



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.  
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATI120618V12

**Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.**

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticaervalores.com/>

**Año: XI Número: 1. Artículo no.:121 Período:1ro de septiembre al 31 de diciembre del 2023**

**TÍTULO:** La ineficacia del despido y la salvaguardia de los derechos del padre en relación con el próximo nacimiento de su hijo.

**AUTORES:**

1. Máster. Jorge Leonardo Guaranga Chafía.
2. Est. Jorge Alexander Villacrés Mejía.
3. Est. Jhoel Estefano Vargas Adriano.
4. Est. Gladys Nicol Berrones Lluquay.

**RESUMEN:** La investigación contribuye significativamente a la literatura existente sobre el despido ineficaz, al examinar detalladamente las circunstancias en las que se considera un despido como ineficaz o improcedente, y sus consecuencias para el empleador como para el empleado. Se analizan tanto enfoques cualitativos como normativos para comprender mejor los despidos ineficaces y se evalúan las leyes y regulaciones laborales pertinentes. En el contexto de Ecuador, el Código del Trabajo regula el despido ineficaz, otorgando derechos de indemnización y la posibilidad de impugnar la decisión de despido. Esta investigación proporciona una base sólida para comprender y proteger los derechos de los trabajadores afectados por despidos ineficaces, fomentando un marco legal más justo y equitativo en el ámbito laboral.

**PALABRAS CLAVES:** ámbito laboral, despido, ineficacia, empleado, empleador.

**TITLE:** The ineffectiveness of the dismissal and the safeguarding of the rights of the father in relation to the next birth of his son.

**AUTHORS:**

1. Master. Jorge Leonardo Guaranga Chafla.
2. Stud. Jorge Alexander Villacrés Mejía.
3. Stud. Jhoel Estéfano Vargas Adriano.
4. Stud. Gladys Nicol Berrones Lluguy.

**ABSTRACT:** The research contributes significantly to the existing literature on unfair dismissal by carefully examining the circumstances in which dismissal is considered unfair or unfair, and its consequences for the employer as well as the employee. Both qualitative and normative approaches to better understand ineffective dismissals are discussed and relevant labor laws and regulations are assessed. In the context of Ecuador, the Labor Code regulates ineffective dismissal, granting compensation rights and the possibility of challenging the dismissal decision. This research provides a solid basis for understanding and protecting the rights of workers affected by ineffective dismissals, promoting a fairer and more equitable legal framework in the workplace.

**KEY WORDS:** Work environment, dismissal, inefficiency, employee, employer.

**INTRODUCCIÓN.**

El despido en el mercado de trabajo es una violación unilateral del contrato individual de trabajo por parte del empleador con uno o más trabajadores. El despido puede ser injustificado y no existir presupuesto para la ejecución del despido, en cuyo caso el empleador está obligado a indemnizar al trabajador despedido, de acuerdo con el procedimiento y en la cuantía que determine la ley.

También existen casos de despido procedente, en los que el motivo es una mala actuación en relación con el impacto del trabajador en sus labores, en cuyo caso no hay lugar para poder ofrecer al trabajador cierto o ningún tipo de compensación.

El despido anticipado es un motivo ilegal de terminación del empleo, porque se hace a discreción del empleador y en algunos casos, es la terminación del contrato de trabajo por causas que claramente son

injustificadas o sin fundamento alguno relacionadas con: libertad de asociación, discriminación, licencia por maternidad y enfermedad, privación de derechos de los trabajadores, reclamaciones contra los patrones y violaciones de los principios y derechos constitucionales y legales.

La declaración universal de los derechos humanos consagra la igualdad, dándole protagonismo en su primer artículo, en los siguientes términos: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros. Esta primera norma impone un deber de trato igualitario no solo desde el Estado hacia el ciudadano, sino también entre ciudadanos. Se fundamenta en el reconocimiento Kantiano de que todo ser humano debe ser tratado como un fin en sí mismo, no solo como un medio, pues toda persona es libre e igual en dignidad (Naciones Unidas, 1948).

Un despido nulo es un despido anticipado que se aplica a una mujer embarazada o por razones relacionadas con la maternidad. La motivación detrás de la creación de esta persona jurídica fue proteger el principio de inamovilidad de estas personas, también conocido como el principio de estabilidad laboral. Es cierto que se han hecho algunos avances en la legislación laboral, que brinda una protección concreta y garantiza de manera efectiva los derechos de las mujeres embarazadas y las mujeres a la licencia de maternidad y lactancia, pero aún existen algunos problemas regulatorios, incluido el despido inválido.

