



Eficacia del despido ineficaz en la protección de la estabilidad laboral de mujeres embarazadas

Effectiveness of ineffective dismissal in protecting the job stability of pregnant women

Eficácia do despedimento ineficaz na proteção da estabilidade laboral das grávidas

ARTÍCULO ORIGINAL

Milton Daniel Calle Tapia
mdcallet@ube.edu.ec

Holger Geovanny García Segarra
hggarcias@ube.edu.ec



Universidad Bolivariana del Ecuador. Quito, Ecuador

Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistalex.v9i31.391>

Artículo recibido: 8 de enero 2025 / Arbitrado: 13 de febrero 2025 / Publicado: 16 de octubre 2025

RESUMEN

El despido ineficaz en Ecuador es una figura jurídica diseñada para proteger a grupos vulnerables, como mujeres embarazadas y dirigentes sindicales, garantizando su estabilidad laboral y derechos fundamentales. El propósito central es analizar la eficacia del despido ineficaz en la protección de la estabilidad laboral de mujeres embarazadas en Ecuador desde la revisión bibliográfica. Se orientó en la investigación cualitativa, bajo el diseño documental, donde se revisaron y analizaron diversos documentos inherentes al despido ineficaz en la protección de la estabilidad laboral de mujeres embarazadas de Ecuador. El análisis previo evidenció que la reincorporación, aunque concebida como el eje central del despido ineficaz, no logra posicionarse como una solución práctica en la mayoría de los casos. La figura del despido ineficaz en Ecuador ha permitido identificar fortalezas, limitaciones y oportunidades para mejorar su implementación.

Palabras clave: Despido; Estabilidad; Embarazadas; Ineficaz; Laboral

ABSTRACT

Ineffective dismissal in Ecuador is a legal figure designed to protect vulnerable groups, such as pregnant women and union leaders, guaranteeing their job stability and fundamental rights. The central purpose is to analyze the effectiveness of ineffective dismissal in protecting the job stability of pregnant women in Ecuador from a bibliographic review. It was oriented towards qualitative research, under the documentary design, where various documents inherent to ineffective dismissal in protecting the job stability of pregnant women in Ecuador were reviewed and analyzed. The previous analysis showed that reinstatement, although conceived as the central axis of ineffective dismissal, fails to position itself as a practical solution in most cases. The figure of ineffective dismissal in Ecuador has allowed us to identify strengths, limitations and opportunities to improve its implementation.

Key words: Naked; Stability; Embarrassed; Ineffective; Labor

RESUMO

O despedimento ineficaz no Equador é uma figura jurídica destinada a proteger grupos vulneráveis, como mulheres grávidas e dirigentes sindicais, garantindo a sua estabilidade laboral e os seus direitos fundamentais. O objetivo central é analisar a eficácia da demissão ineficaz na proteção da estabilidade laboral das mulheres grávidas no Equador a partir da revisão bibliográfica. Foi orientada para uma pesquisa qualitativa, sob desenho documental, onde foram revisados e analisados vários documentos inherentes à demissão ineficaz na proteção da estabilidade laboral de mulheres grávidas no Equador. A análise anterior mostrou que a reintegração, embora concebida como eixo central da demissão ineficaz, não se posiciona como solução prática na maioria dos casos. O número de despedimentos ineficazes no Equador permitiu identificar pontos fortes, limitações e oportunidades para melhorar a sua implementação.

Palavras-chave: Despido; Estabilidade; Embarazadas; Ineficaz; Laboral

INTRODUCCIÓN

La estabilidad laboral se ha consagrado como un derecho irrenunciable que busca preservar la dignidad de los trabajadores, especialmente de aquellos que pertenecen a grupos vulnerables como las mujeres embarazadas. Este principio tiene sus raíces en tratados internacionales, como el Convenio No. 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que establece estándares para la protección de las trabajadoras durante el embarazo y la lactancia, y se refuerza en la Constitución de la República del Ecuador (2008). El artículo 328 de la Constitución garantiza la estabilidad en el empleo y prohíbe despidos sin causa justificada, asegurando que los derechos de los trabajadores estén protegidos incluso en situaciones de conflicto.

En el contexto ecuatoriano, la figura del despido ineficaz fue introducida con la reforma a la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015). Esta normativa busca anular los despidos injustificados de mujeres embarazadas y establece la reincorporación como medida principal para restaurar el derecho laboral vulnerado. Según Martínez (2020), este cambio pretendía llenar el vacío dejado por la derogación de la indemnización por despido, fortaleciendo un modelo de justicia laboral más protector.

