



Revista de Derecho Directum. Vol. 3, No. Especial, pp. 44-60. Octubre 2026
ISSN: 3028-8754. ISSN Elect. 3028-8762. Universidad Católica de Cuenca

Flexibilidad y estabilidad laboral en el contrato especial emergente para mujeres embarazadas en Ecuador

Labor Flexibility and Job Stability in the Special Emergency Contract for Pregnant Women in Ecuador

Recepción: 7 de julio de 2026

Revisión: 20 de julio de 2026

Aceptación: 28 de agosto de 2026

Publicación: 2 de octubre de 2026

Cristian Fernando Verdugo Gárate



Función Judicial del Azuay

cristian.verdugo@funcionjudicial.gob.ec

<https://orcid.org/0009-0000-6778-8697>



<https://doi.org/10.26871/directum.v3.nSI.61>

Cita sugerida:

Verdugo Gárate, C. F. (2026). Flexibilidad y estabilidad laboral en el contrato especial emergente para mujeres embarazadas en Ecuador. *Revista de Derecho Directum*, 3(esp.), 44-60. DOI: <https://doi.org/10.26871/directum.v3.nSI.61>

Resumen

La pandemia por COVID-19 obligó a Ecuador a implementar medidas excepcionales para proteger la economía y el empleo. En este contexto, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario introdujo el contrato especial emergente, destinado a garantizar la continuidad productiva mediante la flexibilidad laboral. Sin embargo, la Constitución y el Código del Trabajo protegen de manera reforzada a las mujeres embarazadas y en período de lactancia, prohibiendo despidos arbitrarios y asegurando igualdad y no discriminación. Este estudio, con un enfoque cualitativo documental-analítico, analiza la interrelación entre estas disposiciones, revisando la legislación vigente y la jurisprudencia de la Corte Constitucional y la Corte Nacional de Justicia. Los resultados demuestran que, aunque el contrato especial emergente permite flexibilidad, la estabilidad laboral reforzada para mujeres embarazadas prevalece como derecho absoluto. Asimismo, se identifican desafíos de implementación y la necesidad de mecanismos claros de registro y notificación por parte del empleador para garantizar la seguridad jurídica. La investigación concluye que los derechos fundamentales deben prevalecer sobre la flexibilidad contractual y propone futuras líneas de estudio sobre la aplicación práctica de estos contratos en el contexto laboral ecuatoriano.

Palabras clave: flexibilidad laboral, estabilidad laboral reforzada, contrato especial emergente, mujeres embarazadas, Ecuador.

Abstract

The COVID-19 pandemic compelled Ecuador to implement exceptional measures to protect the economy and employment. In this context, the Organic Humanitarian Support Law introduced the special emergency contract, designed to ensure productive continuity through labor flexibility. However, the Constitution and the Labor Code provide reinforced protection for pregnant and breastfeeding women, prohibiting arbitrary dismissals and guaranteeing equality and non-discrimination. This qualitative, documentary-analytical study analyzes the interaction between these provisions, reviewing current legislation and jurisprudence from the

Constitutional Court and the National Court of Justice. The findings show that, while the special emergency contract allows flexibility, reinforced labor stability for pregnant women prevails as an absolute right. Furthermore, the study identifies implementation challenges and the need for clear registration and notification mechanisms by employers to ensure legal certainty. The research concludes that fundamental rights must prevail over contractual flexibility and suggests future studies on the practical application of these contracts in the Ecuadorian labor context.

Keywords: Labor Flexibility, Reinforced Labor Stability, Special Emergency Contract, Pregnant Women, Ecuador.

Introducción

La pandemia por COVID-19 generó impactos significativos en la economía y el mercado laboral de Ecuador, obligando al Estado a adoptar medidas excepcionales para mitigar los efectos adversos sobre la productividad, el empleo y la salud pública. Dentro de este contexto, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 introdujo el contrato especial emergente, diseñado como un mecanismo de flexibilidad laboral destinado a garantizar la continuidad de la producción y las fuentes de ingresos frente a situaciones emergentes. Simultáneamente, la Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo establecen garantías reforzadas de estabilidad laboral para mujeres embarazadas y en período de lactancia, prohibiendo despidos arbitrarios y protegiendo los derechos fundamentales de igualdad y no discriminación.