La dependencia presenta ciertos vacíos legislativos e ineficacia procesal, al no cumplir con todos los principios claros y efectivos, que están establecidos en el marco constitucional; también deben actuar la definición de los aspectos conceptuales del despido improcedente, ya que es necesario definir claramente qué es el estado de embarazo o maternidad de la trabajadora y cuándo comienza y termina el período de protección de estos derechos.

El término "despido ineficaz" no se utiliza comúnmente en la legislación laboral europea; sin embargo, en muchos países de Europa existen leyes que protegen a los trabajadores contra el despido

injustificado o improcedente; por ejemplo, en la Unión Europea, la Directiva 98/59/CE establece un marco común para los despidos colectivos y garantiza a los trabajadores afectados el derecho a la información, la consulta y la participación en el proceso de decisión.

En algunos países, como España, existe la figura del despido improcedente, que se produce cuando un trabajador es despedido sin causa justificada o sin seguir el procedimiento legal establecido. En estos casos, el trabajador tiene derecho a una indemnización por despido improcedente. En otros países, como Alemania, los trabajadores tienen un alto nivel de protección contra el despido. Las empresas deben demostrar que el despido está justificado por razones económicas, organizativas o de producción, y los trabajadores tienen derecho a recurrir la decisión de despido ante los tribunales laborales.

En general, la legislación laboral europea establece que el despido debe ser justificado y basado en motivos objetivos y verificables. Si un trabajador cree que ha sido despedido injustamente, puede recurrir la decisión ante los tribunales laborales y reclamar una indemnización por despido improcedente si corresponde.

La exclusión social, económica y jurídica de la mujer, evidentemente ha tenido consecuencias perniciosas en el goce de sus derechos, principalmente en el acceso a la educación y la salud, producto de su discriminación en el acceso y desempeño del trabajo, lo cual detona en inexistentes o precarios recursos económicos para el sustento vital mínimo, y aún menos para acceder a una educación de calidad. Una de las consecuencias de la falta de recursos económicos se evidencia en que las mujeres no han tenido un acceso adecuado a la educación, esto a su vez genera entre otras situaciones como el embarazo adolescente (Ávila et al., 2009).

El despido ineficaz en Latinoamérica puede referirse a un despido que se realiza sin justa causa, sin cumplir con los procedimientos legales necesarios, o que viola los derechos laborales del trabajador. Cada país en Latinoamérica tiene sus propias leyes laborales y regulaciones que deben ser respetadas por los empleadores al momento de realizar un despido.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) ha expresado que las desigualdades de género tienen un firme sustento en la división sexual del trabajo que asigna a las mujeres la responsabilidad relacionada con cuestiones domésticas, hogar y el cuidado de los hijos y otros dependientes, limitando su tiempo y oportunidades para acceder a un trabajo remunerado o bien remunerado, protección social relacionados con el empleo, y finalmente, alcanzar la autonomía económica (Caicedo & Porras, 2010).

En general, la ley laboral en Latinoamérica protege a los trabajadores y establece que el despido debe ser justificado y contar con una causa legalmente válida. Algunas de las causas más comunes que justifican un despido son la falta de rendimiento o productividad, el incumplimiento de las obligaciones laborales, la violación de las normas internas de la empresa, entre otras.

Si un trabajador considera que ha sido despedido de manera ineficaz, puede recurrir a las autoridades laborales para presentar una queja o demanda. En muchos países, las leyes laborales establecen un procedimiento específico que debe seguirse en caso de un despido, y los empleadores están obligados a cumplir con los requisitos legales para realizar un despido. Es importante, que los trabajadores conozcan sus derechos laborales y las leyes y regulaciones aplicables en su país. En caso de dudas o preguntas, es recomendable buscar asesoramiento legal para asegurarse de que sus derechos estén siendo protegidos y respetados (Caicedo & Porras, 2010).

