

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

SUBSISTEMA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL

TEMA:

La acción de despido ineficaz en el ordenamiento jurídico laboral ecuatoriano.

AUTOR:

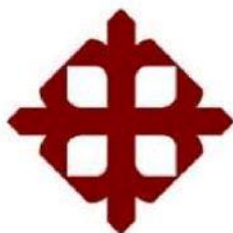
Abg. Carla María Laca Morán, Mgtr.

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado académico de:
MAGÍSTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

REVISORA:

Dra. Nuria Pérez y Puig Mir, Phd.

**GUAYAQUIL-ECUADOR,
2026**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Carla Laca Morán**, como requerimiento parcial para la obtención del grado académico de **Magíster en Derecho Mención Derecho Procesal**.

REVISORA

**Dra. Nuria Pérez y Puig Mir, Phd.
DIRECTOR DE LA MAESTRÍA**

Dra. Nuria Pérez y Puig Mir, Phd.

Guayaquil, 05 de febrero de 2026



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Abg. Carla Laca Morán, Mgtr.

DECLARO QUE:

El trabajo de titulación, **“La acción de despido ineficaz en el ordenamiento jurídico laboral ecuatoriano”** previo a la obtención del **Grado Académico de Magister en Derecho Mención Derecho Procesal**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan durante el desarrollo del trabajo investigativo, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo de titulación es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del trabajo de titulación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, 05 de febrero de 2026

EL AUTOR

Abg. Carla Laca Morán, Mgtr.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO**

MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL

AUTORIZACIÓN

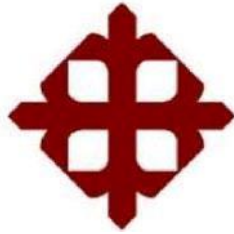
Yo, Abg. Carla Laca Morán, Mgtr.

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución el trabajo de titulación previo a la obtención del Grado Académico de Magister en Derecho Mención Derecho Procesal en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, titulado: “**La acción de despido ineficaz en el ordenamiento jurídico laboral ecuatoriano**”, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 05 de febrero de 2026

EL AUTOR:

Abg. Carla Laca Morán, Mgtr.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL
INFORME DE COMPILATIO**



INFORME DE ANÁLISIS
magister

ENSAYO ACADEMICO CARLA LACA MORAN UCSG2 (2)

4%
Textos sospechosos

- 🔍 **4% Similitudes**
1% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
- 🗑️ **< 1% Idiomas no reconocidos (ignorado)**
- 🤖 **< 1% Textos potencialmente generados por la IA (ignorado)**

Nombre del documento: ENSAYO ACADEMICO CARLA LACA MORAN UCSG2 (2).docx

ID del documento: 7ec5a11a98869560d27ced6d77509f0bd88a1223

Tamaño del documento original: 117,85 kB

Depositante: Miguel Antonio Hernández Terán

Fecha de depósito: 2/2/2026

Tipo de carga: interface

fecha de fin de análisis: 2/2/2026

Número de palabras: 8178

Número de caracteres: 54.409

Ubicación de las similitudes en el documento:



☰ Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	201.159.223.180 http://201.159.223.180/bitstream/3317/11955/1/UCSG-POS-MDC-156.pdf 9 fuentes similares	2%		🔍 Palabras idénticas: 2% (151 palabras)
2	EJEMPLO HOJAS PRELIMINARES INSTITUCIONALES Y FORMULARIOS DE... #69e5fa Viene de de mi grupo 8 fuentes similares	2%		🔍 Palabras idénticas: 2% (126 palabras)
3	repositorio.ucsg.edu.ec La tutela judicial efectiva en la caducidad de la acción p... http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/2325/1/UCSG-C381-22795.pdf 8 fuentes similares	1%		🔍 Palabras idénticas: 1% (115 palabras)
4	repositorio.ucsg.edu.ec Alcance jurisdiccional del hábeas corpus en el Ecuador. http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/1578/1/UCSG-POS-MDDP-68.pdf 8 fuentes similares	1%		🔍 Palabras idénticas: 1% (111 palabras)
5	dspace.uazuay.edu.ec El Despido Ineficaz como mecanismo de protección a m... http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/7309/3/13252.pdf.txt	< 1%		🔍 Palabras idénticas: < 1% (63 palabras)

Índice General

Introducción	1
Desarrollo	4
El despido y el despido intempestivo	4
La acción de despido ineficaz	6
Principio de inamovilidad laboral	9
Decisiones relevantes sobre la acción de despido ineficaz y la protección laboral reforzada	10
La incidencia de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo en la tutela contra el despido arbitrario	13
Argumentación crítica y propuesta de reforma	15
Conclusiones	18
Referencias bibliográficas	19

