



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**Incidencia normativa de las reformas laborales 2025 en el
régimen de despido ineficaz materno.**

AUTOR:

Bejarano Baque, Edith Stephanie

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de
ABOGADA**

TUTOR:

Abg. Ramírez Vera, María Paula Mgs

Galápagos, Ecuador

13 de febrero del 2026



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Bejarano Baque, Edith Stephanie** como requerimiento para la obtención del Título de **Abogada**.

TUTOR



Titulo digitalizado por
**MARIA PAULA
RAMIREZ VERA**

f. _____

Abg. Ramírez Vera, María Paula Mgs

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Ab. Nuria Perez Puig-Mir, Phd.

Galápagos a los 13 días del febrero del año 2026



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Bejarano Baque, Edith Stephanie

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Incidencia normativa de las reformas laborales 2025 en el régimen de despido ineficaz materno**, previo a la obtención del título de **Abogada**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros, conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Galápagos a los 13 días del febrero del año 2026

LA AUTORA

Bejarano Baque, Edith Stephanie



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

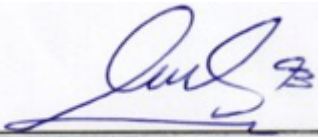
AUTORIZACIÓN

Yo, Bejarano Baque, Edith Stephanie

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Incidencia normativa de las reformas laborales 2025 en el régimen de despido ineficaz materno**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Galápagos a los 13 días del febrero del año 2026

LA AUTORA

f. 

Bejarano Baque, Edith Stephanie

REPORTE DE COMPILATIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

EDITH BEJARANNO ITITULACION NCIDENCIA DE REFORMA 2025 okok



Nombre del documento: EDITH BEJARANNO ITITULACION NCIDENCIA DE REFORMA 2025 okok.docx
ID del documento: 0987add6c10175c268d4d4cc4c76f9813b7e95e7f
Tamaño del documento original: 224,5 kB

Depositante: María Paula Ramírez
Fecha de depósito: 18/2/2026
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 18/2/2026

Número de palabras: 7028
Número de caracteres: 51.411

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Nathaly Freire, Juan Vega, P73.docx Nathaly Freire, Juan Vega, P73 #156993 Viene de de mi grupo 13 fuentes similares	5%		Palabras idénticas: 5% (370 palabras)
2	localhost El acto administrativo presunto como título de ejecución según el Cód... http://localhost:8080/xmlui/bitstream/3317/13103/3/T-UJCSG-PRE-JUR-DER-388.pdf.txt 13 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (330 palabras)
3	TESIS.docx tesis #4a7e08 Viene de de mi grupo 13 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (303 palabras)
4	localhost La renuncia voluntaria del trabajador como forma de culminar la relac... http://localhost:8080/xmlui/bitstream/3317/15040/3/T-UJCSG-POS-MDDP-56.pdf.txt 10 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (235 palabras)
5	García y Rojas Compilatio.pdf ESPECIFICIDAD DEL CONSENTIMIENTO L... #7841a Viene de de mi grupo 8 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (200 palabras)

TUTOR



Firmado a través de un sistema de firma digital
**MARIA PAULA
RAMIREZ VERA**

f. _____

Abg. Ramírez Vera, María Paula Mgs



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS
CARRERA DE DERECHO

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Dr. LEOPOLDO XAVIER ZAVALA EGAS.

DECANO DE CARRERA

f. _____

Ab. Angela Ma. Paredes Cavero, Mgs.

COORDINACIÓN DEL AREA.

f. _____

Ab. Andrés Ycaza Mantilla, Mgs.

OPONENTE

ÍNDICE

RESUMEN	IX
INTRODUCCIÓN.....	2
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA JURÍDICO	5
Pregunta jurídica:	5
Objetivo general.....	6
Objetivos específicos.....	6
METODOLOGÍA	6
Fuentes de investigación	7
Métodos empleados	7
Técnicas de investigación	8
MARCO TEÓRICO.....	9
CAPÍTULO I	9
FUNDAMENTO NORMATIVO Y DOCTRINAL	9
Concepto de despido ineficaz por maternidad	9
Límites a la potestad de despido y carácter imperativo del Derecho del Trabajo	9
La estabilidad laboral reforzada como garantía constitucional.....	10
Estándares internacionales de protección a la maternidad.....	11
Construcción conceptual integradora de la estabilidad laboral reforzada por maternidad	11
CAPÍTULO II	12
DESARROLLO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL DEL DESPIDO INEFICAZ POR MATERNIDAD.....	12
Regulación legal por el Código de Trabajo Ecuador	12
Estándares internacionales aplicables	13
Desarrollo jurisprudencial constitucional	13
CC Sentencia No. 2903-19-EP/24	13
CC Sentencia No. 94-20-IN/25	13
Jurisprudencia ordinaria y unificación de criterios	13
Acción Pública de Inconstitucionalidad.	14
CAPÍTULO III	16
ANÁLISIS INCIDENCIA NORMATIVA DE LAS REFORMAS 2025.....	16
Análisis crítico de la incidencia normativa de las disposiciones 2025 en el régimen de despido ineficaz por maternidad	16
Incidencia de la Asamblea Nacional del Ecuador Registro Oficial No. 38, (14 de mayo de 2025)	16

Incidencia de la Asamblea Nacional del Ecuador Registro Oficial No. 64 (20 de junio de 2025)	18
Incidencia de la Resolución No. 02-2025 en el cálculo indemnizatorio.....	19
Acción pública de inconstitucionalidad del 1 de julio de 2025	20
Impacto en la tutela judicial efectiva	20
Sentencia No. 49-20-IN/25 – Corte Constitucional del Ecuador (2025)	21
Resolución No. 03-2025 – Corte Nacional de Justicia (2025).....	22
Incidencia en el despido ineficaz por maternidad	23
CAPÍTULO IV	24
PROPUESTAS JURÍDICAS PARA FORTALECER EL RÉGIMEN DE DESPIDO INEFICAZ POR MATERNIDAD	24
CONCLUSIONES	25
CONCLUSIÓNES	25
Bibliografía	27

RESUMEN

La presente investigación analiza la incidencia normativa y jurisprudencial durante el año 2025 respecto a la figura del despido ineficaz por maternidad en el Ecuador, con especial énfasis en la eficacia constitucional de la estabilidad laboral reforzada. El estudio se fundamenta en el artículo 195 del Código del Trabajo, en concordancia con las garantías previstas en la Constitución de la República, así como en precedentes jurisprudenciales y reformas vinculadas a la protección de la mujer trabajadora en estado de embarazo o lactancia. Mediante un enfoque documental y analítico, se examinan cinco casos relevantes tramitados en 2025, con el propósito de determinar si las reformas y criterios jurisprudenciales han fortalecido la aplicación efectiva de los derechos frente al despido. Finalmente, se evalúa el impacto de dichas disposiciones en la práctica judicial, identificando avances, limitaciones y posibles vacíos en la interpretación y aplicación de la estabilidad laboral reforzada.