A partir de eso, se evidencian una serie de desventajas para las mujeres, una muy desigual carga de trabajo doméstico no remunerado, desempleo, y discriminación salarial. La legislación laboral, particularmente la latinoamericana, se ha caracterizado por intentar proteger al trabajador, parte débil de la relación contractual. Ser un mediador del inevitable conflicto entre capital y trabajo, por lo que la legislación latinoamericana tiende a reducir la flexibilidad laboral (Caicedo & Porras, 2010).

En lo que se refiere a la composición del principio de igualdad, consta de dos elementos inseparables, la de promover o hacer materializar la igualdad, y por otro lado, el deber de no hacer distinciones que

deriven en discriminación. La primera como “virtud ética y política que exige tratar a todos los seres humanos con un mínimo rasero por ser a la vez portadores de la misma dignidad eminente y titulares de los mismos derechos fundamentales” (Organización de Estados Americanos, 1948); por un lado, el deber de respetar el ejercicio de los derechos de la Convención, a su vez implica la obligación estatal de abstenerse de vulnerarlos, y particularmente, si la vulneración fuese producto de un acto discriminatorio; es decir, la obligación de no discriminar como obligación negativa. Esta obligación recae en los agentes estatales y particulares por igual.

Encontramos el deber de garantizar el ejercicio de los derechos en igualdad de condiciones, esto compele al Estado y no a particulares, ya no solo abstenerse, sino que además tomar todas las medidas necesarias para que los derechos se ejerzan en condiciones de igualdad. Dicho de otra manera, la igualdad condiciona las prestaciones del Estado u obligaciones de hacer en favor de la materialización de este derecho, mientras que la no discriminación obliga al Estado a abstenerse de realizar actos discriminatorios, o en otras palabras las obligaciones de no hacer a favor de la igualdad. (Organización de Estados Americanos, 1948).

En Colombia, cuando una mujer trabajadora está en estado de gestación automáticamente se encuentra bajo el principio de inamovilidad, dotándole de estabilidad reforzada por sus condiciones biológica; si el empleador decidiera despedir a una mujer embarazada previamente, es necesario tener una justa causa y contar con autorización del Ministerio del Trabajo conforme lo señala los artículos 239 y 240 en concordancia con los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo colombiano; el empleador que no acate las disposiciones mencionadas incurrirá en un acto nulo, por lo que deberá reparar a la trabajadora, y siguiendo este paradigma, la Corte Constitucional colombiana mediante Sentencia T-670-17 ofrece estabilidad laboral reforzada a la pareja de la mujer embarazada o lactante no trabajadora, por encontrarse la familia en situación de vulnerabilidad al enfrentar procesos biológicos y sociales que ponen en riesgo la vida del que esta por nacer; de ahí, la consideración de la Corte

Constitucional de dotar de una protección efectiva a la familia (Corte Constitucional Colombiana, 2017).

La protección mencionada en líneas anteriores a la familia, se le brindará mediante las decisiones que adopten el Estado a través de sus políticas públicas, la familia está considerada por la doctrina y jurisprudencia colombiana como aquel núcleo de la organización humana mediante la cual se construye el Estado, por lo que es necesario que esta institución jurídica sea de las más importantes protegidas por un ordenamiento jurídico; es necesario establecer, que a lo largo de la historia desde la conformación del Estado, todas las entidades brindan protección a los integrantes de la familia y los conceptos han evolucionado a favor de sus integrantes por la importancia que representa dentro del Estado (Cardona Quintero, 2020).

A lo largo de la historia, la mujer ha sido expuesta a una serie de discriminaciones dentro del ámbito laboral, siendo una de las más relevantes, la discriminación realizada por motivos de embarazo, maternidad y lactancia; discriminaciones que se encuentran prohibidas por la Constitución de la República del Ecuador, los Instrumentos Internacionales de derechos humanos y la legislación laboral vigente; sin embargo, en la actualidad todavía persisten una serie de discriminaciones y limitaciones de los derechos de las mujeres embarazadas y en periodo de maternidad y lactancia dentro de la sociedad ecuatoriana; ya que el criterio del pensamiento mercantilista se ha impuesto sobre el social, razón por la cual se ve a la maternidad como un obstáculo y no como un aporte social.