Resumen

En el presente trabajo se detalla la problemática procesal que existe respecto de la figura del despido ineficaz, que fue incorporada en nuestro ordenamiento jurídico en abril de 2015 a través de una ley reformativa, que contiene varias reformas al Código de Trabajo. La reforma a este artículo trata todo lo relacionado al despido ineficaz y que tiene como finalidad principal el reintegro de la persona afectada a su puesto de trabajo más el pago de remuneraciones adeudadas con un recargo legal, o en su defecto si el trabajador si el trabajador no desea su reintegro se deberá cancelar una indemnización especial. Se busca estudiar esta acción, examinar el despido y su tensión con la estabilidad laboral, sistematizando además resoluciones de órganos judiciales y sentencias de la Corte Constitucional para proponer una mejora fundamental en el proceso. Los resultados del estudio demuestran problemas propios de la carga de trabajo en las judicaturas y de carácter doctrinal. Lo que nos lleva como conclusión a necesitar diseñar un procedimiento que agilite y garantice la correcta protección de los derechos laborales en armonía con el ordenamiento jurídico vigente.

Palabras claves:

Despido ineficaz – Despido intempestivo – Derechos laborales – Carga de la prueba laboral – Acción de despido ineficaz. -

Abstract

This paper details the procedural issues surrounding the concept of wrongful dismissal, which was incorporated into our legal system in April 2015 through an amending law containing several reforms to the Labor Code. The reform to this article addresses all aspects of wrongful dismissal, the primary objective of which is the reinstatement of the affected employee to their job plus payment of outstanding wages with a legal surcharge. Alternatively, if the employee does not wish to be reinstated, a special compensation payment must be made. This study seeks to examine this action, analyze dismissal and its tension with job security, and systematize rulings from judicial bodies and judgments from the Constitutional Court to propose a fundamental improvement to the process. The results of the study reveal problems inherent to the workload of the courts and of a doctrinal nature. This leads us to conclude that a procedure must be designed to expedite and guarantee the proper protection of labor rights in accordance with the current legal framework.

Keywords:

Unfair dismissal – Unjustified dismissal – Labor rights – Burden of proof in labor law – Action for unfair dismissal.

Introducción

El trabajo representa un derecho y compromiso social, que incide en la política económica y en la cohesión de la comunidad. En ese sentido, la protección jurídico laboral adquiere una importancia fundamental, pues contribuye a la armonía del sistema jurídico, social, y productivo del país. A su vez la protección laboral del trabajador garantiza el ejercicio de la libertad de trabajo, la igualdad, la dignidad humana y la propiedad privada. La tutela del trabajador se convierte en un elemento esencial para la reproducción y legitimación del orden social y económico vigente. Bajo la perspectiva de un estado social de derecho se busca convertir en realidad los derechos fundamentales, equilibrando las libertades individuales con la justicia social y la convivencia, a partir de una esperada actuación estatal dirigida al interés general sin desconocer los derechos de las personas.

El derecho del trabajo integra y regula la relación trabajador – empleador dentro del modelo capitalista mediante normas imperativas e irrenunciables, así como ciertos principios, entendiendo este vínculo laboral como un asunto de interés social y de orden público. Desde el enfoque constitucional el derecho al trabajo es un derecho fundamental de doble dimensión: individual y social, estrechamente vinculado con la dignidad humana, la vida decorosa y que identifica a grupos de atención prioritaria y en situación de vulnerabilidad, entre ellos las mujeres embarazadas (Asamblea Constituyente, 2008). Si se consagra al trabajo como un derecho fundamental, con incidencia directa en la política económica, la protección jurídico – laboral adquiere mayor relevancia y requiere que se generen mecanismos eficaces y equilibrados para materializar una tutela que permita proteger a estos grupos frente a desvinculaciones.

El despido intempestivo constituye el objeto de estudio debido que representa un aspecto relevante, vigente y dinámico que se origina dentro de una relación de trabajo. El despido nace de una decisión unilateral del empresario “que contraría la estabilidad laboral, las cláusulas contractuales, y las normas jurídicas del trabajo” (Garrido, 2021, p. 335). Esta situación representa el punto en el que se condensan las tensiones inherentes a la relación laboral, que en nuestro Código de Trabajo no se encuentra entre las causales para dar por terminado el contrato de trabajo, pues es una situación atípica o también llamada doctrinariamente como ilegal dentro de las relaciones laborales. En este contexto, es

necesario profundizar en las situaciones jurídico-relevantes que el despido genera cuando tiene por objeto a grupos vulnerables.