Palabras Claves: Despido ineficaz, maternidad, estabilidad laboral reforzada, protección constitucional, Código del Trabajo, jurisprudencia laboral, derechos de la mujer por maternidad, Ecuador

INTRODUCCIÓN

En el ámbito laboral, la protección a las trabajadoras por motivos de maternidad les atribuye protección legal, las misma que están amparada nuestras leyes Ecuatoriana, lo cual constituye una de las manifestaciones más relevantes del principio de igualdad material y de la garantía constitucional del derecho al trabajo, en el que, el ordenamiento jurídico ecuatoriano, brinda un avance y desarrollo de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, no se configura únicamente como una ventaja contractual, sino como una garantía constitucional de carácter preferente que impone límites al poder disciplinario del empleador y exige una tutela judicial efectiva frente a cualquier acto de desvinculación arbitraria.

En nuestra Carta Magna, que es la ley máxima que está sobre toda ley orgánica, actos administrativos, resoluciones, tratados etc., establece y respalda a la mujer embarazada, integrada dentro de grupos vulnerables, es así que, brinda una protección a la mujer en su estado de gestación y de lactancia, de igual manera nuestra constitución enfatiza en la prohibiendo la discriminación de toda índole por motivo de maternidad y exhorta a quienes la incumplan con lo establecido.

En el marco de las disposiciones que ampara a la mujer del despido ineficaz por maternidad, se encuentra amparada y establecidas en el Código del Trabajo de Ecuador, en su Art. 195, que incorpora la figura del despido ineficaz, permitiendo tutela restitutoria orientada a reivindicar el derecho vulnerado, mediante la reincorporación inmediata de la trabajadora cuando su desvinculación se produce en contravención de la garantía reforzada, se haya vulnerado derechos Constitucionales, debido proceso.

Sin embargo, las reformas y jurisprudenciales del año 2025 que se consideran para el desarrollo de mi investigación, tales como:

1. Asamblea Nacional del Ecuador Registro Oficial N.º 38 (14/05/2025)
2. Asamblea Nacional del Ecuador Registro Oficial N.º 64 (20/06/2025)

3. Resolución No. 02-2025 (Corte Nacional de Justicia).
4. Acción pública de inconstitucionalidad – Caso 55-25-IN (01/07/2025)
5. CCSentencia 49-20-IN/25 (Corte Constitucional)

En este contexto se evidencian la integración de nuevas disposiciones legales, resoluciones de unificación jurisprudencial y decisiones de control constitucional que inciden directamente en la aplicación práctica del despido ineficaz por razones de maternidad, afectando condición, la interacción entre esta incidencias conllevan a la necesidad de examinar dichas modificaciones fortalecen, benefician, ayudan a la protección constitucional de la trabajadora embarazada o si, por el contrario, generan tensiones interpretativas que pueden afectar en la práctica, mostrando aún vacíos o ambigüedades en la teoría.

La presente investigación radica en el análisis de dichas incidencias del año 2025, que permite evaluar la coherencia del sistema jurídico y su aplicación ante uno de los grupos de atención prioritaria, que gozan de derechos constitucionales que les asiste, en el que los principios: de igualdad, estabilidad laboral, y todo derecho inherente a la maternidad, no solo requiere reconocimiento formal, sino protección efectiva, resulta imprescindible determinar si el marco normativo vigente garantiza adecuadamente la estabilidad laboral reforzada o si requiere ajustes interpretativos o legislativos.

El estudio se enfoca exclusivamente al análisis de las incidencias normativas y jurisprudenciales emitidas en el año 2025, sin abordar reformas anteriores salvo para efectos de concepto normativos o jurisprudenciales, el presente trabajo tiene como objetivo analizar la incidencia de las reformas legislativas y criterios jurisprudenciales emitidos en el año 2025 en el régimen jurídico del despido ineficaz por maternidad en el Ecuador, con la finalidad de determinar su impacto en la protección constitucional de la estabilidad laboral reforzada.

El problema jurídico de la investigación está orientada y formulada en los siguientes términos:

¿Las reformas y resoluciones emitidas en el año 2025 inciden de manera favorable en la protección constitucional, legal de la estabilidad laboral

reforzada por maternidad o generan tensiones que afectan la eficacia material del despido ineficaz?

Para dar respuesta a esta interrogante, la investigación adopta un enfoque jurídico dogmático y analítico, basado en la interpretación documental de normas constitucionales, legales e internacionales, así como en el examen crítico de la jurisprudencia constitucional y ordinaria relevante. En el que se empleará el método descriptivo analítico, basándose en identificar el contenido normativo aplicable y examinar su incidencia práctica en el marco laboral ecuatoriano, delimitando el estudio en el año 2025.

La estructura del trabajo se organiza en cuatro capítulos: el primero desarrolla el marco conceptual: normativo de la estabilidad laboral reforzada, el segundo examina el desarrollo legal y jurisprudencial previo necesario para contextualizar la investigación, el tercero evalúa la incidencia concreta de las reformas y decisiones emitidas en 2025 en relación con los objetivos específicos planteados y el cuarto propuestas orientadas a fortalecer la tutela efectiva de la mujer trabajadora en sentido de maternidad, y el numeral quinto conclusiones.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA JURÍDICO

A pesar del reconocimiento constitucional de la protección laboral reforzada por maternidad, la emisión de reformas legislativas, resoluciones judiciales y actos de control constitucional durante el año 2025 genera interrogantes respecto de su incidencia en el régimen jurídico del despido ineficaz por maternidad en el Ecuador. Las disposiciones publicadas y los criterios jurisprudenciales obligatorios podrían fortalecer, reinterpretar o incluso tensionar la aplicación práctica de esta figura, ampliando o restringiendo los mecanismos de tutela previstos constitucionalmente.