En este sentido, en nuestro país nace una figura jurídica, conocida como el Despido Ineficaz, el cual es un tema, que por su corta vigencia en la legislación ecuatoriana, no ha sido objeto de un amplio estudio para determinar así la efectividad de esta institución al momento de ser aplicada; sin embargo, al referirnos a las mujeres embarazadas o mujeres en estado de gestación, existe contraposición directa de la institución jurídica del despido ineficaz que ampara su estabilidad laboral frente a la potestad del empleador para dar por terminada la relación laboral.

En efecto, resulta imperioso analizar jurídicamente el presente tema de investigación, a fin de determinar sus beneficios y falencias, lo que servirá, para en un futuro, plantear nuevas reformas o estudios sobre el tema, que garanticen el efectivo cumplimiento del derecho de estabilidad, el cual se relaciona directamente con el principio de inamovilidad laboral, buscando garantizar los derechos de las personas (Machado-López et al., 2023).

Como se conoce, de acuerdo con la Constitución y a la ley, el despido ineficaz se aplica a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, así como también se extiende a los dirigentes sindicales y personas discapacitadas. En muchas ocasiones, ante este tipo de despido, el empleado opta por recibir una indemnización sin mediar el regreso a su trabajo e intentar conservar su empleo; convirtiéndose este comportamiento en ciertos casos en un *modus vivendi*. Casos como este dan a pensar a priori, que en la ley existen vulnerabilidades, a pesar de que el espíritu de esta disposición es precautelar el empleo y el derecho al trabajo (Balbín, 2018).

En el poco tiempo de vigencia de la “Ley para la Justicia Laboral”, que incorporó a nuestra legislación entre otros conceptos al despido ineficaz, mucho se ha discutido sobre el alcance de la protección de esta figura luego del permiso de maternidad y durante el periodo de lactancia. El artículo 153 del Código del Trabajo aparecía como respuesta para establecer el rango de protección o estabilidad especial de la trabajadora con ocasión de su embarazo o condición de maternidad, quedando clara la prohibición de despido durante la gestación y hasta que se cumpla el permiso de maternidad concedido; sin embargo, desde el 22 de mayo del año 2016, con la reforma incorporada por el COGEP al artículo 153 del Código del Trabajo, se amplía la protección del despido ineficaz, toda vez que se obliga a los jueces a ordenar el reintegro de las mujeres despedidas en estado de embarazo o en periodo de lactancia (como medida cautelar en la acción de despido ineficaz), quedando resuelto definitivamente, el alcance del “despido asociado con la condición de maternidad”, que no implica otra cosa que la protección, o

amparo bajo el principio de inamovilidad, de las trabajadoras durante los doce meses posteriores al parto, esto es, durante el periodo de lactancia (Chong, 2021).

Mediante el artículo 332 de la Constitución (2018), el Estado garantiza el respeto a los derechos reproductivos de quienes laboran, lo cual contempla: la eliminación de riesgos laborales que vulneren la salud reproductiva de los empleados, el acceso a la estabilidad laboral sin limitaciones por embarazo o cantidad de hijos e hijas, derechos de maternidad y lactancia, y derecho a licencia por paternidad. Es así, que se deja muy claro la declaración que se prohíbe el despido de la mujer que labore, así como la discriminación vinculada con roles reproductivos.

En nuestro país, a partir del año 2008, la Asamblea Nacional insta de acuerdo con la Constitución, la política del Buen Vivir, que ha sido actualizada en el 2017 bajo la guía del Consejo Nacional de Planificación. Esta política considerada por el Estado busca en resumen que exista la igualdad e inclusión social de todos los ciudadanos.

El despido ineficaz es una garantía que tienen los trabajadores, la cual protege a los llamados grupos de atención prioritaria o los más vulnerables como mujeres embarazadas o en estado de gestación 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 (Arias & Armijos, 2021).

## **DESARROLLO.**

### **Materiales y métodos.**

El trabajo de investigación se llevó a cabo utilizando una metodología cualitativa, la cual se seleccionó con el propósito de obtener una comprensión global y profunda de los sucesos relacionados con los derechos constitucionales en Ecuador, específicamente en lo referente a las normativas establecidas para el despido ineficaz.

La elección del enfoque cualitativo se basó en la necesidad de analizar detenidamente los aspectos legales y constitucionales involucrados en esta problemática, así como en la intención de capturar las perspectivas y experiencias de los actores involucrados. Para lograr estos objetivos, se realizaron análisis, síntesis y revisión bibliográfica, lo que permitió obtener una visión amplia y fundamentada sobre el tema en cuestión.