Dentro del campo de estudio se abordará el principio de inamovilidad que protege la acción de despido ineficaz. El cual se constituye como un principio laboral fundamental, que produce una expectativa de seguridad respecto del acuerdo contractual verbal o escrito celebrado con el empleador, este principio da origen a un derecho laboral por el cual la terminación del vínculo laboral solo debería darse en casos contemplados en la legislación de cada país (Alonso Olea y Alonso García, 2008). Bajo esa perspectiva, la inamovilidad se relaciona con la posibilidad de que el trabajador proyecte su vida personal y familiar con mayor certeza, al fortalecer la continuidad como elemento para el goce efectivo de derechos. Más adelante, se pretende desarrollar su alcance a fin de comprender por qué resulta decisivo para evaluar la tutela reforzada frente a despido arbitrarios a grupos protegidos.

La introducción de la acción de despido ineficaz en el ordenamiento jurídico es una medida necesaria para garantizar el efectivo goce del principio de inamovilidad y la protección laboral reforzada reconocida en el país; sin embargo, el problema se encuentra en que el diseño y desarrollo normativo vigente no cumple con el objetivo de su creación, ya que la necesidad de acudir ante el órgano jurisdiccional, y sin requisitos previos debidamente delimitados, convierte el procedimiento en lento e ineficaz. Ello resulta problemático, considerando que su naturaleza es proteger el acceso al trabajo y la estabilidad laboral de grupos de individuos relegados que por diversas características, podrían no satisfacer las expectativas de producción del empleador o ser objeto de razones que históricamente han sido parte de estigmas sociales. Con los antecedentes mencionados es necesario plantearse la siguiente pregunta de investigación: ¿El ordenamiento jurídico laboral ecuatoriano prevé un procedimiento eficaz para la protección de mujeres embarazadas y trabajadores miembros de organismos de trabajo, ante despidos injustificados y por situaciones de discriminación, acorde a la doctrina y presupuestos teóricos?

La presente investigación se justifica por la necesidad de fortalecer el conocimiento jurídico sobre la acción de despido ineficaz como mecanismo de protección reforzada dentro del derecho laboral ecuatoriano. Su estudio permite comprender los avances normativos y jurisprudenciales alcanzados en materia de estabilidad laboral, así como valorar la evolución del alcance de esta acción a favor de trabajadores en condición de vulnerabilidad. Se busca

examinar de manera crítica el alcance de los sistemas previstos en el país e indagar si es que cumplen con su finalidad. Se propone aportar al sistema jurídico interno, reflexionando académicamente respecto de la eficacia de las herramientas vigentes y cómo reaccionan frente a despidos de estos grupos de trabajadores.

Desde la incorporación en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, la acción de despido ineficaz y los derechos que se protegen ha sido objeto de desarrollo e interpretación a través de resoluciones emitidas por la Corte Nacional de Justicia y pronunciamientos relevantes de la Corte Constitucional. Estas transformaciones normativas y políticas laborales implementadas en el país han contribuido, en términos generales, a fortalecer el estándar de protección de los derechos de los trabajadores y a mejorar ciertas condiciones dentro del empleo; sin embargo, continúan evidenciándose desafíos estructurales como la precariedad, discriminación, informalidad, entre otros, que en la práctica condicionan la eficacia de estas garantías y develan la aplicación real de mecanismos tutelares como la acción de despido ineficaz, particularmente en lo relativo al cumplimiento y exigibilidad de las obligaciones del empleador.

Estos retos actuales dificultan que lo teórico cumpla su finalidad, por lo tanto, resulta imprescindible analizar si las reformas normativas y los mecanismos de protección realmente garantizan la protección laboral de las trabajadoras en estado de embarazo, período de lactancia, y a dirigentes sindicales. Compilar resoluciones, sentencias e informes que se han expedido desde el reconocimiento normativo de la acción. Para el efecto de la presente investigación, se plantea el siguiente objetivo general: Estudiar el fundamento jurídico de la protección a las mujeres embarazadas y dirigentes sindicales en el marco de la doctrina, y la legislación ecuatoriana.

Se propone este tema de estudio con el propósito de aproximarnos a la raíz del problema expuesto y poder ofrecer una propuesta de mejora. En el estudio doctrinario y legal del despido podemos conocer su concepto, su clasificación y las características de un despido injusto. A través del estudio de las nociones del despido ineficaz y el principio de inamovilidad se podrá delimitar su finalidad y alcance actual. Se revisarán los principales instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aplicables al estudio del despido arbitrario. Luego, se analizarán los puntos relevantes de decisiones de órganos de administración de justicia sobre temas de reglas de procedibilidad, prueba y tutela efectiva.

Como parte final, se incorporarán datos, casos judiciales y se presentarán conclusiones orientadas a fortalecer el procedimiento en búsqueda de fortalecer la eficacia de la protección priorizando la estabilidad laboral sobre una respuesta meramente económica.