Desde el ámbito doctrinal, (Cevallos Vásquez M. E, 1998) sostiene la invalidez absoluta de cualquier despido contrario a normas imperativas de protección, Muñoz concibe la estabilidad laboral como un derecho fundamental que limita estructuralmente la potestad del empleador.

Esta divergencia teórica permite examinar si las reformas y actos normativos emitidos en el año 2025, brinda nuevos avances jurídicos en la protección reforzada de la maternidad o si generan tensiones interpretativas que inciden en su eficacia material.

La coexistencia de criterios jurisprudenciales sobre restitución vs indemnización, junto con reformas que amplían estándares generales de igualdad, puede generar incertidumbre interpretativa respecto a la jerarquía y aplicación preferente del régimen restitutorio del artículo 195.3 del Código del Trabajo.

Pregunta jurídica:

¿Las reformas y actos normativos emitidos en el año 2025 refuerzan o limitan la eficacia constitucional del régimen de despido ineficaz por maternidad en el Ecuador?

OBJETIVOS

Objetivo general

Evaluar la incidencia de las reformas legislativas y criterios jurisprudenciales emitidos en el año 2025 en la eficacia constitucional del régimen de despido ineficaz por maternidad en el Ecuador.

Objetivos específicos

- Identificar el contenido jurídico de la estabilidad laboral reforzada por maternidad en el marco constitucional y legal ecuatoriano.
- Analizar la incidencia de las reformas publicadas en los Registros Oficiales Nos. 38 y 64 del año 2025 en la protección del despido ineficaz por maternidad, particularmente en relación con los estándares de igualdad y no discriminación
- Evaluar si las resoluciones de 2025 fortalecen, mantienen o debilitan la estabilidad laboral reforzada por maternidad.
- Determinar el impacto jurídico de la acción pública de inconstitucionalidad presentada en 2025 en la eficacia procesal y material del régimen de estabilidad reforzada.
- Proponer lineamientos jurídicos orientados a fortalecer la tutela efectiva de la trabajadora embarazada dentro del régimen del despido ineficaz.

METODOLOGÍA

La presente investigación se enmarca en un enfoque **jurídico-dogmático**, de carácter **documental y analítico**, orientado al estudio sistemático del ordenamiento jurídico ecuatoriano en materia de estabilidad laboral reforzada por maternidad. Este enfoque resulta pertinente, por cuanto el objeto de estudio exige interpretar normas constitucionales, legales y precedentes jurisprudenciales, así como analizar su coherencia interna y su aplicación práctica frente a reformas normativas recientes.

Desde la perspectiva metodológica, se adopta un análisis cualitativo del Derecho, centrado en la estructura normativa vigente y en los criterios emitidos por los órganos de control constitucional y jurisdiccional. Se parte de la premisa de que el Derecho constituye un sistema integrado de normas y principios cuya interpretación debe realizarse de manera armónica, conforme al principio de supremacía constitucional.

Fuentes de investigación

Se emplean como **fuentes primarias**:

- La Constitución de la República del Ecuador
- El Código del Trabajo
- Reformas laborales publicadas en el año 2025
- La Sentencia No. 49 20 IN/25 – Corte Constitucional del Ecuador (2025)
- Resoluciones y precedentes judiciales en materia de despido ineficaz
- Acción Pública de Inconstitucionalidad. CC55-25-IN

Como **fuentes secundarias**, se consideran aportes doctrinarios nacionales y estudios académicos especializados en Derecho Laboral y Derecho Constitucional, que permiten sustentar teóricamente el análisis crítico desarrollado.

Métodos empleados

Se aplican los siguientes métodos:

- **Método jurídico-interpretativo**, para determinar el alcance, sentido y finalidad de las normas constitucionales y legales, así como de los criterios jurisprudenciales relacionados con la estabilidad laboral reforzada por maternidad.
- **Método analítico**, orientado a examinar la interrelación entre disposiciones normativas, precedentes judiciales y reformas recientes, evaluando su coherencia interna y su impacto en la eficacia material del despido ineficaz.

- **Método crítico-valorativo**, mediante el cual se analiza la incidencia práctica de las modificaciones normativas del año 2025 en la protección real de la trabajadora gestante, identificando tensiones entre la protección constitucional y su aplicación efectiva.

Técnicas de investigación

La técnica principal utilizada es el **análisis documental**, consistente en la revisión y estudio comparativo de textos normativos, sentencias constitucionales y resoluciones judiciales. Asimismo, se emplea la técnica de **revisión jurisprudencial**, a fin de identificar criterios reiterados y posibles cambios interpretativos que incidan en la estabilidad laboral reforzada.

MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I

FUNDAMENTO NORMATIVO Y DOCTRINAL

Concepto de despido ineficaz por maternidad

El despido ineficaz por maternidad es una figura jurídica que se configura cuando las trabajadoras embarazadas se le da a conocer su terminación relación laboral, entendiéndose como despido ineficaz, produciéndose una contravención del ordenamiento jurídico, presumiéndose discriminatoria y vulnera derechos constitucionales como la igualdad y la no discriminación. Su consecuencia jurídica principal no es meramente indemnizatoria, sino restitutoria, pues implica la nulidad del acto extintivo y la reincorporación inmediata de la trabajadora a su puesto de trabajo. (Constitución de la República del Ecuador, 2008) (Código del Trabajo, 2015)

La (Constitución de la República del Ecuador, 2008) reconoce a las mujeres embarazadas como grupo de atención prioritaria y garantiza protección especial en el ámbito laboral, estableciendo límites al poder de desvinculación del empleador cuando el despido se relaciona con su estado de gestación.

Por su parte, el (Código del Trabajo, 2015) incorpora expresamente la figura del despido ineficaz como mecanismo procesal de tutela reforzada, diferenciándolo del despido intempestivo tradicional, en tanto este último produce efectos indemnizatorios, mientras que el primero conlleva la restitución obligatoria del vínculo laboral.

Límites a la potestad de despido y carácter imperativo del Derecho del Trabajo

(Cevallos Vásquez M. E, 1998) analiza la terminación de la relación laboral desde el marco normativo ecuatoriano, señalando que los actos de despido ejecutados en contravención de normas imperativas se encuentran viciados de invalidez. La autora sostiene que el Derecho del Trabajo impone límites a

la potestad del empleador, particularmente cuando el despido afecta a sujetos que gozan de tutela especial, como ocurre en el caso de la maternidad.

