajadora asociado a su embarazo o maternidad, y desde la reforma

laboral de 2015 lo sanciona con la ineficacia y el reintegro, lo que supera el modelo anterior basado en la indemnización. Este marco es coherente con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y con el estándar de protección reforzada desarrollado por la Corte Constitucional.

La eficacia de la protección se ve limitada por obstáculos procesales: la carga de probar el conocimiento del embarazo y el nexo con el despido, el plazo breve para ejercer la acción de despido ineficaz, la tensión entre reintegro e indemnización, la incertidumbre sobre la concurrencia de la vía laboral y la constitucional, y la situación de las trabajadoras con contratos temporales cuya no renovación puede encubrir un despido discriminatorio.

Se recomienda establecer de forma expresa una presunción de despido discriminatorio cuando el empleador conocía el embarazo, con inversión de la carga de la prueba; garantizar la información a las trabajadoras sobre la acción de despido ineficaz; prever medidas de no repetición tras el reintegro; y extender la protección a la no renovación de contratos motivada por el embarazo. Futuras investigaciones deberían analizar una muestra de sentencias laborales y constitucionales para medir la aplicación efectiva de estos estándares.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

CONFLICTO DE INTERÉS

No existe conflicto de interés con personas o instituciones ligadas a la investigación.

AGRADECIMIENTOS

A UNIANDES.

REFERENCIAS

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer [Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women] (Resolución 34/180). 18 de diciembre de 1979.

Asamblea Nacional. (2009). Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional [Organic Law on Jurisdictional Guarantees and Constitutional Review]. Registro Oficial Segundo Suplemento 52, 22 de octubre de 2009.

Asamblea Nacional. (2015). Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar [Organic Law for Labour Justice and Recognition of Work in the Home]. Registro Oficial Tercer Suplemento 483, 20 de abril de 2015.

Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial N.° 449 de 20 de octubre de 2008. https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Congreso Nacional. (2005). Código del Trabajo [Labor Code]. Ediciones Legales. http://www.suinli.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/05/literal_a2-base_legal_que_la_rige/a2_4_ro_codigo_trabajo.pdf

Corte Constitucional del Ecuador. (2020). Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados [Judgment No. 3-19-JP/20 and joined cases]. 5 de agosto de 2020.

Escobar-Jácome, E. D., & Arroba-López, D. A. (2022). La carga de la prueba en el despido intempestivo. ConcienciaDigital, 5(3), 25–47.

Espinosa-Cadena, J. A., & Barrionuevo-Núñez, J. L. (2023). Los Derechos Constitucionales de los Trabajadores: La estabilidad laboral en el Ecuador [The Constitutional Rights of Workers: Job Stability in Ecuador]. Código Científico Revista De Investigación, 4(2), 901–926. https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v4/n2/254

Figuera-Vargas, Sorily Carolina, Ushiña-Pardo, Gissela-Valeria, & Ureta-Canchingre, Manelly Rocío. (2019). Fuero de maternidad y su extensión al padre trabajador: algunas sentencias de la Corte Constitucional de Colombia. Estado & comunes, revista de políticas y problemas públicos, 1(8), 161-179. https://doi.org/10.37228/estado_comunes.v1.n8.2019.104

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.

Martínez-Arias, M. C., & Peña-Armijos, M. 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

Montero-Bonilla, H. L., Romero-Carrera, E. C., & López-Soria, 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

Moreira-Intriago, María Dolores, Cajas-Párraga, Cinthia Mariela, & Moreno-Arvelo, Pamilys Milagros. (2022). Desigualdad laboral como forma de violencia contra las mujeres en el Ecuador. Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas, 7(12), 59-63. Epub 30 de octubre de 2022.https://doi.org/10.35381/racji.v7i12.1573

Ochoa-Ochoa, M. E., & Morales-Guevara, G. (2020). La mujer embarazada y sus derechos laborales en Ecuador. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 8(1).

Oñate-Veloz, M. B., & Gamboa-Vargas, S. L. (2022). El período de lactancia y los derechos de la mujer en materia laboral en Ecuador. Debate Jurídico Ecuador, 5(3), 371–384.

Ortega-Caicedo, M. W. G., & Cabrera-Vargas, T. E. (2023). Estabilidad laboral relativa y derecho a reintegro en la legislación ecuatoriana [Relative job stability and the right to reinstatement in Ecuadorian law]. Revista Qualitas, 25(25), 001 - 014. https://doi.org/10.55867/qual25.01

Pavón-Molestina, Ricardo, & Rodríguez-Salcedo, Eliana del Rocío. (2022). Despido intempestivo de mujer embarazada y su repercusión como grupo vulnerable. Revista Universidad y Sociedad, 14(3), 636-645.

Villacis-Carrera, V. A., & Pachano-Zurita, A. C. (2023). El despido ineficaz respecto a las mujeres embarazadas en la legislación ecuatoriana. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 6(2), 265-273.

Derechos de autor: 2026 Por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/