Desarrollo

El despido y el despido intempestivo

El Código de Trabajo contempla los aspectos relativos a la terminación del contrato de trabajo, como las causales y la forma de pago de indemnizaciones o liquidaciones. Para los autores Mario Ackerman y Diego Tosca (2014), el ciclo vital dentro del vínculo laboral es inevitable, natural, con límites temporales fijados, o por alcanzar la satisfacción de un objetivo definido, y así como tiene un ciclo de inicio hay un momento de conclusión. La extinción general se origina en diversas causas, unas dependen de la voluntad de las partes, otras por disposición legal y otras por factores externos que influyen en el nudo contractual. Las causales expresas para dar por terminado un contrato de trabajo se enmarcan dentro la voluntad de las partes y la seguridad jurídica; y, para todo acto fuera de este que se encuentre dentro de la libertad que tiene el empleador de prescindir de los servicios del trabajador, el legislador establece ciertas regulaciones o compensaciones adicionales.

Para los españoles Palomeque y Álvarez (2022), las causas de extinción de la relación jurídica de trabajo es uno de los aspectos más relevantes en el estudio del contrato de trabajo, entendida como el conjunto de causas que ponen fin al vínculo laboral, es una materia especialmente sensible porque evidencia como el derecho laboral busca compatibilizar el principio de estabilidad con las exigencias de flexibilidad y las políticas públicas de empleo. Con lo anterior, la intervención estatal resulta decisiva para equilibrar intereses contrapuestos, por un lado, la necesidad del trabajador de conservar su fuente de trabajo frente al derecho de libertad de contratación o de empresa para finalizar la relación. Clasifican a esta extinción en dos tipos: las relacionadas a la voluntad de las partes y las ocasionadas por acontecimientos externos que por mandato legal son causales de extinción (pp. 695-696).

Según Grisolia, la base de esta figura está en la voluntad de las partes, con o sin causa justa. El despido se configura como un acto unilateral, ya sea por parte del empleador (despido directo) o por parte del trabajador (despido indirecto), terminando así por su propia voluntad el contrato. El despido es un acto recepticio en la medida que se hace eficaz cuando se conoce a su destinatario, y extintivo en la medida en que, una vez notificado, terminan los

efectos del contrato en lo sucesivo. Es un acto no sujeto a formalidad estricta, pues puede expresarse de manera verbal o escrita, e incluso inferirse de una conducta inequívoca de las partes. Como señala el autor en su Tratado del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Grisolia, 2025) el despido puede admitir dos formas de análisis, según la parte que lo decide se clasifica en despido directo si es realizado por el empleador, e indirecto si es realizado por el trabajador. Y, en atención a la motivación de la decisión, puede calificarse como despido con causa justa o sin causa justa o incausado cuando dicha fundamentación no se exterioriza.

Según las posturas de los autores mencionados, el despido se origina en la voluntad de una de las partes de la relación laboral con el propósito de extinguir el vínculo de trabajo en el instante que se produce. Los autores coinciden que el despido según su estudio doctrinario tiene clasificaciones, que se derivan ya sea de la voluntad, y según las causas que lo originan. Esta acción, sustentada o no en causa justa, genera la ruptura de las labores encomendadas, y a la terminación del trabajo sin obligación de reanudarlo en determinado tiempo. El despido en la perspectiva del deber ser dentro de la relación contractual, no es la causa normal para la extinción del contrato de trabajo, ya que por su naturaleza lo ideal es que se termine por las causas previstas en la normativa o mejor aún por la jubilación del trabajador.

Se pueden distinguir de dos clases: a) Despido justificado, cuando concurre una razón que legalice la desvinculación, conocida como despido verdadero, o como despido propiamente dicho, b) Despido injusto o injustificado o también llamado intempestivo, cuando se genera esta decisión unilateral del empleador, que desconoce una normativa legal o causal expresamente invocada, que provocará consecuencias en su contra. Y dentro de esta, el despido directo, que es el que reconoce expresamente nuestra legislación: cuando es un acto voluntario, expreso, que se pueda demostrar la persona, tiempo, modo y lugar; y, el indirecto, que es reconocido jurisprudencial y doctrinariamente, como el acto del empleador que no es expreso, sino a través de mecanismos arbitrarios e ilegítimos para generar que el trabajador se considere en situación de despido.

También se reconoce otra clasificación en sentido estricto en: a) Despido con indemnización, que se da cuando se determina que el despido es injusto, b) Despido sin derecho a indemnización, que por regla general y con excepciones corresponde a los casos de despido justificado según las causales de cada ordenamiento jurídico. Cuando el trabajador

es afectado por un despido intempestivo, se encuentra facultado para ejercer acciones orientadas a la reparación a través de una indemnización, y en casos especiales también podrá exigir el reintegro a su puesto de trabajo según su derecho (discapacidad, mujer embarazada, dirigente sindical) y según la decisión del trabajador.