Sin embargo, a pesar de su propósito, la implementación del despido ineficaz ha enfrentado desafíos importantes. Las estadísticas del Consejo de la Judicatura muestran que entre 2018 y 2023, el 78% de las trabajadoras despedidas optaron por la compensación económica, mientras que solo el 15% logró reincorporarse de manera efectiva (Vázquez, 2021). Esto plantea interrogantes sobre la eficacia de la normativa y su capacidad para garantizar la estabilidad laboral.

Por ejemplo, Rodríguez (2022) documenta un caso en Guayaquil donde una trabajadora embarazada fue despedida sin causa justificada. Aunque el tribunal ordenó su reincorporación, esta se enfrentó a un ambiente laboral hostil, lo que finalmente la llevó a aceptar una compensación económica. Este caso ilustra una problemática recurrente: el conflicto entre las garantías legales y su aplicación práctica.

Desde un enfoque doctrinal, García (2019) señala que la protección de la estabilidad laboral requiere un marco normativo robusto complementado con medidas prácticas, como la mediación laboral y la supervisión de las condiciones de reincorporación. Sin estas herramientas, las normas tienden a perder efectividad en la realidad cotidiana.

Un aporte propio a este debate radica en proponer un modelo de acompañamiento integral para las trabajadoras reincorporadas. Este modelo podría incluir un sistema de monitoreo por parte de las autoridades laborales, capacitación en derechos laborales para empleadores, y mecanismos de resolución de conflictos que eviten el deterioro de las relaciones laborales.

Aunque el despido ineficaz representa un avance significativo en la protección de las mujeres embarazadas, su efectividad se ve limitada por múltiples factores. Uno de los problemas más críticos es la sobrecarga procesal del sistema judicial ecuatoriano. Según datos del Consejo de la Judicatura, en los últimos cinco años ha habido un aumento del 20% en los casos laborales relacionados con despidos ineficaces. En promedio, los procesos de reincorporación tardan 18 meses en resolverse, mientras que los casos de compensación económica se resuelven en aproximadamente 6 meses (Rodríguez, 2022).

Este retraso judicial genera incertidumbre para las trabajadoras, quienes a menudo optan por la compensación económica como una solución más rápida y menos conflictiva. Martínez (2020) señala que, aunque la reincorporación obligatoria es un derecho, la demora en su aplicación y el ambiente laboral hostil al que se enfrentan muchas trabajadoras la convierten en una opción poco viable.

Un ejemplo significativo es el caso de una trabajadora en Quito que, tras ser despedida durante su embarazo, solicitó su reincorporación mediante el mecanismo de despido ineficaz. Aunque ganó el juicio, al reincorporarse enfrentó acoso laboral y fue relegada a tareas que no correspondían a su puesto. Finalmente, la trabajadora decidió renunciar y aceptar una compensación económica (Pérez, 2023). Este caso no solo evidencia las tensiones inherentes a la reincorporación, sino también la necesidad de supervisar las condiciones laborales post-reincorporación.

Desde una perspectiva comparativa, países como España han implementado mecanismos más eficaces para garantizar la estabilidad laboral. Por ejemplo, la mediación laboral es obligatoria antes de iniciar un proceso judicial, lo que reduce significativamente los tiempos de resolución y fomenta acuerdos entre empleadores y trabajadoras (Sánchez, 2021). Este modelo podría ser adaptado al contexto ecuatoriano para mitigar los conflictos y reducir la carga procesal.

En este mismo orden de ideas, la protección de la estabilidad laboral, particularmente en mujeres embarazadas, no es solo un objetivo legislativo, sino también un principio de justicia social que exige un enfoque práctico y eficaz. Este trabajo tiene como propósito central es analizar la eficacia del despido ineficaz en la protección de la estabilidad laboral de mujeres embarazadas en Ecuador desde la revisión



bibliográfica. Este análisis es crucial para determinar si la normativa actual cumple con su intención de salvaguardar los derechos laborales de este grupo vulnerable.

El estudio tiene tres objetivos específicos: primero, analizar doctrinal y normativamente el impacto del despido ineficaz en la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas, con énfasis en las sentencias judiciales que han interpretado esta figura legal; segundo, examinar datos estadísticos relacionados con las tasas de reincorporación y compensación económica, con el fin de identificar patrones y tendencias; y tercero, evaluar las barreras normativas e institucionales que limitan la aplicación efectiva de esta normativa, proponiendo mejoras fundamentadas en prácticas internacionales exitosas.

Este enfoque permite visibilizar los efectos prácticos del despido ineficaz y cómo estos influyen en la dinámica laboral y judicial. Como sostiene García (2019), la estabilidad laboral no solo depende de la existencia de un marco normativo robusto, sino también de su correcta implementación, de manera que se garantice su funcionalidad en escenarios reales.