En concordancia, (Muñoz Ramón Roberto, 2010) desarrolla el principio de estabilidad laboral como eje estructural del Derecho del Trabajo, señalando que la relación laboral no puede extinguirse válidamente cuando el acto del empleador vulnera derechos fundamentales del trabajador. Desde esta perspectiva, la estabilidad se configura como un límite jurídico a la facultad unilateral de despido, especialmente en situaciones que requieren protección reforzada por su naturaleza social y humana.

La estabilidad laboral reforzada como garantía constitucional

La estabilidad laboral reforzada constituye una manifestación según (Intriago Franco Abogados, 2025) la estabilidad laboral reforzada es una de las manifestaciones más claras del principio de igualdad material y del rol protector (tuitivo) del derecho laboral ecuatoriano. A través de la figura del despido ineficaz, nuestro ordenamiento jurídico crea una barrera de protección robusta para aquellos trabajadores en situaciones de vulnerabilidad. Se garantiza no solo la continuidad de su fuente de ingresos, sino también la protección contra la discriminación y la defensa de derechos fundamentales como la maternidad, la libertad sindical y la inclusión.

Desde una perspectiva constitucional más desarrollada, (Corte Constitucional del Ecuador Sentencia 2903-19-EP/24, 2024) ha señalado que la estabilidad laboral reforzada no constituye un simple beneficio laboral, sino una garantía vinculada a la dignidad humana y a la igualdad material, cuyo objetivo es evitar que condiciones particulares de vulnerabilidad sean utilizadas como fundamento para la desvinculación.

(Almanza Junco, 2020) sostiene que la estabilidad laboral reforzada ha evolucionado hacia una categoría con dimensión constitucional, superando su carácter estrictamente contractual para convertirse en un instrumento de protección integral frente a contextos de debilidad manifiesta.

(Sarmiento Medina Karen Paola, 2023) define esta figura como una garantía constitucional y legal que protege a determinados grupos frente a despidos discriminatorios, imponiendo al empleador la carga de demostrar una justificación objetiva y razonable cuando se trate de sujetos protegidos.

Estándares internacionales de protección a la maternidad

La protección reforzada de la maternidad no se limita al ámbito interno. El Ecuador, como Estado miembro de la (Organización Internacional del Trabajo, 2000), ha asumido compromisos internacionales en materia de tutela laboral de la mujer embarazada.

El Convenio 183 sobre protección de la maternidad establece que el empleo de una mujer no podrá ser terminado durante el embarazo o el período posterior al parto, salvo que existan causas no relacionadas con dicha condición. (Organización Internacional del Trabajo, 2000)

Estos estándares internacionales integran el bloque de constitucionalidad y fortalecen la interpretación que garantiza la estabilidad laboral reforzada en el ordenamiento ecuatoriano.

Construcción conceptual integradora de la estabilidad laboral reforzada por maternidad

En síntesis, a las mujeres embarazadas contra el despido ineficaz, aborda que el derecho de estabilidad laboral la respalda, constituye una garantía constitucional de carácter imperativo que limita la potestad de despido del empleador cuando la trabajadora se encuentra en estado de embarazo o lactancia. Su finalidad no se reduce a compensar económicamente la desvinculación, sino a preservar el vínculo laboral como mecanismo de protección efectiva de derechos fundamentales, particularmente la igualdad material y la dignidad humana. En este contexto, la ineficacia del despido opera como instrumento restitutorio que prioriza la continuidad laboral frente a actos de carácter discriminatorio.

CAPÍTULO II

DESARROLLO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL DEL DESPIDO INEFICAZ POR MATERNIDAD

Fundamento constitucional aplicable estabilidad laboral reforzada por maternidad encuentra su base primaria en la (Constitución de la República del Ecuador, 2008), particularmente en los artículos 11, 43 y 326, que consagran el principio de igualdad material, la prohibición de discriminación y la protección especial de la mujer embarazada y en período de lactancia. Esta protección constitucional impone límites al poder de desvinculación del empleador cuando el despido se relaciona con condiciones de vulnerabilidad, como la maternidad. Nuestra Carta Magna reconoce al trabajo como un derecho crucial y ordena al Estado garantizar condiciones laborales justas y no discriminatorias para grupos prioritarios como mujeres en estado de embarazo o lactancia, lo que constituye el fundamento constitucional directo del régimen de despido ineficaz por maternidad.

Regulación legal por el Código de Trabajo Ecuador

El desarrollo normativo de esta protección se encuentra en el (Código del Trabajo, 2015), específicamente en el artículo 195.1, que regula el despido ineficaz y establece el derecho de la trabajadora embarazada a demandar su reincorporación dentro del plazo legal correspondiente.

Esta regulación fue introducida mediante la (LEY ORGANICA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN HOGAR, 2015) fortaleciendo el carácter restitutorio del sistema laboral ecuatoriano.

Desde el punto de vista procesal, el trámite se sustancia conforme al Código Orgánico General de Procesos, garantizando celeridad y tutela judicial efectiva.

Estándares internacionales aplicables

El Ecuador integra en su ordenamiento los estándares de la Organización Internacional del Trabajo, particularmente el Convenio 183 sobre protección de la maternidad, que establece la prohibición de despido durante el embarazo salvo causas no relacionadas con dicha condición. (Organización Internacional del Trabajo, 2000)

Esto lleva evidenciar una tendencia a consolidar estándares, aunque su aplicación práctica podría generar tensiones interpretativas.

Desarrollo jurisprudencial constitucional

La Corte Constitucional del Ecuador ha consolidado la estabilidad laboral reforzada como garantía constitucional de protección especial.

CC Sentencia No. 2903-19-EP/24

En esta decisión, la Corte estableció que la estabilidad reforzada no constituye un privilegio, sino una medida de igualdad material destinada a evitar discriminación estructural. La Corte enfatizó el carácter restitutorio inmediato del despido ineficaz. (Corte Constitucional del Ecuador, 2024)

CC Sentencia No. 94-20-IN/25

Esta sentencia analiza la constitucionalidad de disposiciones relacionadas con el régimen laboral, precisando los límites del legislador frente a derechos fundamentales protegidos. (Corte Constitucional Ecuador, 2025)

Reafirma la obligación estatal de garantizar coherencia normativa cuando se trate de derechos laborales de grupos prioritarios.

