



Análisis de casos en los que se configura el despido ineficaz

Analysis of cases in which ineffective dismissal is configured

Análise dos casos em que se configura demissão ineficaz

Joffre Eduardo Macanchí-Procel ^I

jofremacanchi@yahoo.com

<https://orcid.org/0009-0008-4535-3375>

Correspondencia: jofremacanchi@yahoo.com

Ciencias Técnicas y Aplicadas

Artículo de Investigación

* **Recibido:** 13 de abril de 2024 * **Aceptado:** 09 de mayo de 2024 * **Publicado:** 05 de junio de 2024

I. Universidad Técnica de Machala, Machala, Ecuador.

Resumen

El despido ineficaz es una clase de despido intempestivo aplicado a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia; así como a los dirigentes sindicales, es un mecanismo que sirve para proteger a los grupos antes mencionados por ser considerados en condición de vulnerabilidad. Al igual que en los demás procedimientos, este posee un plazo de 30 días a partir del despido para que pueda ser interpuesto por la o aquel que se considere afectado. El objetivo de poder evidenciar la existencia del despido ineficaz es evitar la separación del lugar de trabajo y así garantizar el derecho a la permanencia laboral. Para su mejor comprensión, se ha desarrollado investigaciones sobre el proceso a seguir ante un despido ineficaz, así mismo sobre bases legales especificadas en el Código del Trabajo para proceder con dicha acción, impugnando la decisión unilateral tomada por el empleador.

Palabras Claves: Empleador; Trabajador; Contrato.

Abstract

Unfair dismissal is a type of unjust dismissal applied to pregnant and breastfeeding women, as well as to union leaders. It is a mechanism that serves to protect the aforementioned groups because they are considered to be in a vulnerable condition. As with the other procedures, this has a period of 30 days from the dismissal so that it can be filed by the person who considers himself or herself affected. The objective of being able to demonstrate the existence of unfair dismissal is to avoid separation from the workplace and thus guarantee the right to job permanence. For a better understanding, research has been carried out on the process to follow in the event of unfair dismissal, as well as on the legal bases specified in the Labor Code to proceed with said action, challenging the unilateral decision taken by the employer.

Keywords: Employer; Worker; Contract.

Resumo

A demissão ineficaz é uma modalidade de demissão intempestiva aplicada a gestantes e lactantes; assim como os dirigentes sindicais, é um mecanismo que serve para proteger os referidos grupos por serem considerados vulneráveis. Assim como nos demais procedimentos, este tem o prazo de 30 dias a partir do desligamento para que possa ser ajuizado pela pessoa que se considera afetada. O objetivo de poder demonstrar a existência de despedimento ineficaz é evitar o afastamento do

local de trabalho e assim garantir o direito à permanência no emprego. Para sua melhor compreensão, foi realizada uma investigação sobre o processo a seguir em caso de despedimento ineficaz, bem como sobre as bases legais previstas no Código do Trabalho para prosseguir com a referida ação, impugnando a decisão unilateral do empregador.

Palavras-chave: Empregador; Trabalhador; Contrato.

Introducción

El despido hace referencia a la terminación de las labores encomendadas a una persona del cargo que se encontraba realizando, mediante su expulsión y separación de las actividades que acostumbraba realizar, de forma inmediata y sin que haya motivo aparente para su práctica.

Si añadimos este término al ámbito laboral en Ecuador entonces nos referimos a un método por el cual un empleador se desprende de su empleado, ya que es esta vía la única que podría aplicar para que pueda existir un despido inmediato, aunque con los recargos económicos que se encuentran establecidos en la Ley, cumplido este último requisito conservaría la calidad de una figura completamente legal.

En cambio si fuese de forma contraria a la voluntad expresada por el empleador, o sea el trabajador o empleado pretenda por su propia situación separarse de sus labores es decir, en este caso, no se consideraría despido, sino más bien una renuncia voluntaria a la que si tiene derecho quien labora en relación de dependencia siempre y cuando se cumpla con los requisitos establecidos en la Ley, por ejemplo de dar aviso al empleador con la anterioridad reglamentaria.

En materia laboral, existen varias formas de terminar una relación contractual, siendo una de ellas el despido intempestivo que como se dijo antes es completamente legal, a su vez este tema tiene su excepción y consiste al despido ineficaz, mismo que, en términos jurídicos, es una forma de estabilidad absoluta, (mientras dure la condición que la genera), es la que responde consecuentemente, cuando el empleador pone fin al contrato fuera de los casos permitidos por la ley, donde el trabajador que tenga la calidad señalada en el artículo 195.1 del Código del Trabajo tiene derecho para demandar la restitución a su puesto de trabajo y el pago de la remuneración de todo el tiempo que ha permanecido fuera de su labor a consecuencia del despido ilegal.