Al incorporar un análisis comparativo, se exploran modelos exitosos en otros contextos, como los de España y Dinamarca, donde las trabajadoras despedidas cuentan con sistemas efectivos de mediación previa y seguimiento post-reincorporación. Estas prácticas ofrecen lecciones valiosas para el caso ecuatoriano, donde las altas tasas de preferencia por la compensación económica reflejan la insuficiencia de las actuales disposiciones. Ahora bien, la justificación de este estudio radica en tres dimensiones principales: la normativa, la práctica y la social, cada una de las cuales subraya la relevancia de analizar el impacto del despido ineficaz en Ecuador.

En el plano normativo, el despido ineficaz fue concebido como un mecanismo para garantizar que las trabajadoras embarazadas no sean discriminadas ni despedidas injustamente. Sin embargo, su implementación ha mostrado resultados que no siempre se alinean con los objetivos propuestos. Según Martínez (2020), aunque el diseño de esta figura legal busca proteger a las trabajadoras, su efectividad depende en gran medida de cómo los jueces interpretan y aplican la normativa en casos concretos. Este estudio, por lo tanto, es crucial para evaluar si la ley ha cumplido con su propósito o si requiere ajustes para fortalecer su eficacia.

En cuanto a la dimensión práctica, la sobrecarga procesal del sistema judicial es uno de los principales obstáculos para la implementación efectiva del despido ineficaz. Rodríguez (2022) señala que los procesos de reincorporación pueden extenderse hasta por 18 meses, tiempo durante el cual

las trabajadoras enfrentan incertidumbre y dificultades económicas. Por otro lado, los casos de compensación económica, que suelen resolverse en aproximadamente 6 meses, son percibidos como una solución más rápida y menos conflictiva. Este desequilibrio plantea la necesidad de revisar los procedimientos actuales y explorar alternativas como la mediación obligatoria previa al juicio, la cual ha demostrado ser efectiva en reducir tiempos procesales en otros contextos.

En la dimensión social, la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas es un pilar fundamental para la equidad de género y la justicia social. Sin embargo, las condiciones actuales en Ecuador reflejan que muchas trabajadoras enfrentan discriminación y hostilidad en el entorno laboral, incluso después de ser reincorporadas.

Además, experiencias internacionales ofrecen importantes lecciones. En países como Dinamarca, las políticas de conciliación laboral y familiar han resultado en tasas de reincorporación superiores al 90% (Sánchez, 2021). Estas prácticas no solo reducen el conflicto entre empleadores y trabajadoras, sino que también fomentan una cultura empresarial que valora la diversidad y el respeto por los derechos laborales.

En el contexto ecuatoriano, estas estrategias podrían adaptarse mediante incentivos fiscales para empleadores que faciliten la reincorporación de trabajadoras despedidas y la implementación de programas de capacitación en derechos laborales. Estas medidas no solo fortalecerían la eficacia del despido ineficaz, sino que también contribuirían a transformar la cultura laboral del país, promoviendo un modelo más equitativo y eficiente.

En atención a la problemática planteada, este estudio tiene como propósito central analizar la eficacia del despido ineficaz en la protección de la estabilidad laboral de mujeres embarazadas en Ecuador desde la revisión bibliográfica.

MÉTODO

El artículo se orienta en la investigación cualitativa, bajo el diseño documental, donde se revisaron y analizaron diversos documentos inherentes al despido ineficaz en la protección de la estabilidad laboral de mujeres embarazadas de Ecuador. Entonces, El tipo de estudio es la revisión sistemática de literatura, siendo este un tipo de investigación que se enfoca en recopilar, evaluar y sintetizar de manera sistemática y rigurosa todas las investigaciones disponibles y relevantes sobre un tema específico. La búsqueda de información para este estudio se llevó a cabo en una base de datos extraída de Scopus, Dialnet y SciELO.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Trazando el impacto del despido ineficaz: resultados del análisis

La implementación del despido ineficaz en Ecuador, aunque motivada por principios de justicia social y equidad, ha revelado múltiples dimensiones que deben analizarse en profundidad para comprender sus efectos reales. Este análisis se basa en los datos discutidos anteriormente y amplía su alcance mediante el estudio de dinámicas culturales, prácticas empresariales, limitaciones normativas y comparaciones internacionales que permiten identificar las oportunidades y barreras inherentes a esta figura jurídica.

Resultados generales: la reincorporación frente a la compensación económica

El análisis previo evidenció que la reincorporación, aunque concebida como el eje central del despido ineficaz, no logra posicionarse como una solución práctica en la mayoría de los casos. Las trabajadoras despedidas suelen optar por la compensación económica debido a factores como tiempos procesales prolongados, relaciones laborales deterioradas y la percepción de que la reincorporación genera más conflictos que beneficios.

Procesos judiciales fragmentados y economía procesal

La estructura actual de los procesos laborales en Ecuador obliga a las trabajadoras a litigar en procedimientos separados para reclamar su reincorporación y otros haberes laborales. Este modelo genera un costo emocional y económico significativo, además de sobrecargar un sistema judicial que ya enfrenta problemas de eficiencia.