Jurisprudencia ordinaria y unificación de criterios

(CORTE NACIONAL DE JUSTICIA RESOLUCION No 002, 2025) mediante la Resolución No. 02-2025, ha establecido criterios interpretativos relevantes sobre la aplicación práctica del despido ineficaz, particularmente respecto a la carga probatoria y los efectos del reintegro.

Esta resolución aporta seguridad jurídica al delimitar los parámetros que deben observar los jueces laborales en la sustanciación de este tipo de procesos.

Acción Pública de Inconstitucionalidad.

(Corte Constitucional del Ecuador Caso 55-25-IN, 2025) SALA DE ADMISIÓN DE LA CORTE CONSTITUCIONAL. Quito D.M., 8 de agosto de 2025. El 1 de julio de 2025, Ivonne Elizabeth Núñez Figueroa, por sus propios derechos y en calidad ministra de trabajo (“entidad accionante”) presentó una demanda de acción pública de inconstitucionalidad por el fondo, en contra del artículo 1 de la resolución 05-2021 emitida el 5 de marzo de 2021 por la Corte Nacional de Justicia (“CNJ”), publicada en el cuarto suplemento del Registro Oficial número 409 de 12 de marzo de 2021...

Tabla 1
CUADRO DE REFORMAS E INCIDENCIAS 2025.

Norma / Acto 2025	Naturaleza	Tipo de incidencia	Aporte al régimen del despido ineficaz
Asamblea Nacional del Ecuador Registro Oficial N.º 38 (14/05/2025)	Reforma legal	Legislativa	Refuerza principios de igualdad y no discriminación
Asamblea Nacional del Ecuador Registro Oficial N.º 64 (20/06/2025)	Reforma legal	Legislativa	Amplía estándares de protección a grupos vulnerables
Resolución No. 02-2025 (Corte Nacional de Justicia)	Jurisprudencial	Unificación de criterios	Define parámetros sobre

Norma / Acto 2025	Naturaleza	Tipo de incidencia	Aporte al régimen del despido ineficaz
			restitución vs. indemnización
Acción pública de inconstitucionalidad – Caso 55-25-IN (01/07/2025)	Jurisprudencial constitucional	Procedimiento constitucional	Cuestiona interpretación de corte sobre despido ineficaz y tutela judicial efectiva
CCSentencia 49-20-IN/25 (Corte Constitucional)	Jurisprudencial constitucional	Interpretativa con efectos generales	Refuerza protección laboral y límites a normas contrarias a derechos laborales

CAPÍTULO III

ANÁLISIS INCIDENCIA NORMATIVA DE LAS REFORMAS 2025

Análisis crítico de la incidencia normativa de las disposiciones 2025 en el régimen de despido ineficaz por maternidad

El análisis de las disposiciones emitidas en 2025 evidencia que, si bien no se ha reformado de manera explícita el artículo 195.3 del Código del Trabajo, varias normas y resoluciones aportan, brindar herramientas legal a la protección de la trabajadora embarazada o en período de lactancia frente a despidos injustificados. Estas reformas, junto con jurisprudencias, permite consolidar estándares de igualdad y estabilidad laboral reforzada, garantizando la eficacia material de la tutela judicial.

Incidencia de la Asamblea Nacional del Ecuador Registro Oficial No. 38, (14 de mayo de 2025)

Las reformas publicadas en el (Registro Oficial No. 38, 2025), dice que: cuyo enfoque principal es prevenir prácticas discriminatorias por edad en las relaciones laborales. No obstante, el alcance de esta normativa no se limita a su finalidad inmediata. Su contenido incorpora principios generales de igualdad y de prohibición de discriminación que proyectan efectos en todo el ámbito laboral. En ese sentido, tales directrices también amparan a las trabajadoras en estado de gestación o durante el período de lactancia, especialmente frente a decisiones de despido carentes de justificación válida.

Desde el enfoque constitucional, esta regulación se articula con el sistema de derechos y garantías reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador, reforzando particularmente aquellos vinculados con la igualdad material y la protección reforzada de grupos en situación de vulnerabilidad, tales como:

- Artículo 11: Principio de igualdad y prohibición de discriminación.

- Artículo 43: Protección especial a la mujer embarazada y en período de lactancia.
- Artículo 326: Estabilidad laboral y tutela reforzada de los derechos laborales.

En la práctica, este desarrollo normativo contribuye al régimen de despido ineficaz por maternidad, ya que:

1. **Refuerza la protección constitucional de la trabajadora:** Al integrar la igualdad como principio transversal, la Ley hace más sólida la presunción de discriminación ante cualquier despido que afecte a trabajadoras en condición de maternidad, entendiéndose que el empleador deberá demostrar de manera objetiva y razonable la justificación del despido, bajo riesgo de ser considerado nulo.
2. **Incide en la interpretación judicial y administrativa:**

Los jueces, autoridades laborales, y en ámbito legal se puede señalar y resaltar usando los criterios del Registro Oficial No 38 como soporte para evaluar la discriminación estructural o indirecta, de tal manera que amplía la eficacia aplicación de lo ya establecido en el artículo 195.3 del Código del Trabajo.

Aporta claridad y coherencia normativa en el Registro Oficial No38: Esta reforma establece un precedente legislativo en la normativa laboral con los estándares constitucionales de igualdad y no discriminación, lo que permite reducir vacíos interpretativos y fortalecer la aplicación práctica del despido ineficaz por maternidad. Esto evita que se interprete el artículo 195.3 de forma restrictiva o meramente formal, garantizando su eficacia material y práctica, aunque no habla directamente de despido ineficaz es útil como implemento de trasfondo de conexa, en una defensa de la mujer embarazada

Conexión con el objetivo específico:

Esta fuente facilita cumplir el objetivo específico de analizar cómo las disposiciones emitidas en 2025 refuerzan los estándares de igualdad y protección de la trabajadora embarazada frente al despido ineficaz.

Incidencia de la Asamblea Nacional del Ecuador Registro Oficial No. 64 (20 de junio de 2025)

Las reformas establecidas en el Registro Oficial No. 64, publicadas el 20 de junio de 2025, buscan amparar y garantizar los derechos laborales de personas en situaciones de vulnerabilidad, incorporando estándares reforzados de protección y atención prioritaria para grupos históricamente discriminados en el ámbito laboral (Asamblea Nacional del Ecuador Registro Oficial No 64, 2025). esta normativa no se concentra de manera exhaustiva en ámbito despido laboral en estado maternidad, más sin embargo, su estructura y enfoque refuerzan de manera indirecta la protección constitucional de la trabajadora embarazada o en período de lactancia.