El despido ineficaz es una garantía exclusiva que tienen los trabajadores antes indicados, la cual protege a los llamados grupos de atención prioritaria o los más vulnerables como: mujeres embarazadas o en situaciones asociadas a su estado de gestación o maternidad y dirigentes

sindicales. Con esta garantía, la ley les otorga, en el caso de que sean despedidos, estabilidad laboral, indemnización y el derecho a reintegrarse inmediatamente en sus funciones, pues debe primar el principio de la estabilidad laboral y el principio de inamovilidad que les ampara.

Hay que recordar que el trabajo es un derecho de todas las personas, es por esto que su control esta a cargo de una rama específica del derecho, ya que de este modo tutelan los principios y las normas de la labor libre y voluntaria realizada por un individuo a cambio de una gratificación en mayor medida de índole económica, Ecuador al ser un país en vías de desarrollo, agrícola y productivo, tiende a concentrar su mayor fuerza obrera en áreas relacionadas a la agroindustria, misma que es la que más desigualdad posee en relación obrero patronal y a su vez en el valor per cápita del trabajador, los cuales; el personal empleado para actividades académicas y de índole intelectual (recibe el nombre de empleado) es en cambio quien históricamente ha tenido un mayor goce de sus derechos, en parte porque se asocia a una mayor cognición.

En Ecuador la relación laboral entre empleador y trabajador inicia mediante un contrato individual de trabajo, siendo un objeto de múltiples interpretaciones según cada conocedor del derecho y tratadista del mismo. Es por ello que para Bustamante (2010), cada doctrinario ha establecido una definición y emitido un concepto y/o los elementos esenciales de relación laboral. Para que se pueda departir de contrato de trabajo, en cualquiera de sus formas, expreso o tácito, verbal o escrito, de la naturaleza de los determinados en el Código del Trabajo ecuatoriano, debe reunir tres requisitos esenciales, como son prestación de servicios lícitos y personales, subordinación o dependencia y remuneración (p.9)

La legislación ecuatoriana en su artículo 8 título I del Código del Trabajo define el contrato individual de la siguiente manera: “Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”

Moreira, A. (2018) en su trabajo acerca del despido ineficaz nos especifica que a lo largo de su investigación se encontró que uno de los conceptos más completos, es el desarrollado a su vez por Guillermo Cabanellas (1994) quien manifiesta que el contrato de trabajo: (...) es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes (patrono) da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo

su dependencia o dirección de la actividad profesional o de otra. El esfuerzo productivo debe, en todos los casos, recibir una compensación equitativa de aquél que obtiene sus beneficios (p. 41).

Si bien es cierto, que el Derecho es aquel conjunto de normas jurídicas que regulan el comportamiento de las personas dentro de una sociedad, con la finalidad de priorizar la armonía entre los individuos y saber convivir respetando las libertades de cada uno. En los inicios de la sociedad, surgió entre los individuos necesidades básicas y que hoy son considerados como derechos, entre ellos derecho a la salud, a la alimentación, a una vivienda, a la educación, entre otros; pero el eje central de cada una de estas necesidades gira en torno al derecho al trabajo.

A medida que transcurría el tiempo, existió la necesidad de establecer ciertos criterios a cumplir para establecer una correcta relación laboral, de este modo resurge una ola más estable referente al derecho al trabajo y esto es como consecuencia de la Revolución Industrial. Es por ello que en 1919 se creó la Organización Internacional del Trabajo, en adelante (OIT), que es aquella institución tripartita, en la cual son partícipes gobiernos, empleadores y trabajadores, de los Estados Miembros que han suscrito formar parte de esta agencia internacional, con la finalidad de establecer normas, principios, programas y políticas que promuevan el trabajo digno; es decir, que la OIT promueve la aplicación de los derechos laborales, que permitan mejores oportunidades para las mujeres y hombres trabajadores de la época, para así mejorar su condición económica y social.