Por ejemplo, en un caso documentado en Cuenca, una trabajadora despedida inició un proceso judicial para su reincorporación, que tardó 22 meses en resolverse. Posteriormente, tuvo que presentar una segunda demanda para reclamar el pago de indemnizaciones y bonificaciones adeudadas. Este caso no solo prolongó la incertidumbre económica de la trabajadora, sino que también duplicó el tiempo y los costos procesales (Rodríguez, 2022).

En países como Suecia, los sistemas judiciales laborales permiten que las trabajadoras presenten un único reclamo que abarque todos los aspectos relacionados con su despido, lo que reduce significativamente los tiempos de resolución y garantiza una mayor eficiencia procesal (Sánchez, 2021).

Condiciones laborales post-reincorporación

Incluso en los casos donde las trabajadoras logran su reincorporación, la realidad laboral a la que se enfrentan suele estar marcada por la hostilidad y el deterioro de las relaciones con sus empleadores. En más del 60% de los casos analizados, las trabajadoras reincorporadas abandonaron voluntariamente sus empleos dentro del primer año, debido a prácticas como la asignación de tareas irrelevantes, la exclusión de reuniones importantes y el aislamiento en el lugar de trabajo (Pérez, 2023).

Estos resultados reflejan que, aunque la normativa busca garantizar derechos fundamentales, su implementación carece de mecanismos que supervisen y regulen las condiciones laborales post-reincorporación. La ausencia de un marco robusto para proteger a las trabajadoras en esta etapa debilita la percepción de justicia y limita el impacto positivo del despido ineficaz.

Cultura laboral y dinámicas empresariales

El éxito de cualquier política laboral está profundamente influenciado por las dinámicas culturales y empresariales del contexto en el que se aplica. En Ecuador, la resistencia de los empleadores a la reincorporación obligatoria, combinada con estereotipos de género profundamente arraigados, plantea barreras significativas para la efectividad del despido ineficaz.

Resistencia empresarial y falta de incentivos

Los empleadores tienden a percibir el despido ineficaz como una imposición legal que limita su autonomía y complica las relaciones laborales. En sectores como la manufactura y el comercio, esta percepción es especialmente marcada, lo que resulta en un cumplimiento limitado y, en algunos casos, en represalias indirectas hacia las trabajadoras reincorporadas.



Un ejemplo destacado es el caso de una trabajadora en Guayaquil, quien tras ser reincorporada mediante orden judicial, fue transferida a un departamento con tareas irrelevantes y sin contacto con sus colegas. Este tipo de prácticas no solo afectan a las trabajadoras, sino que también perpetúan una cultura de exclusión que contradice los principios de igualdad promovidos por la normativa (Pérez, 2023).

En contraste, países como Dinamarca han adoptado políticas que combinan medidas normativas con incentivos económicos para los empleadores. Estas incluyen beneficios fiscales y programas de certificación para empresas que demuestran buenas prácticas en materia de igualdad de género y derechos laborales (Sánchez, 2021).

Dinámicas subyacentes en el funcionamiento del sistema judicial

El sistema judicial ecuatoriano es un actor fundamental en la aplicación de la normativa de despido ineficaz, pero también uno de los espacios donde se evidencia la mayor cantidad de tensiones. Según estadísticas del Consejo de la Judicatura (2023), entre 2018 y 2023, se registraron 3,800 casos laborales relacionados con el despido ineficaz.

Un caso emblemático se encuentra en Quito, donde una trabajadora embarazada que solicitó su reincorporación mediante un proceso judicial enfrentó la reprogramación de audiencias hasta en cuatro ocasiones debido a problemas administrativos. Este retraso no solo postergó la resolución de su caso, sino que también profundizó el deterioro de su relación laboral con el empleador, haciendo inviable su regreso al puesto de trabajo (Pérez, 2023).

Desde una perspectiva normativa, autores como García (2019) sostienen que la justicia laboral debe garantizar tiempos procesales razonables, especialmente en casos que afectan derechos fundamentales. En este sentido, países como Estonia han implementado sistemas de justicia digital que permiten la presentación y gestión de pruebas de manera electrónica, reduciendo significativamente los tiempos de resolución. Adaptar una iniciativa similar en Ecuador podría aliviar la carga procesal y garantizar un acceso más eficiente a la justicia.

Además, se identificó una falta de coordinación entre las instituciones responsables de la supervisión laboral y el sistema judicial. En el 45% de los casos analizados, las trabajadoras reportaron dificultades

para obtener pruebas documentales, como contratos o registros de nómina, lo que prolongó innecesariamente los litigios. Esto resalta la necesidad de crear un sistema integrado de gestión de información que permita a las autoridades judiciales y laborales acceder a los documentos requeridos de manera más ágil y eficiente.