Demostrado el despido y verificada la inexistencia o improcedencia de una u otra causal de terminación del contrato, la indemnización deberá ser determinada de forma pormenorizada contemplando todos los derechos exigidos en la demanda, o según la valoración del juez en la sentencia que decida sobre la existencia o ilegalidad del despido. La indemnización se calculará según los años de servicio con un máximo de veinticinco meses de remuneración. La liquidación mencionada comprenderá sueldos pendientes de pago, vacaciones no gozadas, desahucio, indemnización por despido intempestivo y remuneraciones pendientes, y de existir el derecho se pagará un proporcional de jubilación patronal (Herrera Morales, 2022). Una vez que la autoridad judicial dicte su sentencia, la ley prevé el derecho de recurrir al fallo para que sea conocido por la Sala de Jueces correspondiente. Pronunciamiento del que podrán interponer el recurso de casación que es de naturaleza extraordinaria y formalista, por lo que deberán cumplir con los requisitos, condiciones y procedimientos para su admisibilidad.

La acción de despido ineficaz

Las teorías doctrinales más modernas dividen a las teorías de la acción en dos grupos, las que se basan en la esencia de la acción y las que se originan en el carácter de la acción. El autor Carlos Matheus (1999) afirma que “aquella constituye el poder jurídico de la naturaleza pública reconocido a todos los sujetos de derecho, para solicitar la actuación de la potestad jurisdiccional, a través de sus órganos respectivos” (p. 771). La acción podrá entenderse entonces, como la facultad que tiene cualquier persona de acudir a los órganos jurisdiccionales para obtener una resolución judicial. Efectuado el intento de conceptualizar a la acción en general, corresponde acercarnos a definir a la acción de despido ineficaz propiamente. La denominación de esta acción cambia según la legislación de cada país, se la puede conocer como acción por despido improcedente, por despido por discriminación, por despido arbitrario. La acción de despido ineficaz es llamada como tal en Ecuador, a partir de la promulgación de la Ley de Justicia Laboral en el año 2015.

El despido ineficaz, proviene de una decisión unilateral del empleador, esto es del despido injustificado o intempestivo propio, sin embargo, debido a las calidades del trabajador afectado dicha acción no tiene validez, deviene en ineficaz, porque viola garantías específicas que protegen circunstancialmente a la persona trabajadora. Corresponde a un mecanismo legal previsto en la normativa, fruto del reconocimiento estatal de la obligación de dar protección inmediata a la mujer y su núcleo familiar, en estado de gestación, lactancia o licencia; así como, intenta garantizar el ejercicio al derecho a la libertad de asociación laboral. Este despido se produce en desmedro de derechos fundamentales y libertades del trabajador reconocidas tanto en la Constitución como en la ley, y se entiende como jurídicamente discriminatorio.

Para identificar un supuesto caso de despido discriminatorio, es necesario atender a la relación del sujeto con el derecho fundamental vulnerado. El despido sin causa, en general, se compone en menor o mayor grado por un aspecto de discriminación y distinción en el trato entre trabajadores en igualdad de circunstancias, que como resultado se convierte en una separación arbitraria, puesto que afecta a un cúmulo de derechos fundamentales como el derecho a la igualdad de trato, de acceso al trabajo, así como afecta al aspecto patrimonial dañando la expectativa económica y de vida del trabajador. Los mecanismos de tutela deben diseñarse para proteger el núcleo duro del derecho específico, en el presente caso de estudio para la protección de la maternidad y la familia como semilla de la sociedad, y a las organizaciones de trabajadores como fuente activa de lucha por mejoras laborales.

Hablar de discriminación resulta complejo, por las diferentes nociones que históricamente se han desarrollado y por la creciente evolución del derecho laboral actual. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer (2022) considera que el concepto de discriminación en el trabajo ha evolucionado en los últimos años, acentuado por la pandemia que facilitó nuevas realidades económicas, tecnológicas y sociales que impactaron en el campo del empleo. Inicialmente originada en diferencias étnicas, por razones de género, religiosos, o por motivos de acciones sindicales, que denotan elementos dentro de la noción de discriminación como la desigualdad de trato y en el ejercicio de libertades (pp. 13-27). Esta visión sobre la discriminación también ha evolucionado a reconocerse inicialmente desde una perspectiva individual a tener una dimensión colectiva, como cuando se realiza por motivos sindicales.

La acción de despido ineficaz en Ecuador inicialmente procede solo en los casos de mujeres en estado de gestación, mujeres en licencia por maternidad, y en los casos de dirigentes sindicales. En la reforma del 2016 se incorpora como sujeto de protección a los padres que se acojan al período de licencia opcional y voluntaria sin remuneración de hasta nueve meses adicionales posterior a la licencia de paternidad; conforme las particularidades y pronunciamientos que se desarrollan en el presente ensayo. Si bien la normativa ecuatoriana reconoce diversos tipos de discriminación en el entorno laboral, los sujetos de protección de esta acción son únicamente los anteriormente detallados.