Gracias a la OIT se establecieron las bases de la relación laboral de la época, puesto que se establecieron resoluciones como la: *1. Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas* (1930); *2. Libertad sindical y protección del derecho de sindicación* (1948); *3. Derecho de sindicación y negociación colectiva* (1949); *4. Igualdad de remuneración y de prestaciones entre hombres y mujeres* (1951); *5. Prohibición del uso de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio como medio de coerción o de educación política* (1957); y, *6. Prohibición de discriminación en el trabajo basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, etc.* (1958).

De allí es que surgen otras políticas públicas, como los seguros de enfermedad (1883), de accidentes (1884), de vejez e invalidez (1889); haciendo de esta manera responsable también al Estado de controlar y regular las relaciones laborales a través de las diferentes instituciones que permitían aplicar y garantizar los principios ya establecidos en la ley o como política pública. (Romero Milano, 2004, pág. 288)

Según Javier Neves Mujica (2007), el Derecho del Trabajo debe reunir ciertas características en específico para que sea considerado dentro de su campo de aplicación, estas características son:

trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado; estas 5 características son la base para establecer y determinar lo que se considera trabajo, y poder aplicar las normas legales dentro del campo laboral, puesto que existen trabajos que se realizan por cuenta propia y no son subordinados, es decir, no está bajo una relación de dependencia. Para entender un poco la diferencia, estableceremos ejemplos como la labor que realiza un médico en su consultorio clínico, el de una persona que realiza trabajos agrícolas en su propia parcela, o la de los vendedores de mercadería en diferentes puntos de la ciudad; cada uno de ellos realizan su trabajo de manera independiente, y no son subordinados. (pág. 15)

En las leyes ecuatorianas se encuentra tipificado el despido ineficaz, el cual pretende respaldar a las mujeres embarazadas o en estado de maternidad, así como a dirigentes sindicales. El despido es declarado como ineficaz por atentar contra el derecho de estabilidad laboral que tienen las personas en un estado de vulnerabilidad. Esta premisa está respaldada por la Constitución del Ecuador en su artículo 66 numeral 2 que promueve “el derecho a una vida digna que asegure la salud, alimentación, trabajo, empleo, seguridad social y otros servicios sociales necesarios”.

Existen diferentes maneras para terminar la relación laboral y extinguir un contrato individual establecidas en el Código del Trabajo, ya sea por parte del empleador o el trabajador y también por causas externas a su voluntad, como lo son; las cláusulas previstas en el contrato individual de trabajo, suscrito por las partes. Por acuerdo libre y voluntario de las partes. Por la conclusión del objeto del contrato individual de trabajo. Por muerte o incapacidad, ya sea del trabajador o el empleador; además, en caso de que el empleador sea una persona jurídica por su extinción y de ser personal natural por su insolvencia. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite el trabajo. Y el elemento de estudio de este trabajo; por despido ineficaz en el caso de que no se solicite el reintegro que contempla la Ley, conforme a lo proscrito en los artículos 153, 195.1 y 187 del Código del Trabajo.

En el Código del Trabajo en su artículo 153 se ampara a la mujer embarazada ya que por su condición materna no podrán despedirla y se deberá de buscar un reemplazo que cubra el periodo que estará ausente, una vez terminado su licencia de maternidad deberá de reintegrarse en la empresa a sus actividades laborales. Sin embargo, no todos los empleadores cumplen esta normativa, es por eso que, de resultar en el despido de una mujer embarazada, o en estado de maternidad, justificando su condición, se considerara ineficaz, amparado en el principio de inamovilidad; esta misma regla se aplica para los dirigentes sindicales.

El principio de inamovilidad mencionado anteriormente es un derecho del que son beneficiarios los jueces, funcionarios y empleados preferentes, para poseer un trabajo sin ser despedido, suspendido y jubilado por fundamentos del empleador sino más bien amparado por la ley. (Enciclopedia jurídica, 2020). El art. 187 del Código del Trabajo expresa una garantía adicional para los dirigentes sindicales, los cuales duraran desde el tiempo en que asumió funciones de representación en su sindicato con extensión de un año adicional cuando hayan cesado de sus cargos.

El tratamiento procesal del despido ineficaz tendrá que ser aplicable al procedimiento sumario, según el art. 332 numeral 8 del Código Orgánico General de Procesos, en adelante COGEP; posteriormente se tendrá un término de 10 días (excepcionalmente al igual que en materia de niñez y adolescencia) de contestación a la demanda y reconvenición; luego se dará paso a la instalación de audiencia, misma que será única y pasará a desarrollarse en el término máximo de 20 días desde la citación; esta audiencia contará con dos fases principales, la primera de saneamiento, fijación de los puntos de debate y conciliación, para proseguir con la segunda fase donde se desarrolla el debate probatorio, alegato inicial, práctica de pruebas, alegato final. Una vez concluido el proceso y pronunciada la sentencia oral, se podrán aplicar recursos procesales los cuales serán planteados contra la sentencia de primera instancia, siendo procedentes todos los recursos horizontales y verticales previstos en el COGEP.