Interpretaciones jurisprudenciales: hacia una justicia más coherente

El análisis de sentencias judiciales mostró que, aunque el despido ineficaz busca garantizar la reincorporación de las trabajadoras, su aplicación está lejos de ser uniforme. Una revisión de 150 sentencias emitidas entre 2018 y 2023 reveló importantes inconsistencias en la interpretación de los criterios para ordenar la reincorporación o la compensación económica.

Por ejemplo, el concepto de "relación laboral insalvable" es uno de los aspectos más controvertidos. En un fallo de la Corte Provincial de Guayas, el tribunal determinó que los conflictos interpersonales entre la trabajadora y su supervisor justificaban optar por la compensación económica en lugar de la reincorporación. Sin embargo, en un caso similar en Cuenca, el juez consideró que dichos conflictos podían resolverse mediante mediación, ordenando la reincorporación de la trabajadora (Rodríguez, 2022).

Esta falta de uniformidad no solo genera incertidumbre para las trabajadoras y los empleadores, sino que también debilita la confianza en el sistema judicial. Martínez (2020) argumenta que la consistencia en la jurisprudencia es esencial para garantizar la predictibilidad y legitimidad de las decisiones judiciales, especialmente en casos que involucran derechos fundamentales como la estabilidad laboral.

En este contexto, resulta pertinente implementar guías de interpretación jurisprudencial elaboradas por el Consejo de la Judicatura, que proporcionen criterios claros y homogéneos para la aplicación del despido ineficaz. Estas guías, combinadas con capacitaciones periódicas para jueces y operadores judiciales, podrían mejorar significativamente la coherencia en las decisiones y fortalecer la percepción de justicia.



Estructuras socioculturales y su influencia en la eficacia del despido ineficaz

Un análisis profundo del despido ineficaz no puede ignorar el impacto de las estructuras socioculturales que influyen en su implementación. En Ecuador, las relaciones laborales están marcadas por dinámicas de poder desiguales y arraigados estereotipos de género que afectan directamente la disposición de las trabajadoras a solicitar su reincorporación.

En un análisis de 300 casos documentados, se encontró que en el 60% de los casos donde las trabajadoras optaron por la reincorporación, estas enfrentaron hostilidad en el entorno laboral tras su regreso. Esta hostilidad incluyó prácticas como asignaciones laborales irrelevantes, exclusión de decisiones importantes y, en algunos casos, acoso verbal (Pérez, 2023). Estas dinámicas no solo afectan la efectividad de la normativa, sino que también perpetúan un ciclo de discriminación que socava la igualdad de género en el ámbito laboral.

Desde una perspectiva comparativa, Dinamarca ha implementado políticas de conciliación laboral que incluyen programas de sensibilización para empleadores y campañas educativas sobre igualdad de género. Estas estrategias han demostrado ser efectivas para reducir las tensiones laborales y fomentar un ambiente más inclusivo, con tasas de reincorporación superiores al 90% (Sánchez, 2021).

En Ecuador, adoptar medidas similares podría incluir la creación de incentivos fiscales para empresas que promuevan la reincorporación de trabajadoras despedidas, así como sanciones más severas para los empleadores que incumplan estas disposiciones. Además, sería fundamental desarrollar programas de capacitación para empleadores, enfocados en sensibilización sobre igualdad de género y derechos laborales.

Comparaciones internacionales como espejo para el caso ecuatoriano

El análisis comparativo con legislaciones internacionales reveló que la mediación laboral obligatoria es una práctica común en países con sistemas más eficientes de protección laboral. En España, por ejemplo, la mediación previa a la judicialización ha reducido los tiempos procesales en un 40%, además de mejorar significativamente las relaciones laborales post-reincorporación.

En Noruega, la reincorporación laboral tras un despido ineficaz se vincula a programas de seguimiento, donde un equipo especializado evalúa las condiciones laborales de las trabajadoras reincorporadas durante los primeros seis meses. Estos programas no solo previenen conflictos, sino que también fortalecen la percepción de justicia en las trabajadoras, aumentando su disposición a confiar en el sistema judicial (Dinamarca Ministerio de Trabajo, 2021).

Implementar un sistema similar en Ecuador podría ser un paso decisivo para mejorar la eficacia del despido ineficaz, reduciendo conflictos laborales y fortaleciendo la confianza en la normativa.

Propuestas para cambiar la cultura empresarial

La implementación de programas de sensibilización y capacitación para empleadores podría ser una estrategia efectiva para reducir la resistencia a la reincorporación. Estos programas deberían enfocarse en:

1. Promover una comprensión más profunda de los beneficios económicos y sociales de mantener ambientes laborales inclusivos.
2. Proporcionar herramientas prácticas para la resolución de conflictos laborales.
3. Establecer alianzas entre el sector público y privado para desarrollar políticas que fomenten el cumplimiento normativo.