El presente estudio tiene como objetivo analizar la interrelación entre la flexibilidad laboral derivada del contrato especial emergente y la protección reforzada de la estabilidad laboral para mujeres embarazadas en Ecuador. Se revisan los marcos legales, las obligaciones del empleador, las características de los contratos de tiempo definido y la jurisprudencia que establece la prevalencia de la protección laboral especial sobre la libertad contractual, proporcionando un enfoque integral sobre los límites y alcances de estas normas en el contexto laboral actual.

Desarrollo

El análisis de la regulación laboral en Ecuador requiere comprender simultáneamente los principios constitucionales, la legislación vigente y la evolución doctrinaria que sustentan la protección de los derechos de las trabajadoras. En materia laboral, los principios cumplen una función importante, debido a que buscan garantizar relaciones de trabajo justas, proteger los derechos de las personas trabajadoras y establecer límites frente a posibles abusos por parte de los empleadores. En el Ecuador, los principales fundamentos constitucionales del derecho al trabajo se encuentran establecidos en el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Uno de estos principios establece que el Estado debe impulsar el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo. Esta disposición reconoce al trabajo como un elemento fundamental para el desarrollo económico y social, por lo que corresponde al Estado promover políticas y oportunidades que permitan a las personas acceder a un empleo digno y estable. De esta manera, se busca fortalecer tanto el bienestar individual como el desarrollo colectivo.

Otro principio fundamental es el carácter irrenunciable e intangible de los derechos laborales. Esto significa que las personas trabajadoras no pueden renunciar voluntariamente a los derechos que les reconoce la legislación laboral, ni estos pueden ser modificados de manera que se afecte su contenido esencial. La irrenunciabilidad constituye una limitación a la autonomía de la voluntad destinada a proteger al trabajador frente a posibles acuerdos que disminuyan sus derechos mínimos (Guerrón Ayala, 2001). Por ello, cualquier estipulación contractual que contradiga estos derechos carece de validez jurídica.

Asimismo, la Constitución establece el principio de interpretación más favorable para la persona trabajadora cuando exista duda respecto del alcance de una disposición legal, reglamentaria o contractual en materia laboral. Este criterio, conocido como *in dubio pro operario*, busca compensar la desigualdad existente entre trabajador y empleador y garantizar una interpretación que favorezca la protección de los derechos laborales. En este sentido, ante distintas posibilidades de interpretación, debe preferirse aquella que resulte más beneficiosa para la persona trabajadora (Guerrero Salgado y Macías Quisaguano, 2019).

Finalmente, el principio de que a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración constituye una garantía de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral. Su finalidad es asegurar que las personas reciban una remuneración justa de acuerdo con el valor del trabajo realizado, sin que factores personales ajenos a la actividad laboral sean utilizados para establecer diferencias injustificadas. Este principio contribuye a promover la equidad salarial y a fortalecer la protección constitucional de los derechos de los trabajadores. En el contexto del derecho laboral, el tratadista Cabanellas de Torres (2005) define el trabajo:

El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza.
Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento.
Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud. (p. 376)

Por su parte, el legislador ecuatoriano, en el artículo 1 del Código del Trabajo, establece normas relativas al trabajo que serán aplicadas en los casos específicos a los que se refieren. La Constitución garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas, así como el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 33). De este modo, el trabajo se entiende como un derecho y un deber social, siendo obligatorio en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y en la legislación vigente (Código del Trabajo, 2021, art. 2).

Metodología

Esta investigación se desarrolló mediante un enfoque cualitativo con diseño documental-analítico, basado en el análisis sistemático de fuentes normativas, doctrinarias y jurisprudenciales relacionadas con la flexibilidad laboral derivada del contrato especial emergente y la protección reforzada de la estabilidad laboral para mujeres embarazadas en Ecuador. El método principal utilizado fue el jurídico-dogmático, que permitió un estudio exegético de la legislación vigente, complementado con el método analítico-sintético para examinar las disposiciones legales en sus componentes esenciales y establecer las relaciones entre los diferentes cuerpos normativos. Asimismo, se aplicó el método comparativo para contrastar las regulaciones sobre flexibilidad laboral derivada del contrato especial emergente con la protección reforzada de la estabilidad laboral para mujeres embarazadas.

El procedimiento de recolección de información se realizó mediante la revisión exhaustiva de fuentes primarias, incluyendo la Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo, Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, Reglamento de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. También como fuentes primarias se consultaron sentencias de la Corte Constitucional del Ecuador sobre la garantía de motivación y la protección laboral de mujeres embarazadas y en período de lactancia, así como sentencias de la Corte Nacional de Justicia.