Este tipo de reformas se desplazan dentro de una tendencia normativa orientada a un blindaje jurídico de las garantías laborales diferenciadas, lo cual resulta coherente con los principios constitucionales de igualdad y protección especial a la maternidad. En particular, el artículo 43 de la (Constitución de la República del Ecuador, 2008) establece la obligación del Estado Ecuatoriano de brindar y garantizar óptimas condiciones para que la mujer embarazada no sea objeto de discriminación y reciba una protección reforzada en el empleo.

Conexión con el objetivo específico:

Esta disposición cumple el objetivo de evaluar cómo las normas de 2025 fortalecen la protección reforzada de trabajadoras embarazadas mediante la ampliación de estándares generales de vulnerabilidad laboral.

Incidencia de la Resolución No. 02-2025 en el cálculo indemnizatorio

La Resolución No. 02-2025 de la Corte Nacional de Justicia, emitida el 22 de enero de 2025 y publicada en el Registro Oficial el 17 de febrero de 2025, establece criterios unificados para el cálculo de indemnizaciones en casos de despido intempestivo (CC Resolución 002-2025, s.f.) Entre sus disposiciones más relevantes destacan:

- La remuneración más alta percibida por el trabajador será la base para el cálculo de la compensación.
- Cuando se trate de trabajadoras en estado de embarazo o dentro del período de lactancia, cuya relación laboral haya sido terminada, y cuenten con hasta tres años de antigüedad, la indemnización corresponde a tres remuneraciones mensuales.
- Si la trabajadora registra más de tres años de servicio, se reconocerá una remuneración por cada año laborado, hasta un máximo de veinticinco remuneraciones.
- El empleador deberá cancelar los valores correspondientes dentro del término de cuarenta y ocho horas posteriores a la ratificación del despido.

Aunque la resolución se refiere de manera general al despido intempestivo, su aplicación resulta directamente relevante para el régimen de despido ineficaz por maternidad, ya que permite delimitar claramente la diferencia entre la restitución del vínculo laboral y la compensación económica, evitando que las trabajadoras embarazadas sean inducidas a aceptar un pago en lugar de su reinstalación efectiva.

Conexión con el objetivo específico:

Contribuye al objetivo de analizar la eficacia práctica de los mecanismos de tutela y compensación frente a despidos injustificados de trabajadoras embarazadas.

Acción pública de inconstitucionalidad del 1 de julio de 2025

La demanda de inconstitucionalidad interpuesta el 1 de julio de 2025 ante la Corte Constitucional del Ecuador, interpuesta por la Ex ministra de Trabajo Dra. Ivon Núñez Figueroa, cuestiona aspectos procedimentales de las demandas por despido ineficaz por maternidad (Corte Constitucional del Ecuador Caso 55-25-IN, 2025). Su incidencia se centra en la posibilidad de establecer criterios procesales esenciales, tales como:

- Carga de la prueba.
- Plazos judiciales.
- Requisitos formales para la presentación de la demanda.

La introducción de requisitos formales excesivos o limitaciones probatorias desproporcionadas podría debilitar la protección material de la estabilidad laboral reforzada, aun cuando permanezca formalmente vigente en la (Constitución de la República del Ecuador, 2008) y en el (Código del Trabajo, 2015)

Conexión con el objetivo específico:

Esta fuente permite cumplir el objetivo de evaluar los desafíos procesales que pueden afectar la eficacia material del régimen de despido ineficaz por maternidad.

Impacto en la tutela judicial efectiva

La tutela judicial efectiva exige que la trabajadora acceda a un proceso ágil y que la restitución del vínculo laboral sea prioritaria, como establece la (Corte Constitucional del Ecuador, 2024)

Impacto de las reformas 2025:

- Posible extensión de plazos y carga probatoria más compleja.
- Riesgo de presión para aceptar indemnización en lugar de reinstalación.

Aporte:

La interpretación constitucional debe privilegiar el régimen restitutorio como regla general y la indemnización como consecuencia, así garantizando eficacia material y protección reforzada.

Conexión con el objetivo específico:

Permite cumplir el objetivo de analizar cómo las reformas de 2025 afectan la tutela judicial efectiva de las trabajadoras embarazadas frente a despidos ineficaces.

Sentencia No. 49-20-IN/25 – Corte Constitucional del Ecuador (2025)

La **Sentencia No. 49-20-IN/25** (CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR Sentencia No. 49 20 IN/25, s.f.) declaró la **inconstitucionalidad y dejó sin efecto varios artículos** de la *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (LOAH)* que habían sido dictados en 2020 como medidas extraordinarias por la crisis sanitaria derivada del COVID-19. Entre las disposiciones impugnadas se encuentran los **artículos 16, 17, 19** de la LOAH. Estas normas introducían medidas laborales que **permitían la reducción de jornada, el contrato especial emergente y la terminación unilateral de contratos de trabajo sin causal y sin las garantías del Código del Trabajo.**

Las **normas impugnadas** incorporaron mecanismos de flexibilización laboral que contemplaban la reducción de la jornada, la implementación de un contrato especial de carácter emergente y la posibilidad de que el empleador diera por terminada la relación laboral de manera unilateral, sin invocar causa legal y al margen de las garantías previstas en el Código del Trabajo.

En consecuencia, toda terminación laboral, incluso en contextos excepcionales, debe ajustarse a los principios constitucionales de igualdad, no discriminación y protección reforzada del trabajo, reafirmando el carácter restitutorio previsto en el artículo 195.3 del Código del Trabajo.

Aunque la sentencia no se refiere de forma expresa a la estabilidad por maternidad, su alcance incide directamente en la protección frente a despidos injustificados, en coherencia con la figura del despido ineficaz por maternidad.