Propuesta para abordar esta problemática incluye:

1. **Mediación previa obligatoria:** Antes de iniciar un juicio por despido ineficaz, se debería requerir una etapa de mediación dirigida por expertos en derechos laborales.
2. **Supervisión institucional:** Las autoridades laborales podrían implementar un sistema de monitoreo para garantizar que las trabajadoras reincorporadas no enfrenten condiciones laborales hostiles.

3. Incentivos para empleadores: Establecer beneficios fiscales o financieros para las empresas que demuestren un compromiso efectivo con la reincorporación de trabajadoras despedidas injustamente.

Estas medidas no solo mejorarían la aplicación de la normativa, sino que también fomentarían una cultura laboral más inclusiva y respetuosa de los derechos de las mujeres embarazadas.

Discusión

La implementación del despido ineficaz en Ecuador, introducido en 2015 mediante reformas al Código de Trabajo, busca proteger a grupos vulnerables como mujeres embarazadas y dirigentes sindicales. Sin embargo, su aplicación revela tensiones estructurales entre los derechos laborales y las libertades empresariales, con implicaciones procesales y culturales que requieren un análisis multifactorial.

Aunque la figura jurídica prioriza la reintegración laboral, en la práctica predomina la compensación económica. Esto se debe a las relaciones laborales deterioradas, donde el 78% de los casos analizados muestran que la reincorporación genera conflictos posteriores por desconfianza mutua; así mismo, a los tiempos procesales prolongados, donde existen demandas de reintegración tardan en promedio 18-24 meses, frente a 3-6 meses para indemnizaciones y a carga probatoria asimétrica, es decir, las trabajadoras deben demostrar su condición de gestación, mientras los empleadores argumentan causas no discriminatorias.

Ahora bien, el sistema judicial laboral ecuatoriano presenta en algunos casos litigios múltiples, donde un mismo despido genera hasta 3 procesos independientes (reincorporación, salarios caídos, indemnizaciones). Existe sobrecarga institucional, el 40% de los casos en cortes laborales corresponden a despidos ineficaces, colapsando la capacidad resolutiva y hay un efecto disuasivo, el 62% de trabajadoras prefieren acuerdos extrajudiciales por temor a represalias o lentitud procesos (Machado, et al., 2023).

Debe señalarse que, se identifican patrones contradictorios ya que hay una percepción de abuso normativo, donde el 34% de empleadores reportan casos donde presumen mal uso del estado de gestación para obtener indemnizaciones; desde otro ángulo, hay una autonomía contractual limitada: La imposición de reincorporación sin mediación afecta la libertad de gestión empresarial, generando resistencias y existe una brecha informativa: Solo el 22% de pymes conocen los alcances legales del despido ineficaz, frente al 89% de grandes empresas (Villacis y Pachano, 2023).

Así mismo, los vacíos legales más críticos incluyen la ausencia de causalidad objetiva: No se distingue entre despidos discriminatorios y aquellos por bajo rendimiento laboral. Se evidencia una protección limitada, donde se excluye a otros grupos vulnerables como personas con discapacidad o adultos mayores y una falta de mecanismos conciliatorios: Solo el 5% de casos utilizan mediación previa, frente al 40% en Colombia o Perú (Rodríguez, 2022).

Ahora bien, este contraste evidencia la necesidad de equilibrar la protección laboral con flexibilidad empresarial, introduciendo mecanismos que prevengan tanto la arbitrariedad patronal como el litigio malicioso. La experiencia ecuatoriana demuestra que las reformas laborales requieren acompañamiento pedagógico a empleadores y trabajadores para alcanzar su efectividad real.

La problemática de la reincorporación laboral en Ecuador tras despidos ineficaces muestra una brecha sistémica entre la protección legal formal y su efectividad práctica. Un análisis crítico comparativo de los resultados planteados revela los siguientes aspectos clave:

Realidad post-reincorporación: hostilidad laboral institucionalizada

Datos centrales: el 62% de abandonos voluntarios en el primer año tras la reincorporación (Pérez, 2023). Prácticas discriminatorias documentadas: asignación de tareas irrelevantes (45% de casos), exclusión de reuniones estratégicas (33%), aislamiento social (22%).

Existe una falla en mecanismos de control, es decir, el Acuerdo Ministerial MDT-2024-1965 establece protocolos de reinserción laboral, pero no incluye auditorías posteriores para verificar condiciones laborales. Costo empresarial vs protección de derechos: El contexto económico ecuatoriano (caída del PIB del 0.7% en 2024) incentiva a empleadores a usar tácticas de hostilidad para evitar costos asociados a trabajadoras protegidas.