El análisis de la información se estructuró en tres fases: primero, la identificación y sistematización de las disposiciones normativas aplicables a la flexibilidad laboral derivada del contrato especial emergente y a la protección reforzada de la estabilidad laboral para mujeres embarazadas en Ecuador; segundo, la síntesis crítica de las normas, que permitió identificar coherencias, vacíos legales y desafíos de implementación en el contexto ecuatoriano; y tercero, la integración de la jurisprudencia y doctrina para respaldar la interpretación normativa. Los criterios de selección de fuentes incluyeron la actualidad normativa, priorizando aquellas que reflejaran el estado vigente de la legislación ecuatoriana sobre flexibilidad y estabilidad laboral reforzada para mujeres embarazadas. Este procedimiento aseguró que la investigación se fundamentara en información confiable y pertinente para el análisis jurídico y académico.

Resultados

La emergencia sanitaria generada por la pandemia de COVID-19 impulsó la creación del contrato especial emergente, una figura legal orientada a garantizar la continuidad de la producción y la estabilidad económica, sin comprometer los principios y derechos

fundamentales de las personas trabajadoras, especialmente de las mujeres en estado de gestación o lactancia. A continuación, se presentan los resultados de este estudio, que integran la doctrina especializada, la normativa laboral y la jurisprudencia relevante, permitiendo una comprensión integral de los alcances y limitaciones de estas disposiciones en el contexto ecuatoriano.

En este marco de protección laboral, para abordar el problema objeto de estudio, es necesario comprender el contexto en el que fue promulgada la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19. El objetivo principal de esta ley fue mitigar los efectos negativos de la crisis sanitaria, salvaguardando la productividad, el empleo y la salud, así como impulsar la reactivación económica. Como respuesta legislativa a los desafíos económicos y laborales generados por la pandemia, se introdujo un nuevo tipo de contrato laboral, caracterizado por ser de tiempo definido y diseñado para situaciones emergentes que afecten la sostenibilidad de la producción y las fuentes de ingresos. Esta modalidad también aplica para nuevas inversiones, líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio, modificaciones del giro empresarial, incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas, nuevas o existentes, o para atender necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020, art. 19).

Conforme lo define Cabanellas de Torres (2005), el término “emergente” hace referencia a aquello que nace, surge o tiene principio de otra cosa, como el daño emergente, que se refiere al deterioro, perjuicio o detrimento que las cosas o bienes sufren. En consecuencia, el objetivo de la ley en relación con el contrato especial emergente se enmarca dentro de las medidas de apoyo para combatir el desempleo y el subempleo, proporcionando cierto grado de flexibilidad laboral para adaptarse a las circunstancias excepcionales generadas por la crisis del COVID-19 (Cabanellas de Torres, 2005). En el artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 se define el contrato especial emergente:

Es aquel contrato individual de trabajo por tiempo definido que se celebra para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas, nuevas o existentes o en el caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador. (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020, art. 19)

En ese mismo sentido, el artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario establece lo siguiente respecto de la celebración del contrato:

El contrato se celebrará por el plazo máximo de un (1) año y podrá ser renovado por una sola vez por el mismo plazo. La jornada laboral ordinaria objeto de este contrato podrá ser parcial o completa, con un mínimo de veinte (20) y un máximo de cuarenta (40) horas semanales, distribuidas en un máximo de seis (6) días a la semana sin sobrepasar las ocho (8) horas diarias, y su remuneración y beneficios de ley serán proporcionales, de acuerdo con la jornada pactada. El descanso semanal será al menos de veinticuatro horas consecutivas. Las horas que excedan de la jornada pactada se pagarán con sujeción a lo determinado en el artículo 55 del Código del Trabajo. (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020, art. 19)

Al concluir el contrato o si el empleado renuncia voluntariamente antes de la fecha fijada, se le deben pagar sus sueldos pendientes, la bonificación por desahucio y los demás derechos que establece el Código del Trabajo. Por otro lado, si la persona sigue trabajando una vez vencido el plazo estipulado, la relación laboral pasa automáticamente a ser de carácter indefinido con todas sus implicaciones legales (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020, art. 19).