En cuanto al alcance de la investigación, este fue de naturaleza analítica, lo que implicó llevar a cabo un análisis científico y riguroso de los aspectos sociales y judiciales relacionados con el despido ineficaz. Mediante este enfoque, fue posible identificar y examinar en detalle los elementos relevantes para llegar a una conclusión que proporcione una solución jurídica adecuada.

El alcance análisis-sintético implicó que se realizó un análisis exhaustivo y completo del principio de igualdad y las limitaciones que este presenta dentro del marco legislativo ecuatoriano. Esta aproximación permitió considerar todos los aspectos relevantes de manera integral, comprendiendo tanto las implicaciones legales como las repercusiones sociales que se derivan de dichas limitaciones. Además de las etapas mencionadas anteriormente, el trabajo de investigación también incluyó la recopilación de datos primarios a través de entrevistas en profundidad y grupos de discusión. Estas técnicas permitieron obtener información de primera mano sobre las experiencias, percepciones y puntos de vista de diferentes actores involucrados en casos de despido ineficaz. Estas voces y testimonios enriquecieron significativamente el análisis y proporcionaron una comprensión más completa de la situación.

La revisión bibliográfica de manera exhaustiva abarcó fuentes legales, doctrina especializada, informes de organismos internacionales y estudios previos sobre el tema. Esta revisión permitió establecer un marco teórico sólido, identificar debates y enfoques existentes, y analizar la evolución de las normativas y jurisprudencia en relación con los derechos constitucionales y el despido ineficaz en el contexto ecuatoriano.

Además del análisis de las normativas legales y constitucionales, se realizaron análisis comparativos con otros países y se examinaron casos judiciales relevantes. Esto contribuyó a la comprensión de las prácticas y estándares internacionales en relación con el despido ineficaz y los derechos laborales, lo que permitió evaluar la coherencia y adecuación de las normativas ecuatorianas en este ámbito.

El enfoque analítico empleado en la investigación implicó descomponer los conceptos clave y los elementos constitucionales y legales relacionados con el despido ineficaz. Se examinaron en detalle las disposiciones constitucionales pertinentes, los principios jurídicos aplicables y los precedentes judiciales relevantes. Esto permitió un análisis riguroso y sistemático de la legislación y su aplicación en la práctica, así como la identificación de posibles lagunas o áreas de mejora.

El enfoque sintético adoptado en el estudio implicó integrar los diferentes aspectos y dimensiones del problema del despido ineficaz. Se consideraron tanto los aspectos jurídicos y constitucionales como los sociales, económicos y laborales. Esto permitió una comprensión holística de la problemática, reconociendo que el despido ineficaz no solo tiene implicaciones legales, sino que también afecta a la vida y bienestar de las personas, así como a la estabilidad y equidad del sistema laboral en su conjunto.

## **Resultados.**

La protección mencionada en líneas anteriores a la familia se la brindará mediante las decisiones que adopten el Estado a través de sus políticas públicas; la familia está considerada por la doctrina y jurisprudencia colombiana como aquel núcleo de la organización humana mediante la cual se construye el Estado, por lo que es necesario que esta institución jurídica sea de las más importantes protegidas por un ordenamiento jurídico; es necesario establecer, que a lo largo de la historia desde la conformación del Estado, todas las entidades brindan protección a los integrantes de la familia y los conceptos han evolucionado a favor de sus integrantes por la importancia que representa dentro del Estado (Cardona Quintero, 2020).

En Ecuador, el despido ineficaz tiene sus inicios con la expedición de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el hogar, cuyo significado nos lo proporciona la doctrina, conceptualizándolo como la decisión del empleador que despide a un trabajador, y dicha acción no tiene validez, porque viola las garantías que protegen a los trabajadores, y que en el actual Código del Trabajo se define como el despido intempestivo de mujeres embarazadas y agentes sindicales, para protegerlos por las condiciones que atraviesan, siendo necesario ampliar esta protección al padre del que esta por nacer por sus condiciones de vulnerabilidad (García, 2017).

La familia es una institución jurídica fundamental para la existencia del Estado, por lo que es necesario brindar una protección efectiva mediante los cuerpos constitucionales, desde varios factores al interior de la misma, normando los derechos y obligaciones de sus integrantes y al exterior, estableciendo mecanismos y políticas públicas para el ejercicio efectivo de los derechos para su preservación en el tiempo, por lo que es necesario instaurar la figura del despido ineficaz del padre del que esta por nacer (Valenzuela Palacios, 2018).