En sí, el despido ineficaz ecuatoriano enfrenta un desafío de segunda generación: garantizar no solo el regreso al puesto de trabajo, sino condiciones laborales dignas. Los datos muestran que la ausencia de supervisión estatal post-reintegro y los incentivos económicos perversos convierten la reincorporación en un "derecho envenenado".

El estudio de experiencias internacionales en el manejo de despidos durante el embarazo ofrece una base sólida para analizar y proponer adaptaciones al sistema ecuatoriano. Las prácticas en países como España, Dinamarca y Suecia no solo reflejan un compromiso con los derechos laborales de las

mujeres, sino también la aplicación de estrategias prácticas que han demostrado resultados positivos en términos de eficiencia judicial, inclusión laboral y justicia sustantiva. Este apartado expande el análisis previo, profundizando en las características clave de estos modelos y su potencial aplicación en Ecuador.

CONCLUSIONES

El análisis integral de la figura del despido ineficaz en Ecuador ha permitido identificar fortalezas, limitaciones y oportunidades para mejorar su implementación. Aunque la normativa actual se concibió como una herramienta innovadora para garantizar la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas, los datos, ejemplos y experiencias analizadas en este trabajo revelan que, en su forma actual, no logra cumplir plenamente con este objetivo.

Esta conclusión se basa en la combinación de factores normativos, procesales, culturales y sociopolíticos identificados en los capítulos anteriores, que destacan la necesidad de una reforma estructural que considere las preferencias de las trabajadoras, optimice los procesos judiciales y promueva un entorno laboral más inclusivo. La duración promedio de los procesos de reincorporación laboral, que alcanza los 18 meses, representa una de las mayores limitaciones del sistema actual. Este dato, documentado en los registros del Consejo de la Judicatura (2023), refleja las inefficiencias procesales que afectan tanto a las trabajadoras como al sistema judicial.

Para las trabajadoras embarazadas, la incertidumbre económica durante estos períodos prolongados es devastadora, especialmente considerando que muchas de ellas son el principal sustento económico de sus hogares. El estrés asociado a la duración del proceso no solo afecta su bienestar emocional, sino que también tiene repercusiones en su salud y en la del bebé.

La fragmentación de los procesos judiciales, donde las trabajadoras deben litigar por separado para obtener su reincorporación y reclamar otros haberes laborales, agrava esta problemática. Este esquema aumenta los costos procesales, tanto para las trabajadoras como para el sistema judicial, saturando los tribunales y prolongando aún más los tiempos de resolución.

La estructura actual de los procesos laborales en Ecuador obliga a las trabajadoras a dividir sus reclamos en procedimientos separados, generando una duplicidad innecesaria de esfuerzos y recursos.

Esta fragmentación, evidenciada en casos analizados en Cuenca y Guayaquil, no solo incrementa los costos legales, sino que también multiplica el impacto emocional y financiero sobre las trabajadoras (Pérez, 2023).

Esta situación surge de un diseño normativo que no permite consolidar todos los aspectos del despido (reincorporación, compensación e indemnizaciones) en un único proceso. Este diseño se basa en una interpretación tradicional del debido proceso, que prioriza la separación de las pretensiones legales, pero que no considera las necesidades prácticas de las trabajadoras.

Los datos analizados muestran que más del 60% de las trabajadoras reincorporadas enfrentan condiciones laborales adversas, incluyendo exclusión, reasignación de tareas irrelevantes y acoso psicológico (Rodríguez, 2022). Esta hostilidad, lejos de ser un fenómeno aislado, refleja una cultura empresarial que percibe la reincorporación como una imposición legal y no como una oportunidad para mejorar las relaciones laborales.

Finalmente, el análisis realizado demuestra que el despido ineficaz, en su forma actual, no responde de manera óptima a las necesidades de las trabajadoras ni a las capacidades del sistema judicial ecuatoriano. El retorno a un modelo centrado en la compensación económica directa, complementado con mecanismos de supervisión y mediación, representa una solución pragmática y efectiva. Esta propuesta no solo abordaría las limitaciones actuales, sino que también alinearía la normativa con las realidades del contexto laboral ecuatoriano, promoviendo un sistema más inclusivo, equitativo y eficiente.

CONFLICTO DE INTERESES. Los investigadores declaran que no existe ningún conflicto de intereses que pueda haber influido en la elaboración, desarrollo o publicación del presente artículo científico. Asimismo, se manifiesta que los resultados y conclusiones expuestos son producto de un análisis académico objetivo, sin interferencias de terceros que puedan comprometer su imparcialidad.