A) Incidencia en el despido ineficaz por maternidad

La sentencia **vigoriza indirectamente el régimen del despido ineficaz por maternidad** por lo que:

1. **Restituye el principio general de estabilidad laboral y de causalidad objetiva** para terminaciones contractuales, lo cual coadyuva a que los despidos que afecten a trabajadoras embarazadas o en lactancia sigan la tutela reforzada constitucional y legal.
2. Al eliminar normas que habilitaban despidos sin causal durante estados de emergencia, **se reduce el riesgo de que empleadores utilicen pretextos excepcionales para vulnerar fueros y protecciones reforzadas.**
3. Garantiza que, en cualquier terminación de la relación laboral, aun en contextos extraordinarios, se apliquen los estándares constitucionales de igualdad, no discriminación y tutela laboral reforzada, lo que **refuerza el régimen restitutorio del artículo 195.3 del Código del Trabajo.**

En suma, aunque la sentencia no aborda expresamente la estabilidad por maternidad, **su efecto sistémico es proteger jurídicamente el derecho al trabajo y los estándares de tutela frente a despidos injustificados**, lo cual guarda plena consonancia con la figura del despido ineficaz por maternidad.

Resolución No. 03-2025 – Corte Nacional de Justicia (2025)

La (Corte Nacional de Justicia Resolución No. 03, 2025) emitida por la *Corte Nacional de Justicia* el 22 de enero de 2025 fijó un criterio obligatorio sobre la bonificación por desahucio prevista en el artículo 184 del Código del Trabajo. La Corte determinó que cuando la terminación de la relación laboral proviene

de la decisión voluntaria del trabajador, no corresponde el pago adicional de dicha bonificación, al no configurarse el supuesto legal que la justifica.

Este criterio delimita el alcance de los beneficios económicos derivados de la terminación laboral y establece una interpretación restrictiva respecto de su procedencia.

Incidencia en el despido ineficaz por maternidad

Aunque la resolución no regula de forma expresa el despido ineficaz por maternidad, sí incide en el análisis de los efectos económicos de la terminación del vínculo laboral.

En los casos en que la trabajadora protegida opte por no solicitar la reincorporación y prefiera una compensación económica, los criterios sobre la procedencia de determinados rubros pueden influir en la determinación final de los valores a reconocer.

En consecuencia, esta resolución forma parte del contexto jurisprudencial que debe considerarse al evaluar la eficacia práctica del régimen de despido ineficaz por maternidad, especialmente en lo relativo a la protección económica derivada de la terminación laboral.

Las disposiciones emitidas en 2025 consolidan estándares de igualdad, protección reforzada y seguridad jurídica, fortaleciendo la aplicación práctica del despido ineficaz por maternidad y asegurando coherencia con los principios constitucionales y laborales vigentes. Además, cada fuente analizada contribuye directamente al cumplimiento de los objetivos específicos de la investigación, permitiendo evaluar tanto la eficacia material del régimen como los desafíos y oportunidades que plantean las normas y resoluciones de 2025.

CAPÍTULO IV

PROPUESTAS JURÍDICAS PARA FORTALECER EL RÉGIMEN DE DESPIDO INEFICAZ POR MATERNIDAD

- A partir del análisis normativo, doctrinal y jurisprudencial realizado, se identifican como soluciones jurídicas necesarias para la efectiva aplicación del despido ineficaz por maternidad, en primer lugar, el fortalecimiento de los mecanismos de control judicial, a fin de garantizar una aplicación uniforme del estándar de estabilidad laboral reforzada y evitar interpretaciones restrictivas que vacíen de contenido la protección constitucional reconocida a la mujer trabajadora.
- Es necesario que el empleador implemente políticas internas que eviten decisiones de desvinculación con contenido discriminatorio, estableciendo criterios objetivos y debidamente motivados en los procesos de terminación laboral, especialmente cuando se trate de trabajadoras en estado de embarazo o en período de lactancia.
- Cuando se configure un despido ineficaz, corresponde que la situación sea puesta en conocimiento de la autoridad laboral competente, a fin de que se activen los mecanismos de control previstos en la ley. Asimismo, frente a conductas encaminadas a encubrir o justificar de manera indebida la terminación del vínculo, el marco jurídico debe contemplar sanciones proporcionales y efectivas que desincentiven prácticas contrarias a la estabilidad reforzada.
- Finalmente, se advierte la necesidad de fortalecer el régimen normativo del despido ineficaz, asegurando que su aplicación responda a los principios constitucionales de protección al trabajo y garantice una tutela real de la estabilidad laboral derivada de la maternidad.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

La presente investigación permitió determinar que el régimen jurídico del despido ineficaz por maternidad, previsto en el artículo 195.3 del Código del Trabajo, constituye una garantía formalmente consolidada dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano; no obstante, su efectividad material depende de la correcta aplicación judicial y administrativa, así como del respeto real al principio de estabilidad laboral reforzada.

En relación con el primer objetivo específico, se pudo verificar que la normativa vigente sí reconoce una protección reforzada para la mujer embarazada o en período de lactancia, sustentada en la Constitución y en el principio de igualdad y no discriminación. Sin embargo, también se evidenció que no basta con que la norma exista; su eficacia depende de cómo se aplique en la práctica y del control que se ejerza frente a su incumplimiento.

Respecto del segundo objetivo, se observó que las reformas y debates jurídicos desarrollados en 2025 no eliminaron ni modificaron expresamente la figura del despido ineficaz. No obstante, el contexto interpretativo generado a partir de dichas discusiones puede incidir en su aplicación, sobre todo en un escenario donde ciertas posturas de flexibilización laboral podrían limitar, en los hechos, el alcance de la protección reforzada.

En cuanto al análisis jurisprudencial, se identificó que la evolución de los criterios constitucionales ha fortalecido el estándar de tutela restitutoria; no obstante, persisten desafíos en la uniformidad interpretativa y en la consolidación de precedentes vinculantes que garanticen seguridad jurídica.

La utilización de causales aparentes para justificar la terminación laboral, el uso inadecuado de determinadas modalidades contractuales o la existencia de irregularidades en el ámbito administrativo pueden desnaturalizar la finalidad protectora de esta institución y restarle eficacia como mecanismo de disuasión frente a decisiones arbitrarias.

En ese sentido, el análisis realizado pone en evidencia la necesidad de fortalecer los controles judiciales y administrativos, unificar criterios jurisprudenciales y promover medidas preventivas en el ámbito empresarial, de modo que la estabilidad laboral reforzada se materialice como una garantía efectiva y no quede únicamente en una declaración normativa.

Finalmente, se concluye que los derechos que le asisten a las mujeres por maternidad contra despido laborales, su protección en ámbitos laborales debe trascender el plano formal y convertirse en una tutela efectiva, verificable y coherente con los principios constitucionales, garantizando que ninguna trabajadora sea desvinculada por razones vinculadas a su condición de embarazo o maternidad.