No obstante, es necesario considerar lo resuelto por la Corte Constitucional del Ecuador en la Sentencia N.º 49-20-IN/25 y acumulados del 14 de febrero de 2025, emitida dentro del control de constitucionalidad de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. En dicha decisión, con efectos *erga omnes*, se declaró la inconstitucionalidad del artículo 16, del primer inciso del artículo 17, del artículo 18 y de la frase “o si la terminación se da por decisión unilateral del empleador” contenida en el penúltimo inciso del artículo 19 de la referida ley. En consecuencia, a partir de esta sentencia, cuando el contrato es terminado por decisión unilateral del empleador, corresponde el pago de la indemnización por despido intempestivo (Corte Constitucional del Ecuador, 2025). Asimismo, el artículo 15 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario establece lo siguiente:

El contrato especial emergente podrá celebrarse a jornada completa o jornada parcial. El empleador deberá registrar en el Sistema Único de Trabajo el contrato suscrito con el trabajador, con indicación expresa del plazo de vigencia y de la razón por la cual el empleador lo suscribe, de conformidad con el artículo 19 de la Ley. (Reglamento General de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020, art. 15)

De esta manera, resulta evidente que el legislador ha establecido condiciones y circunstancias específicas para la suscripción de este tipo de contrato, imponiendo al empleador la obligación de registrarlo en el Sistema Único de Trabajo, indicando el plazo de vigencia y la justificación de su suscripción. Esto busca garantizar la transparencia y la correcta

fundamentación de la contratación bajo esta modalidad, evitando su desnaturalización y asegurando su adecuado funcionamiento.

Por lo tanto, el contrato especial emergente constituye una modalidad contractual de duración determinada, con un plazo máximo de un año, renovable únicamente una vez por el mismo período. De manera expresa, la ley establece que, si al concluir el plazo acordado la relación laboral continúa sin interrupción, dicho contrato se considerará indefinido, generando todos los efectos legales propios de esta modalidad contractual. En otras palabras, la prestación de servicios más allá del plazo originalmente pactado transforma jurídicamente la naturaleza del contrato en uno de carácter indefinido (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020, art. 19).

En consecuencia, la temporalidad del contrato no se satisface únicamente mediante la estipulación de un plazo en el contrato. Para evitar su renovación tácita o la conversión a contrato indefinido, se requiere una manifestación clara, inequívoca y oportuna por parte del empleador al momento de finalizar el plazo contractual. Si bien la ley no exige expresamente una notificación formal por escrito para su terminación, los principios de seguridad jurídica, buena fe contractual y protección del trabajador obligan al empleador a comunicar de manera expresa y verificable su decisión de no renovar el contrato. De no cumplirse esta exigencia, se corre el riesgo de que el vínculo contractual se desnaturalice, generando una presunción de continuidad laboral, conforme al principio de estabilidad consagrado en los artículos 33 y 326 de la Constitución de la República del Ecuador (Constitución de la República del Ecuador, 2008, arts. 33 y 326).

Ahora bien, la flexibilización de las relaciones laborales como consecuencia de la pandemia de COVID-19 generó ciertos conflictos en relación con la protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia. El artículo 43 de la Constitución de la República del Ecuador garantiza su derecho a no ser discriminadas por causa del embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral. Con el propósito de fortalecer la protección y garantizar la efectividad de este derecho, se expidió la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, publicada en el Registro Oficial N.º 483, de 20 de abril de 2015. En desarrollo de este marco constitucional, el artículo 153 del Código del Trabajo establece lo siguiente sobre la protección de la mujer embarazada:

No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior. Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código. La o el juzgador dispondrá el reintegro inmediato al trabajo de la mujer despedida en estado de embarazo o en periodo de lactancia. (Código del Trabajo, 2021, art. 153)

Asimismo, el artículo 195.1 del mismo cuerpo legal dispone en lo que concierne a la prohibición de despido y declaratoria de ineficacia lo siguiente:

Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara. Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187. (Código del Trabajo, 2021, art. 195.1)

El despido de una mujer embarazada o en período de lactancia constituye un despido injustificado agravado, en tanto no solo vulnera el derecho a la estabilidad laboral, como en cualquier despido intempestivo, sino que además transgrede derechos fundamentales como la igualdad y la no discriminación. Este tipo de despido, por contener un doble ilícito —la terminación arbitraria del contrato y la discriminación por motivo de embarazo—, reviste un carácter especialmente grave y, por tanto, no puede ser reparado únicamente mediante una indemnización económica, pues ello equivaldría a legitimar la violación de derechos fundamentales a cambio de una compensación monetaria.