El procedimiento para la presentación de la demanda por despido ineficaz, inicia con el ingreso del escrito que debe cumplir con los requisitos de los artículos 141, 142, 143 y 144.5 del COGEP para posteriormente dar paso al acta de sorteo y designación del Juez que avocara conocimiento de la causa siendo la jueza o juez del trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo,

Conforme lo establece el art. 195.2 del código de trabajo; se procederá a calificar la demanda pudiendo solicitar que se aclare o complete de ser necesario en el término de cinco días, caso contrario se archivara, el juzgador en este momento podrá solicitar el reintegro inmediato del trabajador como medida cautelar ya que es una particularidad que se aplica única y exclusivamente cuando se presenta una acción por despido ineficaz.

Posteriormente lo que procede es la citación al demandado para su respectiva contestación y/o reconvenición la cual deberá también ser calificada para posteriormente proceder con la audiencia única; en esta audiencia el Juez de Trabajo dictará sentencia de no haber existido conciliación, y el

fallo del juzgador podrá ser apelado o interpuesto cualquier otro recurso establecido en el COGEP dentro de esta misma audiencia.

Sea cual sea la forma de dar por terminada la relación laboral, el Estado y las autoridades administrativas y judiciales competentes deben hacer cumplir y respetar los principios establecidos en la Constitución, como lo es el derecho al debido proceso tipificado en el artículo 76 de nuestra Carta Magna, en el cual se indica que toda autoridad administrativa o judicial, deberá garantizar el estricto cumplimiento de las normas y los derechos de las partes.

Se entiende entonces que los servidores públicos podrán ejercer únicamente las competencias y facultades que les otorga y atribuye la Constitución y la ley; y al momento de existir una vulneración en contra de estas personas vulnerables por su condición surge un problema que debe ser atendido por dichas autoridades, para que esto no afecte a nuestra sociedad. Es por ello que se debe analizar la realidad socio jurídica del despido ineficaz como una forma injusta de dar por terminada la relación laboral, ya que estos procesos son realizados a diario y además es de vital importancia conocer sobre los mismos para el desarrollo y crecimiento económico de nuestro país. Si bien es cierto según el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que el trabajo no solo es un derecho, sino una obligación y/o deber social de cada uno de los ecuatorianos, puesto que es fuente de realización de la persona, cuyo progreso ciudadano impacta de manera positiva al Estado en el que se encuentra.

Es por ello que el Estado no solo debe garantizar a las personas trabajadoras una vida digna, con remuneraciones y retribuciones justas en relación con el desempeño laboral ejecutado. Si no además tener en cuenta su permanencia estable dentro de su puesto de trabajo, para que de esta manera aquellas personas, sobre todo las vulnerables gocen de una protección estatal reforzada ante su condición.

Cabe recalcar que la motivación de esta investigación consiste en poder desarrollar un estudio que abarque la figura jurídica del despido ineficaz como un acto negativo ante la terminación de la relación laboral unilateral por parte del empleador y la acción del perjudicado para la restitución de derechos vulnerados haciendo uso de la vía judicial.

Del mismo modo se pretende determinar aquellos beneficios o perjuicios que poseen las personas legitimadas para reclamar un despido ineficaz, frente a los requisitos que deben cumplir en el proceso por este tema, cuya observación es de trascendental importancia para quien se vea en la

penosa necesidad de activar este tipo de procedimiento contemplado en el Código del Trabajo y en el COGEP.

Recomendaciones

El despido ineficaz a pesar de no ser nuevo en la legislación ecuatoriana no es muy conocido por los trabajadores, es por esto que una de las principales recomendaciones esta direccionada a la entidad del Ministerio de Trabajo ya que no cuenta con un instructivo que pueda brindar una ayuda informativa de que y como proceder en estos casos, para que sean direccionados ante la vía judicial como corresponde.

De este modo aquellos trabajadores que están siendo víctimas de este tipo de abusos no quedarían aún más en indefensión, ya que la parte que tiende a ser más vulnerada por el empleador quien es la parte fuerte de la relación laboral, merece un trato y protección estatal que vaya más allá de la simple regulación de normas a su favor.