Bibliografía

Almanza Junco, J. E. (2020). Revista de Estudios Socio Jurídicos, 23(1), 1–17.

Obtenido de Constitucionalización de los derechos laborales a través del desarrollo jurisprudencial en el caso de la estabilidad laboral y ocupacional reforzada.:

<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/sociojuridicos/article/view/10026>

Asamblea Nacional del Ecuador Registro Oficial No 64. (10 de junio de 2025).

Asamblea Nacional del Ecuador. Obtenido de <https://www.asambleanacional.gob.ec/es/leyes-aprobadas>

CC Resolución 002-2025. (s.f.). CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR.

Obtenido de <https://asobanca.org.ec/wp-content/uploads/2025/02/Resolucion-No.-02-2025.pdf>

Cevallos Vásquez M. E. (1998). LEGISLACIÓN LABORAL. En M. V. ELENA. Loja: UTPL.

Código del Trabajo, A. 1. (2015). Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Constitución de la República del Ecuador. (20 de octubre de 2008). (A. N. Ecuador, Ed.) Obtenido de <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2020-06/CONSTITUCION%202008.pdf>

Corte Constitucional del Ecuador Caso 55-25-IN. (08 de Agosto de 2025). Obtenido de [Teleamazonas.com: https://www.teleamazonas.com/uploads/files/2025/08/29/corte.pdf](https://www.teleamazonas.com/uploads/files/2025/08/29/corte.pdf)

Corte Constitucional del Ecuador Sentencia 2903-19-EP/24. (13 de marzo de 2024). Obtenido de

https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBldGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOidiOTIxOTliOC1kYzU3LTQ3MmUtOTU1Zi00YzI0NGFiYzg2Y2QucGRmJ30=

Corte Constitucional Del Ecuador Sentencia No. 49 20 IN/25. (s.f.). Registro Oficial No. 9). Quito, Ecuador. Obtenido de <https://www.teleamazonas.com/uploads/files/2025/08/29/corte.pdf>

Corte Constitucional del Ecuador. (2024). Sentencia No. 2903-19-EP/2024.

Corte Constitucional Ecuador. (2025). CC Sentencia 49-20-IN/25. Obtenido de <https://www.lexis.com.ec/noticias/sentencia-49-20-in-25-corte-constitucional-declara-inconstitucionales-articulos-de-la-ley-de-apoyo-humanitario>

Corte Nacional De Justicia Resolución No 002. (2025). Obtenido de <https://asobanca.org.ec/wp-content/uploads/2025/02/Resolucion-No.-02-2025.pdf>

Corte Nacional de Justicia Resolución No. 03. (2025). Criterio sobre la procedencia de la bonificación por desahucio en casos de separación o retiro voluntario. Quito, Ecuador.

Intriago Franco Abogados. (2025). Obtenido de [intriagofrancoabogados.com](https://intriagofrancoabogados.com/derecho/estabilidad-laboral-reforzada-en-ecuador-la-guia-completa-que-necesitas/): <https://intriagofrancoabogados.com/derecho/estabilidad-laboral-reforzada-en-ecuador-la-guia-completa-que-necesitas/>

Ley Orgánica Justicia Laboral Y Reconocimiento Del Trabajo En Hogar. (17 de Abril de 2015). www.gob.ev. Obtenido de <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/LEY%20ORGANICA%20JUSTICIA%20LABORAL%20Y%20RECONOCIMIENTO%20DE%20TRABAJO%20EN%20EL%20HOGAR.pdf>

Muñoz Ramón Roberto. (2010). TRATADO DE DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. Mexico: Porrúa.

Organización Internacional del Trabajo. (2000). Convenio 183 sobre protección de la maternidad.

Registro Oficial No. 38. (14 de mayo de 2025). Ley Orgánica Reformatoria a varias leyes respecto de la discriminación por edad en el sistema laboral. Obtenido de https://strapi.lexis.com.ec/uploads/Registro_Oficial_Septimo_Suplemento_No_38_LEXIS_Ecuador_dda4193c42.pdf

Rodríguez Garavito. (2011). Más allá del desplazamiento: políticas, derechos y superación del conflicto en Colombia. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/3783>

Sarmiento Medina Karen Paola. (2023). dspace.ucuenca.edu.ec. (U. d. Cuenca, Editor) Obtenido de UCUENCA: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/items/135d654c-4b76-4e06-a437-fe2ec66a3ffe>



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Bejarano Baque, Edith Stephanie**, con C.C: **2000136297** autora del trabajo de titulación: **Incidencia normativa de las reformas laborales 2025 en el régimen de despido ineficaz materno**, previo a la obtención del título de **Abogada** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Galápagos a los 13 días del febrero del año 2026

LA AUTORA

Nombre: **Bejarano Baque, Edith Stephanie**
C.C: **2000136297**



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Incidencia normativa de las reformas laborales 2025 en el régimen de despido ineficaz materno.		
AUTOR(ES)	Bejarano Baque, Edith Stephanie		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Abg. Ramírez Vera, María Paula Mgs		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogada		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	13 de febrero de 2026	No. DE PÁGINAS:	28
ÁREAS TEMÁTICAS:	Constitucional, Laboral, Despido ineficaces mujeres embarazadas o en lactancia		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Despido ineficaz, inconstitucional, laboral, indemnizaciones, constitución, OIT, Derecho comparado.		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>La presente investigación analiza la incidencia normativa y jurisprudencial durante el año 2025 respecto a la figura del despido ineficaz por maternidad en el Ecuador, con especial énfasis en la eficacia constitucional de la estabilidad laboral reforzada. El estudio se fundamenta en el artículo 195 del Código del Trabajo, en concordancia con las garantías previstas en la Constitución de la República, así como en precedentes jurisprudenciales y reformas vinculadas a la protección de la mujer trabajadora en estado de embarazo o lactancia. Mediante un enfoque documental y analítico, se examinan cinco casos relevantes tramitados en 2025, con el propósito de determinar si las reformas y criterios jurisprudenciales han fortalecido la aplicación efectiva de los derechos frente al despido. Finalmente, se evalúa el impacto de dichas disposiciones en la práctica judicial, identificando avances, limitaciones y posibles vacíos en la interpretación y aplicación de la estabilidad laboral reforzada</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593 968 167 662	E-mail: stefhany-niaa@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Paredes Cavero, Angela Maia		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: angela.paredes01@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			