En el caso específico, el fuero de maternidad presume que el despido de la mujer trabajadora durante el tiempo de embarazo o en los meses posteriores al parto ocurre por razón de su estado de gravidez. Esta protección se aplica únicamente bajo la condición de gestación, momento en el cual la trabajadora adquiere protección especial.

El Código del Trabajo, en sus artículos 153 y 154, establece normativamente los derechos constitucionales que prohíben la terminación del contrato por causa de embarazo, así como el reemplazo definitivo de la trabajadora y cualquier despido intempestivo, salvo por las causas legales de terminación del contrato. Esta regulación se fundamenta en la Constitución, que busca evitar la discriminación de la trabajadora embarazada y desarrollar el derecho a la igualdad, asegurando que nadie sea tratado de manera diferente y promoviendo condiciones que hagan efectiva la igualdad, especialmente para personas en situación de vulnerabilidad económica, física o mental (Código del Trabajo, 2021, arts. 153-154; Constitución de la República del Ecuador, 2008, arts. 11 y 66). La Corte Nacional de Justicia, mediante Resolución N.º 06-2016, publicada en el Suplemento del Registro Oficial N.º 873 el 31 de octubre de 2016, estableció como precedente jurisprudencial obligatorio lo dispuesto en el artículo 3 de dicha resolución, señalando lo siguiente:

Para que sean aplicables las garantías a la mujer en estado de gestación contempladas en el artículo 154 del Código del Trabajo, es necesario que se haya notificado previamente al empleador haciendo conocer esa condición, mediante el certificado otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo; salvo que el estado de embarazo de la demandante sea notorio; o que exista prueba

fehaciente que demuestre que el empleador conocía por algún otro medio del estado de gestación de la trabajadora. (Corte Nacional de Justicia, 2016, Resolución N.º 06-2016, art. 3)

La Corte Constitucional del Ecuador (2023), en la Sentencia N.º 2997-19-EP/23, ha sostenido que, conforme a su línea jurisprudencial, los derechos de las mujeres embarazadas y la protección especial que les asiste han sido objeto de un desarrollo progresivo. En este sentido, en la Sentencia N.º 3-19-JP/20, la Corte Constitucional reconoció expresamente lo siguiente:

Los contratos ocasionales, los nombramientos provisionales y los cargos de libre remoción no deben cambiar de naturaleza jurídica, sino que tienen un régimen especial debido al derecho a la protección especial, a la no discriminación y al derecho [al] cuidado que tienen las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. (Corte Constitucional del Ecuador, 2020b, párr. 169)

Asimismo, respecto de la estabilidad laboral reforzada de la que gozan las mujeres embarazadas, precisó: “La Corte considera que independientemente del tipo de contrato o cargo no se contabilizará la protección especial en atención al cierre del año fiscal, sino que durará hasta el fin del periodo de lactancia” (Corte Constitucional del Ecuador, 2020b, párr. 176). Por su parte, la Corte Nacional de Justicia, en la sentencia emitida dentro del juicio N.º 01371-2023-00333, manifestó:

Resulta pertinente pronunciarse sobre la línea jurisprudencial que ha desarrollado la Corte Constitucional del Ecuador en torno a la garantía de estabilidad laboral reforzada en el caso de las mujeres embarazadas. Esta línea reconoce la prohibición que recae sobre los empleadores de despedir a una mujer en estado de embarazo, maternidad o lactancia, debido a la protección especial que el Estado les otorga. Estos grupos forman parte de lo que la Constitución de la República denomina “grupos de atención prioritaria”, conforme lo establece el artículo 35. En virtud de ello, requieren una protección especial y prioritaria que garantice el pleno ejercicio de sus derechos constitucionales, ya que históricamente han sido marginadas o excluidas en distintos ámbitos de la sociedad, incluida la esfera laboral. (Corte Nacional de Justicia, 2025, juicio N.º 01371-2023-00333)

A partir de esta premisa, la Corte Nacional reconoce que la estabilidad laboral reforzada es una garantía de carácter absoluto, lo que implica que un despido efectuado contra una mujer embarazada carece de efectos jurídicos. En cuanto a las modalidades contractuales que, por su propia naturaleza, no generan estabilidad o permanencia, como los contratos ocasionales o los nombramientos provisionales, la Corte ha sido enfática al señalar: “Si la mujer embarazada se encuentra vinculada mediante alguna de estas

modalidades, no puede darse por terminada la relación laboral sino hasta que finalice su periodo de lactancia. Es decir, la vigencia del vínculo laboral se prorroga temporalmente” (Corte Nacional de Justicia, 2025, juicio N.º 01371-2023-00333).