En caso de que un empleador de por terminado un contrato de trabajo de forma unilateral mediante despido intempestivo, la persona trabajadora podrá activar el mecanismo jurisdiccional ante un Juez en materia laboral. La jurisdicción será el lugar donde ocurrió el despido y el plazo para interponer es de máximo treinta días a partir del hecho constitutivo. El juez o jueza deberá calificar la demanda, admitida a trámite ordenará la citación en el plazo de 24 horas, pudiendo adoptar medidas cautelares orientadas a restituir provisionalmente al trabajador en su puesto de trabajo. Se efectuará mediante audiencia única, acompañando sus medios probatorios anunciados en los actos de proposición. La autoridad está obligada a dictar sentencia dentro de la misma audiencia única y declarar la ineficacia o no del despido (Congreso Nacional, 2005). En caso de que se demande posterior al plazo definido perdería los beneficios dispuestos en la norma y únicamente tendría la posibilidad de solicitar una indemnización por despido intempestivo común.

Una vez declarada la ineficacia del despido, se entiende que no se suspendió el contrato laboral y se adeudarán las remuneraciones pendientes hasta la emisión de la sentencia con un recargo del diez por ciento. Si el trabajador manifiesta su voluntad de no terminar con el vínculo laboral, el juez señalará el derecho a percibir la indemnización equivalente al despido intempestivo, junto con la suma equivalente a un año de la remuneración del trabajador calculada al momento de la interposición de la demanda. Por otro lado, si la o el trabajador que decide reincorporarse a su puesto de trabajo es impedido a ello, el empleador podrá ser llamado a juicio de conformidad con lo establecido en el Código Orgánico Integral Penal, situación particular que nos muestra un caso en que el derecho laboral se pondera frente otros derechos como la libertad de contratación.

Principio de inamovilidad laboral

El ordenamiento jurídico ecuatoriano reconoce el principio de inamovilidad laboral como una categoría distinta respecto de la mera estabilidad general como tal, refiriéndose al primero cuando se aplica de manera específica a determinados trabajadores que, por su condición, requieren una protección reforzada, y que en otras legislaciones podemos encontrar a este principio bajo términos como estabilidad gremial, estabilidad laboral reforzada, entre otros. Esta estabilidad laboral reforzada presupone acceder a una continuidad en la situación laboral, garantizar la expectativa que se tiene de permanecer en el puesto de trabajo, a menos que una autoridad administrativa o judicial verifique formalmente una causa justificada para extinguir el contrato de trabajo.

Desde una perspectiva doctrinal, la estabilidad laboral reforzada ha sido clasificada en estabilidad absoluta y relativa. La primera se caracteriza por la limitación estricta del empleador para poner fin a la relación laboral por despido injustificado, permitiendo dicha ruptura solo cuando se origina por causas debidamente justificadas, que en nuestra legislación se encuentran en el Código de Trabajo. Grisolia señala que, dentro del principio de continuidad laboral, se considera que el contrato tiene vocación de permanencia, y a su vez se relaciona con el concepto de estabilidad que busca asegurar que el trabajador conserve su empleo mientras cumpla con sus obligaciones, y que esta ruptura sea penalizada con indemnizaciones tarifadas como medida de protección ante el despido arbitrario (Grisolia, 2022). Este principio se entrelaza con otros derechos de las partes, y se fundamenta en la protección a grupos rezagados por cuestiones de productividad o por el impacto económico que puede generar una organización gremial en varios aspectos, y por el otro lado, converge con la libertad de contratación y la administración pública.

La norma ecuatoriana señala que la protección ante despidos intempestivos al miembro de la directiva de la organización gremial y a los suplentes, será durante el tiempo que sean designados en sus cargos y un año más. La protección frente a despidos intempestivos a la mujer será durante el estado de embarazo hasta la finalización de su período de lactancia, también se incluye el período en que deba ausentarse hasta por un año a causa de enfermedad con origen en el embarazo o parto y no le sea posible trabajar (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015). Se contempla otra protección durante la licencia o

permiso sin pago destinado al tiempo de cuidado de los hijos, de hasta quince meses posteriores a la licencia por maternidad.