### **Discusión.**

La exclusión social, económica y jurídica de la mujer, evidentemente ha tenido consecuencias perniciosas en el goce de sus derechos, principalmente en el acceso a educación y salud, producto de su discriminación en el acceso y desempeño del trabajo, lo cual detona en inexistentes o precarios recursos económicos para el sustento vital mínimo, y aún menos, para acceder a una educación de calidad.

Una de las consecuencias de la falta de recursos económicos se evidencia en que las mujeres no han tenido un acceso adecuado a la educación, esto a su vez genera, entre otras situaciones, como el embarazo adolescente.

Con respecto a la igualdad como derecho, puede manifestarse en un sin número de normas, con diferentes niveles de concretización, desde manifestaciones abstractas como hombres y mujeres son

iguales en dignidad, hasta manifestaciones concretas como el deber de paridad de género en la confirmación de instituciones como el congreso. Esta concretización depende de la norma que contiene a la igualdad, la cual puede verse desarrollada en principios o en reglas que contengan derechos subjetivos.

Como derecho subjetivo, la igualdad y no discriminación se manifiesta en reglas que permiten su justiciabilidad; es decir, normas jurídicas que tienen validez plena y son aplicables como mandato definitivo y debe hacerse exactamente lo que ella exige. Un ejemplo claro es una disposición hipotética como la mujer en estado de gravidez o reciente madre, que trabajará en una jornada reducida de al menos 6 horas, lo cual claramente es una regla que puede ser o no cumplida a cabalidad, que a su vez protege el bien jurídico igualdad.

El despido ineficaz es un claro acto de vulneración de los derechos no solo de la mujer que se encuentra en periodo de gestación, sino que éste, al no existir una institución que se encargue de realizar un control directamente sobre la situación jurídica del despido ineficaz, ha denotado a que se dé lugar a que una persona que se halla en estado de vulnerabilidad como es de las mujeres embarazadas, la misma ley da su aporte jurídico para no darle la circunstancia de despedir a una mujer embarazada, en razón que se pone en riesgo la situación laboral de la persona, así como la de que pueda sostener y mantener a su familia, por lo que el despido ineficaz se incumbe en sumar que éstas tengan al día la afiliación del seguro al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, pues cabe mencionar, que las mujeres embarazadas o en período de lactancia, ellas hacen uso cotidiano de dicha entidad por su estado de necesidad.

Ese fenómeno social se ha establecido en la sociedad ecuatoriana, con la relación a los casos en los que las mujeres en estado de embarazo son despedidas ineficazmente; entonces, esta figura se relaciona con la violación de sus derechos, que se encuentran debidamente consagrados en la Constitución, así como en el Código de Trabajo, estas leyes hacen que prevalezcan derechos.

## **CONCLUSIONES.**

El despido ineficaz es aplicable a mujeres trabajadoras en situación de embarazo o asociadas a su condición de maternidad y dirigentes sindicales; la reforma legal convierte la estabilidad relativa expresada en el despido intempestivo de dichos trabajadores en ineficaz, y una vez declarada la ineficacia se transgreden derechos laborales que no solo están direccionados a trabajadores sino a empleadores, sujetos de una relación individual. El enfoque de la libertad de contratación y la autonomía de la voluntad del empleador son los derechos discutibles.

La sociedad mantiene un lineamiento de protección para trabajadores que se debe extender con el pasar de los tiempos a reformas y cuerpos legales, que brinden protección a los patronos o empleadores en caso de encontrarse con abusos por parte de un trabajador o trabajadora.

Es necesario recordar, que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia; es decir, la norma suprema procura satisfacer y compensar todas las necesidades de la población en general; así mismo, dicha norma promulga derechos, los que garantizan el buen vivir entre los ecuatorianos. Es así, que uno de los derechos que se establece dentro de la investigación, son los derechos laborales.

Dentro del periodo neoconstitucionalista se ha venido generando demasiados cambios a lo que respecta los derechos laborales, por lo que en la actualidad, se puede manifestar y establecer que existe una normativa laboral realmente fortalecida y consolidada para los trabajadores.