En esta línea, la Corte Nacional reconoció que la estabilidad laboral reforzada es una garantía absoluta, por lo que un despido en contra de una mujer embarazada carece de efecto jurídico. Incluso en modalidades contractuales que no generan estabilidad, como los contratos ocasionales o durante el período de prueba, prevalece el derecho a la protección reforzada sobre la libertad de contratación del empleador. Por lo tanto, no es posible dar por terminada la relación laboral de una mujer embarazada o en período de lactancia sino hasta la finalización del período de protección (Código del Trabajo, 2021, art. 195.3).

En tal virtud, si el empleador tenía conocimiento del nacimiento del hijo de la trabajadora y durante el período correspondiente a la licencia de maternidad o lactancia la trabajadora es notificada con la decisión del empleador de no renovar el contrato especial emergente, procede la declaratoria de ineficacia del despido conforme lo establece el artículo 195.3 del Código del Trabajo (Código del Trabajo, 2021, art. 195.3).

Esta problemática fue analizada por la Corte Constitucional del Ecuador en la Sentencia N.º 36-22-CN/26, originada en una consulta de norma planteada dentro de un proceso por despido ineficaz presentado por una trabajadora contra Ecoflor Groupchile Cía. Ltda. La trabajadora había sido desvinculada pocos días después de haber dado a luz, pese a mantener un contrato especial emergente con la empresa (Corte Constitucional del Ecuador, 2026).

En esta sentencia, la Corte Constitucional examinó la constitucionalidad del artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y determinó que su aplicación automática, particularmente respecto de la terminación del contrato por el cumplimiento del plazo máximo de un año, podría resultar incompatible con la protección constitucional reforzada de las mujeres embarazadas y en período de lactancia. La Corte consideró que la aplicación de esta disposición debía realizarse de manera compatible con los derechos reconocidos en los artículos 43, 331 y 332 de la Constitución de la República del Ecuador, relacionados con la protección especial, la igualdad y no discriminación, y la protección laboral de las mujeres (Corte Constitucional del Ecuador, 2026).

Por esta razón, la Corte Constitucional estableció una interpretación conforme a la Constitución del artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. En consecuencia, cuando una trabajadora se encuentre embarazada o en período de lactancia y la terminación del contrato especial emergente se produzca por el cumplimiento de su plazo, deben considerarse medidas que garanticen su protección laboral reforzada. La Corte determinó dos alternativas: la extensión del contrato hasta la finalización del período de lactancia, sin que ello implique convertirlo en un contrato de duración indefinida; o la utilización de otra modalidad de contratación que garantice la continuidad laboral y mantenga las

mismas o mejores condiciones de trabajo y remuneración hasta la culminación del período de lactancia (Corte Constitucional del Ecuador, 2026).

Esta decisión guarda relación con la jurisprudencia constitucional previa sobre la protección reforzada de las mujeres embarazadas y en período de lactancia. Por ejemplo, en la Sentencia N.º 108-14-EP/20, la Corte Constitucional sostuvo que, aun cuando determinados contratos tengan una duración temporal, la protección especial de las mujeres embarazadas y en período de lactancia puede justificar su extensión o renovación hasta la culminación del período de lactancia, debido a la prevalencia de esta garantía constitucional frente al límite temporal del contrato (Corte Constitucional del Ecuador, 2020a).

En este sentido, la protección laboral reforzada busca evitar que el embarazo, el parto o el período de lactancia se conviertan en circunstancias que generen discriminación o pérdida injustificada del empleo. Por tanto, las modalidades contractuales de carácter temporal no pueden aplicarse de manera automática cuando ello implique desconocer derechos constitucionales de las trabajadoras que se encuentran en una situación de especial protección.

La Sentencia N.º 36-22-CN/26 también resolvió la causa acumulada N.º 17-24-CN, relacionada con una trabajadora que presentó una acción por despido ineficaz contra Indurama Ecuador S. A., alegando que fue desvinculada mientras se encontraba embarazada mediante un contrato de características similares. La Corte utilizó ambos casos para analizar la compatibilidad constitucional del artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y establecer criterios aplicables a situaciones semejantes (Corte Constitucional del Ecuador, 2026).