Decisiones relevantes sobre la acción de despido ineficaz y la protección laboral reforzada

Mediante resolución la Corte Nacional de Justicia determinó que la caducidad de la demanda por despido ineficaz deberá de declararse al momento de calificar la demanda si se determina que ha sido ejercida fuera del plazo de treinta días desde el supuesto despido (Corte Nacional de Justicia, 2016). A través de la Resolución No. 06-2016, aprobó que la mujer gestante necesita notificar previamente al empleador sobre la situación mediante un certificado emitido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o en su defecto por otro profesional, no aplicable cuando el embarazo sea evidente o manifiesto o cuando existan pruebas del conocimiento por cualquier otro medio por parte del empleador o sus representantes (Corte Nacional de Justicia, 2016). Siendo ésta última una resolución fundamental para delimitar aspectos como la prueba, el alcance o naturaleza de protección en comparación con otros ordenamientos jurídicos.

Mediante la Resolución No. 005-2021, la Corte resolvió que en estas demandas los jueces deben revisar el contenido de la demanda e identificar si se incorporan pretensiones referentes a otros derechos laborales ajenos a la naturaleza propia de esta acción. Deberán admitir las causas exclusivamente respecto de la declaratoria del despido como ineficaz, salvando el derecho del accionante a reclamar por vía separada las pretensiones por los demás derechos laborales que se crea asistido (Corte Nacional de Justicia, 2021). En la Resolución No. 02-2022, la Corte Nacional de Justicia resolvió que las garantías deben aplicarse también a los dirigentes sindicales suplentes. El documento destaca la importancia del derecho a la libertad sindical y la protección a la facultad de elegir libremente a sus dirigentes (Corte Nacional de Justicia, 2022). Sin duda una decisión importante que fortalece la estabilidad laboral reforzada y una tutela frente a despidos arbitrarios.

Mediante sentencias de la Corte Nacional de Justicia, también se ha aclarado que la acción de despido ineficaz no es la vía correcta para demandar la indemnización especial en casos de despido por discriminación que puede sufrir una persona con discapacidad. Los Tribunales de Casación han considerado que los jueces que han dado trámite a estas causas han hecho una interpretación incorrecta de la norma del Código de Trabajo, error originado

propiamente por una deficiente redacción normativa del legislador (Corte Nacional de Justicia, 2023). Las resoluciones antes señaladas unifican criterios, fijan un estándar de seguridad jurídica y celeridad, se admite que el conocimiento del embarazo se acredite por distintos medios, delimitaron el objeto procesal del procedimiento sumario del despido ineficaz impidiendo la acumulación indebida de pretensiones ajena a la naturaleza misma de la acción, y se consigue un reconocimiento a la protección laboral de la actividad sindical fortaleciendo su ejercicio frente a la creciente corriente de desmérito que ha sufrido en las últimas décadas en este continente.

La Corte Constitucional por su parte en el año 2020 reafirmó que las mujeres embarazadas y en período de lactancia cuentan con protección constitucional reforzada en el trabajo (que incluyen aspectos de no discriminación, estabilidad y garantía de derechos de maternidad y lactancia), orientada a evitar desvinculaciones asociadas a su condición y a asegurar su subsistencia durante el embarazo, parto, posparto y lactancia. Además, delimita el alcance de esta protección: 1. La estabilidad reforzada no opera de forma absoluta, pues pueden existir causales legales de desvinculación no discriminatorias; 2. Su exigibilidad se activa cuando el empleador conoce el embarazo, y 3. En el sector público, se consolida la protección hasta el fin del período de lactancia, corrigiendo criterios restrictivos al sustituir la referencia de la Ley Orgánica del Servicio Público de “período fiscal” por el “período de lactancia”. (Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados, 2020) Esta sentencia marcó un referente respecto a la naturaleza de la protección constitucional y normativa a mujeres embarazadas.

En la Sentencia 878-20-JP/24 la Corte Constitucional entiende que las medidas de protección asociadas al embarazo y posparto no se justifican únicamente por el cuidado del recién nacido, sino también por la recuperación integral de la madre, incluso cuando existe fallecimiento neonatal. La decisión recoge un importante análisis de la incidencia de los estereotipos de género en la problemática de la dinámica laboral, en la que de forma negativa se ha concebido que el único fin de los derechos o licencias asociadas al embarazo se reducen a la esfera del cuidado del recién nacido, olvidando las necesidades multifactoriales de la mujer luego del parto (Sentencia 878-20-JP/24, 2024). Este pronunciamiento habilita a mujeres para exigir que se cumpla su derecho al cuidado, que no se suspendan las licencias de maternidad y puedan seguir teniendo protección laboral reforzada aún cuando exista pérdida fetal.