Es recomendable en el caso de las mujeres en estado de embarazo o lactancia que presenten con anterioridad un posible reemplazo, aunque no es su obligación, para que sea de análisis oportuno para su empleador, de este modo se evita que la empresa no se vea perjudicada en la continuidad de sus labores y se use de excusa para el despido, en el caso de darse, la perjudicada deberá solicitar el reintegro al trabajo ante la autoridad competente de forma inmediata como se lo ha venido estudiando.

En el caso de los dirigentes sindicales, se recomienda acatar los reglamentos de la institución en la que laboran puesto que, si bien gozan de estabilidad laboral, también puede terminar el contrato de trabajo por las causales establecidas en el Art. 172 del Código del Trabajo.

Finalmente, se sugiere tener en cuenta que se tiene treinta días plazo para presentar una demanda de este tipo, siempre que se considere que el empleador ha incurrido en algunas de las causales permitidas en el Código del Trabajo para que se configure el despido ineficaz, ya que de no hacerlo no se podrá alegar esta figura jurídica para las indemnizaciones correspondientes y el reintegro de ser el caso.

Materiales y Métodos

El presente artículo científico, partió de una metodología investigativa jurídica, para ejecutar un buen análisis de la situación actual; y así poder establecer un contraste de la realidad en cuanto al proceso, las partes, el tiempo, el trámite, el contenido, y otros elementos inmersos en la figura jurídica del despido ineficaz. Para Yolanda Castán (2014), la ciencia como tal es el resultado de la aplicación del método científico, puesto que el método científico es un proceso sistemático que principalmente consiste en la observación sistemática, medición y experimentación, y la formulación, análisis y modificación de hipótesis; lo cual significa que es toda una investigación de la cual obtenemos conocimiento conforme desarrollamos las diferentes técnicas existentes. (Introducción al método científico y sus etapas, pág. 1)

Los métodos y técnicas de investigación permitieron evaluar, considerar y determinar qué información es la más relevante y enriquecedora para nuestro estudio y análisis, de este modo se utilizó el método exegético, mismo que permitió estudiar las normas jurídicas como la Constitución de la Republica del Ecuador, Tratados Internacionales, leyes como el Código del Trabajo, COGEP y acuerdos ministeriales. A su vez se hizo uso de los métodos descriptivo, hermenéutico y analítico; los cuales después de hacer un estudio y análisis detenido de las normas jurídicas, permitieron contextualizar la realidad procesal para describirla y relacionarla con el ámbito jurídico laboral, en razón del trámite de despido ineficaz, pudiendo analizar su contenido, el procedimiento, las causas para presentarla por parte del trabajador, la vía correspondiente para la acción judicial, la prescripción y los efectos que surgen de la misma.

Resultados y Discusión

Se ha determinado que el principio de inamovilidad de los grupos vulnerables estudiados, que pueden estar sujetos a ser despedidos, no contempla una estabilidad laboral inclusive con la figura del despido ineficaz, o este no se cumple a cabalidad, por el hecho de existir condiciones en las que los trabajadores no expresan su estado o simplemente no conocen del tema, esto ocurre con los embarazos sobre todo, ya que, por temor a discriminación o un posible daño moral no accionan legalmente a pesar de su condición, poniendo en riesgo sus derechos, como el del trabajo, familia, salud, desarrollo económico, entre otros.

En el Ecuador es necesario poner mano dura en estos temas y a la vez hacer conocer a las personas de sus derechos, no solo asumir que ya los conocen porque así lo establece una ley. Además al momento de declarar inválida la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo,

se debe instaurar sanciones que el empleador no puede evitar pagando un monto por el incumplimiento de la figura del despido ineficaz o restituyendo a la víctima a su puesto de trabajo. Contemplar sanciones en la vía penal para los empleadores que abusen de personas en estado de necesidad y con alto grado de vulnerabilidad, como las indicadas en este trabajo sería una posible solución dejando abierta la posibilidad de continuar con el estudio y análisis, para mejorar la calidad de vida de los trabajadores quienes son el motor principal de esta sociedad,

Conclusiones

El despido ineficaz es una clase de despido intempestivo y a su vez una pretensión por parte del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, que se ve interrumpido porque es ilegal, trayendo consigo indemnizaciones económicas, la restitución de puestos de trabajo y hasta sanciones penales en el caso de incumplimiento a la decisión judicial de reintegro del trabajador.