En conclusión, la jurisprudencia constitucional ecuatoriana reafirma que la protección laboral de las mujeres embarazadas y en período de lactancia posee un carácter reforzado y debe prevalecer frente a una aplicación estrictamente formal de las modalidades contractuales temporales. La terminación de un contrato especial emergente por el simple cumplimiento de su plazo no puede desconocer esta protección cuando la trabajadora se encuentre embarazada o en período de lactancia. En estos casos, corresponde garantizar la continuidad laboral mediante la extensión del contrato hasta la culminación del período de lactancia o mediante otra modalidad contractual que asegure condiciones laborales iguales o superiores. De esta manera, la Corte Constitucional busca armonizar la aplicación de las medidas laborales adoptadas durante la emergencia sanitaria con los principios constitucionales de igualdad, no discriminación, protección especial y estabilidad laboral reforzada (Corte Constitucional del Ecuador, 2026).

En síntesis, los resultados evidencian que el contrato especial emergente constituye un mecanismo legal de flexibilidad laboral cuidadosamente regulado, que busca equilibrar la continuidad de la producción con la protección de los derechos fundamentales de las trabajadoras, particularmente de aquellas en estado de gestación o lactancia. La normativa

ecuatoriana, complementada con la jurisprudencia de la Corte Nacional de Justicia y la Corte Constitucional, refuerza la estabilidad laboral de este grupo, imponiendo límites claros a la terminación de los contratos y estableciendo garantías absolutas frente a despidos injustificados. Estos hallazgos permiten comprender no solo la estructura legal del contrato y sus condiciones, sino también la interacción entre flexibilidad laboral y protección especial, sirviendo como base para un análisis crítico sobre la efectividad y los desafíos de implementación de estas medidas en la práctica laboral ecuatoriana.

Discusión

Los hallazgos de esta investigación evidencian una tensión normativa entre la flexibilidad laboral derivada del contrato especial emergente y la protección reforzada de la estabilidad laboral para mujeres embarazadas en Ecuador. Por un lado, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario introdujo un mecanismo contractual de duración determinada, renovable y adaptable a situaciones emergentes, con el fin de garantizar la continuidad de la producción y la preservación de empleos frente a crisis sanitarias y económicas (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020, art. 19). Por otro lado, el marco constitucional y laboral ecuatoriano protege de manera absoluta a las mujeres en estado de gravidez, estableciendo la prohibición de despido y la garantía de estabilidad laboral, incluso frente a modalidades contractuales temporales o especiales (Código del Trabajo, 2021, arts. 153 y 195.1; Constitución de la República del Ecuador, 2008, arts. 11, 33, 43, 66).

El análisis comparativo con la doctrina de Cabanellas de Torres (2005) y la jurisprudencia de la Corte Constitucional y la Corte Nacional de Justicia muestra que el derecho a la estabilidad laboral reforzada prevalece sobre la flexibilidad contractual. Los fallos judiciales confirman que la protección de la trabajadora embarazada es de carácter absoluto, y cualquier intento de dar por terminado el contrato especial emergente durante el embarazo o la lactancia constituye un despido nulo, incluso si la relación laboral se desarrolla bajo modalidades de contrato temporal o de emergencia (Corte Constitucional del Ecuador, 2020b, Sentencia N.º 3-19-JP/20; Corte Nacional de Justicia, 2025, juicio N.º 01371-2023-00333). Esto está en concordancia con los principios de igualdad, no discriminación y protección de grupos vulnerables que establece la Constitución ecuatoriana.

Un hallazgo inesperado de este estudio fue que, aunque la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario buscaba flexibilizar la contratación para atender emergencias económicas, su aplicación frente a trabajadoras embarazadas no puede comprometer sus derechos fundamentales. Esto refleja un equilibrio normativo complejo entre la flexibilidad laboral y la protección reforzada, evidenciando que las medidas de emergencia no pueden legitimar

prácticas discriminatorias ni disminuir la estabilidad laboral de mujeres en situación de vulnerabilidad.

Entre las limitaciones de este estudio se encuentra la naturaleza documental-analítica, que impidió observar la implementación práctica de estos contratos en el contexto laboral real. Futuras investigaciones podrían incorporar estudios empíricos que analicen cómo los empleadores aplican la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en relación con trabajadoras embarazadas y si existen brechas entre la norma y la práctica.