Entonces, el despido ineficaz llega a ser una figura jurídica de reciente aplicación, la misma que se enfoca en la decisión del juez competente; por lo tanto, esta figura jurídica protege a los trabajadores frente a un despido intempestivo realizado por parte del empleador de forma unilateral en contra de la madre trabajadora por su estado de embarazo o estado de gestación; así como también al trabajador que posee la designación de líder sindical y que se encuentra en su cargo para protección efectiva de los derechos laborales de sus compañeros.

Por lo tanto dentro del Estado ecuatoriano todas las personas tienen derecho al trabajo, el que permite que las personas gocen de una vida digna, así también lo estipula la Constitución de la República, en donde es necesario el solicitar una reforma en razón de que el trabajo permitirá que se abra el abanico de oportunidades para ganarse la vida mediante un trabajo lícito y libremente aceptado por el trabajador, con dependencia y remuneración por los servicios prestados, trabajo que debe estar en condiciones equitativas y satisfactorias para ambas partes; es decir, tanto para el empleador y trabajador, y al mencionar que la condición de satisfacción se refiere a que debe incluir y gozar de un salario justo por su trabajo, en donde debe primar la igualdad de condiciones y no discriminación por la calidad o circunstancia en la que la persona se encuentre.

#### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

1. Arias, M. C. M., & Armijos, M. G. P. (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.
2. Ávila, R., Salgado, J., Valladares, L., & Pitch, T. (2009). *El género en el derecho: ensayos críticos*. Grafitas: Quito Ecuador.
3. Balbín, A. N. (2018). El despido injustificado como instituto de control social. *Derechos en Acción*, 7, 97.
4. Caicedo, D., & Porras, A. (2010). *Igualdad y no discriminación. El reto de la diversidad*. Grafitas: Quito Ecuador.
5. Cardona Quintero, J. A. (2020). *Evolución del concepto de familia en Colombia: una mirada constitucional, legal y jurisprudencial*. Universidad de Antioquia: Colombia.
6. Carrasco, G. (9 de Julio de 2018). *dspace.uce.edu.ec*. Obtenido de *dspace.uce.edu.ec*: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/8154>

7. Chong, Á. (2021). El COGEP y su incidencia en el despido ineficaz. (sitio web [derechodeltrabajo.ec](http://derechodeltrabajo.ec).) Obtenido de: <https://derechodeltrabajo.ec/el-cogep-y-su-incidencia-en-el-despido-ineficaz/>
8. Corte Constitucional Colombiana. (2017). Sentencia T-670/17. Corte Constitucional Colombiana: Colombia. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-670-17.htm>
9. García, S. (2017). Análisis y Crítica del Despido Ineficaz en el Ecuador. (tesis de grado de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil). <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/9627/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-185.pdf>
10. 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.
11. Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
12. Organización de Estados Americanos. (1948). Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. OEA: Colombia. <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/basicos/declaracion.asp>
13. Valenzuela Palacios, J. C. (2018). El despido ineficaz en la legislación ecuatoriana y su seguridad jurídica (Bachelor's thesis).

## **DATOS DE LOS AUTORES.**

1. **Jorge Leonardo Guaranga Chafra.** Máster Universitario en Fiscalidad Internacional. Docente de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Sede Riobamba, Ecuador. E-mail: [ur.jorgegc10@uniandes.edu.ec](mailto:ur.jorgegc10@uniandes.edu.ec)
2. **Jorge Alexander Villacrés Mejía.** Estudiante de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Sede Riobamba, Ecuador. E-mail: [jorgevm60@uniandes.edu.ec](mailto:jorgevm60@uniandes.edu.ec)

3. **Jhoel Estéfano Vargas Adriano.** Estudiante de la Universidad Regional Autónoma de los Andes,  
Sede Riobamba, Ecuador. E-mail: [jhoelva76@uniandes.edu.ec](mailto:jhoelva76@uniandes.edu.ec)
4. **Gladys Nicol Berrones Lluquay.** Estudiante de la Universidad Regional Autónoma de los Andes,  
Sede Riobamba, Ecuador. E-mail: [gladysbl74@uniandes.edu.ec](mailto:gladysbl74@uniandes.edu.ec)

**RECIBIDO:** 21 de junio del 2023.

**APROBADO:** 4 de agosto del 2023.