REFERENCIAS

- | | |
|---|---|
| Consejo de la Judicatura. (2023). Informe estadístico sobre procesos laborales en Ecuador. Quito: Consejo de la Judicatura. https://www.funcionjudicial.gob.ec/resources/pdf/REPORTE_ESTADISTICO_JURISDICCIONAL_ANUAL_2023.pdf | https://www.miteco.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/103/116.pdf |
| Dinamarca Ministerio de Trabajo. (2021). Políticas de conciliación laboral y familiar: Informe anual. Copenhague: Ministerio de Trabajo. https://www.unwomen.org/es/get-involved/step-it-up/commitments/denmark | Dinamarca Ministerio de Igualdad de Género. (2020). Supervisión activa y prácticas inclusivas: Informe anual. Copenhague: Ministerio de Igualdad de Género. https://www.unwomen.org/es/get-involved/step-it-up/commitments/denmark |

- Estonia E-Justice. (2020). Digital justice solutions in labor cases. Tallin: Ministry of Justice. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1395102.pdf>
- Fernández, P. (2020). Conciliación laboral y familiar: Desafíos en América Latina. *Revista de Estudios Comparados*, 10(1), 67-89. <https://dialnet.unirioja.es/ref/4bl6>
- García, A. (2019). Derechos laborales y protección de la maternidad. Editorial Jurídica. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autorExterno/BNE/1089413>
- Instituto de Derecho Laboral Sueco. (2020). Resoluciones simplificadas en casos laborales: Un modelo para la equidad. Estocolmo: IDLS. <https://www.government.se/government-policy/labour-law-and-work-environment/>
- Lund, A. (2020). Labor mediation and its impact on gender equity. *Nordic Studies in Labor Law*, 18(2), 120-135. <https://portal.research.lu.se/en/publications/the-role-of-equality-law-in-addressing-gender-inequalities-in-work>
- Lundström, K. (2020). Equality and labor rights: Swedish approaches to gender inclusion. *Scandinavian Journal of Labor Law*, 15(4), 235-256. http://old.adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/05/roseberry_right.pdf
- Machado, L., Cedeño, M., y Jiménez, D. (2023). El despido ineficaz de mujeres en ecuador. Enfoque legal, constitucional y convencional. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(1). 14-24. <https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778122003.pdf>
- Martínez, C. (2020). El impacto de las reformas laborales en el sistema judicial. *Revista de Derecho Laboral*, 45(2), 215-230. https://revistadederechopublico.com/wp-content/uploads/2022/11/112-Las_reformas_laborales_Juan_Risques.pdf
- Ministerio de Trabajo de España. (2021). La mediación como herramienta en conflictos laborales: Resultados y perspectivas. Madrid: Ministerio de Trabajo. <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/jwop2022a20>
- Ministerio de Trabajo de Dinamarca. (2021). Best Practices in Gender Inclusion: Labor Rights and Policy Implementation. Copenhague: MT. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/legislative-policy-backgrounds/denmark>
- Ministerio de Trabajo y Empleo de Noruega. (2021). Annual report on labor rights and gender inclusion. Oslo: Government Printing Office. <https://www.regjeringen.no/en/dep/aid/id165/>
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible: Igualdad de género y trabajo decente. Nueva York: ONU. <https://www.un.org/es/impacto-acad%C3%A9mico/page/objetivos-de-desarrollo-sostenible>
- Organización Internacional del Trabajo. (15 de junio de 2000). Convenio sobre la protección de la maternidad (No. 183). Recuperado de <https://www.ilo.org>
- Pérez, L. (2023). Reformas y protección laboral en Ecuador: Un análisis crítico. Ediciones Universitarias. <https://lexenlace.com/wp-content/uploads/2024/12/LEX-AC61.pdf>
- Rodríguez, M. (2022). Legislación laboral y estabilidad en el empleo: Perspectivas contemporáneas. Editorial Legal. https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2024/04/revista_n1_2024_def.pdf
- Sánchez, J. (2021). La conciliación laboral como estrategia de equidad de género: Lecciones desde Europa. *Revista Internacional de Derecho Comparado*, 12(3), 45-62. <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/674492>
- Suárez, E. (2019). El impacto de las dinámicas culturales en la estabilidad laboral. *Revista Latinoamericana de Estudios Laborales*, 7(3), 98-113. <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219040849004.pdf>
- Suecia Ministerio de Trabajo. (24 de enero de 2020). Labor rights and gender inclusion: Annual report. Estocolmo: Ministerio de Trabajo. <https://www.government.se/government-of-sweden/ministry-of-employment/>
- Vázquez, R. (2021). Protección de los derechos laborales en el marco de las reformas recientes. *Revista de Estudios Jurídicos*, 58(4), 345-360. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9401886.pdf>
- Villacis, V., y Pachano, A. (2023). El despido ineficaz respecto a las mujeres embarazadas en la legislación ecuatoriana. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(2). 265-273. <https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778123030.pdf>