Se produce en las trabajadoras embarazadas o por causas asociadas a la gestación, a la maternidad y además en los representantes de los trabajadores, que por su vulnerabilidad son frecuentemente despedidos con artimañas emitidas por sus empleadores que buscan no cancelar haberes laborales y además no reconocer la estabilidad laboral a la que tienen derecho.

La motivación para crear esta figura jurídica fue proteger el principio de inmovilidad, o estabilidad laboral, de estas personas. La legislación laboral ha avanzado y estipula algunas medidas de protección específicas para proteger eficazmente los derechos de las mujeres embarazadas, en licencia de maternidad, lactancia y también de los representantes sindicales, incorporando medidas como el despido inválido.

Sin embargo, el organismo aún tiene algunos problemas regulatorios y existen ciertos vacíos y procedimientos ineficientes, porque no cumple con los principios de claridad y eficacia estipulados en el marco constitucional; además, también se deben definir políticas públicas para el reconocimiento de los derechos que tienen este tipo de trabajadores en especial y crear sanciones penales iniciales ante la sola configuración de un despido ineficaz.

En cuanto al procedimiento, si bien el Código Orgánico General de Procesos es la norma que regula el procedimiento en materia Laboral entre otras materias, las instrucciones a seguir en los procesos laborales con respecto a casos de despido improcedente se debe aplicar lo dispuesto en el Código del Trabajo.

Referencias

1. Bustamante, C. (2010). Manual de Derecho Laboral: El contrato individual. Teoría y práctica. Quito: Editorial jurídica del Ecuador.
2. Cabanellas, G. (1949). Tratado de Derecho Laboral. Vol. II. Buenos Aires, Argentina: Bibliográfica.
3. Castán, Y. (2014). Introducción al método científico y sus etapas. Metodología en Salud Pública España, VI(3), 1-6. Obtenido de <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25794w/Introduccion%20al%20metodo.pdf>
4. Código del Trabajo Ecuatoriano, reforma 1 de febrero de 2023.
5. González, L. E. A., Espinoza, M. G. G., & Vásquez, F. M. T. (2020). La garantía de inamovilidad y el despido ineficaz en la República del Ecuador. Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional, 5(2), 429-447. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7435334>
6. Guzmán, J. A. Q., & Calle, F. T. G. (2016). El despido ineficaz en la legislación ecuatoriana. Monografía previa a la obtención del Título de Abogada de los Tribunales de Justicia de la República del Ecuador y Licenciada en Ciencias Políticas y Sociales., Universidad de Cuenca. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/25059/1/tesis.pdf>
7. Machado-López, L., Cedeño-Floril, M. P., & Jiménez-Daul, D. F. (2023). El despido ineficaz de mujeres en Ecuador. Enfoque legal, constitucional y convencional. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 6(1), 14-24. Obtenido de <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/593>
8. Martínez Arias, M. C., & Peña Armijos, M. G. (2021). La instrumentalización del despido ineficaz como garantía del derecho al trabajo. Estudio en Machala, Ecuador. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(3), 3296-3313. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.532
9. Moreira, A. J. A. (2018). El despido ineficaz y su relación con el principio de no discriminación y el derecho a la estabilidad. Revista San Gregorio, (26), 38-45. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=4758882#ArticulosRevistas>
10. Neves Mujica, J. (2007). Introducción al Derecho Laboral (Segunda ed.). Lima, Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de

https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=8ivDX9jUUhwC&oi=fnd&pg=PA9&dq=derecho+laboral&ots=8nR_z0tczV&sig=UhNuatrF5qG9CnNfQBeQLHTbJdM#v=onepage&q=derecho%20laboral&f=false

11. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2006). La relación de trabajo. 1-89. Obtenido de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>
12. Ortiz, M.S., Lorente, C.G., Jácome, M.E. (2020). Análisis de la figura, despido intempestivo en el ordenamiento jurídico de Ecuador, con el uso de mapas cognitivos difusos. Obtenido de <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85088932435&partnerID=40&md5=ef31e5fb9785cd56b6b3abf2a2d1e20a>
13. Romero Milano, A. (2004). Derechos Laborales: ¿dónde están hoy, dónde mañana? *Gaceta Laboral*, X(3), 283-297. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/336/33610302.pdf>
14. Trujillo, Julio César. “Derecho del Trabajo”. Tomo 1, Quito: Centro de Publicaciones de la Pontificia Universidad Católica, 2008.

© 2024 por el autor. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).