En términos de implicaciones, los hallazgos demuestran que la estabilidad laboral reforzada para mujeres embarazadas actúa como un límite jurídico a la flexibilidad contractual, garantizando que los derechos fundamentales prevalezcan sobre los intereses económicos de los empleadores. Asimismo, este estudio sugiere que los mecanismos de registro y notificación previstos en la Ley son esenciales para la seguridad jurídica, evitando la desnaturalización de los contratos y asegurando la correcta aplicación de la normativa laboral.

Conclusiones

La presente investigación confirma que la flexibilidad laboral derivada del contrato especial emergente y la protección reforzada de la estabilidad laboral para mujeres embarazadas coexisten dentro de un marco normativo jerárquico en el que los derechos fundamentales prevalecen. La normativa ecuatoriana, respaldada por la Constitución y la jurisprudencia, establece que la estabilidad laboral reforzada de las trabajadoras embarazadas es de carácter absoluto, aplicable incluso a contratos temporales o de emergencia, garantizando el pleno ejercicio de los derechos a la igualdad, la no discriminación y la protección especial.

Se concluye que, aunque el contrato especial emergente constituye un instrumento útil para mitigar los efectos de crisis sanitarias y económicas, su implementación no puede vulnerar la protección constitucional de las mujeres embarazadas. Este estudio aporta evidencia jurídica que refuerza la necesidad de interpretar las normas laborales con una perspectiva de derechos fundamentales, asegurando que cualquier medida de flexibilidad laboral se aplique dentro de los límites de la legalidad y la protección social.

Finalmente, se recomienda que futuras investigaciones analicen la aplicación práctica de estos contratos y evalúen la efectividad de los mecanismos de control y registro, con el objetivo de garantizar que la protección laboral reforzada para mujeres embarazadas sea respetada en todos los niveles de la relación laboral, evitando vacíos normativos y fortaleciendo la justicia laboral en Ecuador.

Referencias bibliográficas

- Cabanellas de Torres, G. (2005). *Diccionario enciclopédico de derecho usual: Teoría y práctica*. Abeledo Perrot.
- Código del Trabajo. (2021). Codificación N.º 17, Registro Oficial N.º 167, suplemento, 16 de diciembre de 2005. <https://www.tce.gob.ec/wp-content/uploads/2022/01/Codigo-del-Trabajo.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008, 20 de octubre). Registro Oficial N.º 449.
- Corte Constitucional del Ecuador. (s. f.). *Jurisprudencia sobre la garantía de motivación*. <https://www.corteconstitucional.gob.ec/>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2020a, 9 de junio). *Sentencia N.º 108-14-EP/20*.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2020b, 5 de agosto). *Sentencia N.º 3-19-JP/20 y acumulados*. <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/3-19-JP-y-acumulados-firmado-1.pdf>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2023, 25 de octubre). *Sentencia N.º 2997-19-EP/23*.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2025, 14 de febrero). *Sentencia N.º 49-20-IN/25 y acumulados*.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2026, 14 de mayo). *Sentencia N.º 36-22-CN/26* (caso N.º 36-22-CN y acumulado N.º 17-24-CN). <https://www.corteconstitucional.gob.ec/sentencia-36-22-cn-26/>
- Corte Nacional de Justicia. (2016, 28 de septiembre). *Resolución N.º 06-2016: Garantías laborales a la mujer gestante*. Registro Oficial N.º 873, suplemento, 31 de octubre de 2016. <https://www.cortenacional.gob.ec/resources/Resoluciones/Precedentes/2016/06-2016-Garantias-laborales-a-mujer-gestante.pdf>
- Corte Nacional de Justicia. (2025, 21 de mayo). *Sentencia del juicio N.º 01371-2023-00333*. <https://www.funcionjudicial.gob.ec/>
- Guerrero Salgado, E. E. y Macías Quisaguano, J. (2019). Confluencias de la doctrina jurídica de la Corte Constitucional ecuatoriana 2008-2018: Análisis de redes. *Ius Humani. Revista de Derecho*, 8, 75-98. <https://doi.org/10.31207/ih.v8i0.210>
- Guerrón Ayala, S. (2001). *Principios constitucionales del derecho del trabajo y flexibilidad laboral en el Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador].
- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19. (2020, 22 de junio). Registro Oficial N.º 229, suplemento. https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf

Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. (2015, 20 de abril). Registro Oficial N.º 483, suplemento.

Reglamento General de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19. (2020, 5 de octubre). Decreto Ejecutivo N.º 1165. Registro Oficial N.º 303, suplemento. <https://faolex.fao.org/docs/pdf/ecu200128.pdf>