Posteriormente la Corte Constitucional en el año 2025 emite una sentencia relevante respecto al cuidado de la mujer gestante, reafirma que la protección no deviene del tipo de vínculo laboral sea este privado o público sino del rango constitucional que se le ha asignado. En estos casos los jueces no pueden hacer un examen de mera legalidad, deben analizar el caso en virtud de la protección constitucional y no de normas inferiores. La resolución confirma la presunción de discriminación en esta acción ante el despido durante el embarazo o lactancia, inclusive en trabajadores públicos contratos de libre remoción. Se destaca que la notificación al empleador no constituye requisito formal para la existencia del derecho, ya que su protección inicia desde su embarazo (Sentencia 530-20-EP/25, 2025). La decisión reafirma que se aplica la presunción salvo que se acrediten razones objetivas de desempeño o falta de confianza objetiva, en cargos de libre remoción. Esto cambia la dinámica probatoria y fortalece la argumentación en las acciones de despido ineficaz y en casos de tutelar la estabilidad reforzada en servidores públicos.

Con anterioridad a estas sentencias ya la Corte se había pronunciado en casos específicos, especialmente frente a despidos de servidoras públicas en estado de gestación, indicando que la acción de protección era la vía idónea y eficaz para garantizar su protección especial al no establecer la Ley Orgánica del Servicio Público un mecanismo al respecto (Sentencia No. 593-15-EP/21, 2021). Este mismo órgano mediante Sentencia No. 2006-18-EP/24 resolvió que la protección laboral reforzada aplica a las servidoras con nombramiento provisional, al igual que las que tienen contrato ocasional, asegurando su derecho hasta que concluya el período de lactancia. Esta medida es controvertida ya que estableció los conflictos laborales de servidores públicos bajo la jurisdicción contenciosa administrativa, lo que generó contradicciones con los precedentes anteriores (Sentencia 2006-18-EP/24, 2024). Y en la práctica esta decisión ha sido utilizada por jueces laborales como justificación para no sustanciar procesos.

Las resoluciones de los órganos estudiados evidencian que la acción no opera como fórmula automática, sino como garantías que exigen un análisis cuidadoso de plazos, objeto procesal, y estándares probatorios, especialmente cuando se trata de maternidad o libertad sindical. De un lado, se fortalecen reglas de certeza y depuración temprana del proceso, por el otro se eleva el umbral de protección frente a despido vinculados a estas situaciones discriminatorias. En consecuencia, este capítulo permite concluir que la efectividad del

despido ineficaz depende tanto del diseño normativo como de la coherencia interpretativa de los precedentes.

La incidencia de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo en la tutela contra el despido arbitrario

Este organismo internacional comenzó a examinar el ámbito de las normas internacionales sobre la terminación de los contratos laborales desde hace ya más de 60 años; en 1950 la Conferencia adoptó una resolución en la que requería que se redactara y sometiera a consideración un informe acerca de la legislación y las prácticas nacionales en materia de despidos. En 1963, tras alcanzar una serie de estudios al respecto, la Conferencia adoptó una recomendación autónoma, la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo (núm. 119) (Oficina Internacional del Trabajo, 2011). En este instrumento se reconoce que los trabajadores deben estar protegidos frente a despidos arbitrarios o injustificados, así como frente a la consecuencias económicas y sociales que implica la pérdida de empleo.

La OIT ha construido, de forma progresiva, un marco internacional de protección de la maternidad orientado a evitar que el embarazo y el posparto se conviertan en una causa de desvinculación laboral. Desde el Convenio No. 3 de 1919, que ya prohibía el despido durante un periodo previo y posterior al parto, hasta el Convenio No. 103 de 1952, se observa una ampliación de la tutela hacia etapas como el descanso prenatal y el puerperio, con reglas mínimas de duración y supuestos vinculados a enfermedad derivada del embarazo o del parto; más tarde, el Convenio No. 183 del 2000 actualizó esos estándares y reforzó su enfoque de garantía.

A fin de establecer este estudio, la aportación más decisiva del Convenio No. 183, en cuanto a la protección de la trabajadora, se centra en su artículo 8, que prohíbe el despido en la gestación, en la licencia de maternidad, así como en las complicaciones, a no ser que el empresario demuestre que la causa del despido no está relacionada con la gestación, parto o lactancia, así como en la reincorporación a su puesto de trabajo o a uno equivalente con la misma retribución al término de la licencia (Organización Internacional del Trabajo, 2000). Conforme a la agenda de igualdad y no discriminación promovida por la OIT, el estándar sirve como parámetro de referencia a fin de determinar la protección reforzada en Ecuador, que es un país que ratificó el Convenio anterior, pero que no se encuentra entre los estados latinoamericanos que han ratificado este convenio.

Desde su inicio, la OIT ha considerado la libertad sindical y la negociación colectiva como pilares de la protección laboral, elaborando una serie de convenios para garantizar la capacidad de los trabajadores y patronos de organizarse sin trabas. El Convenio No. 87 garantiza la creación de organizaciones sindicales, la afiliación voluntaria y la autonomía interna para elaborar estatutos y crear estructuras de nivel superior (Organización Internacional del Trabajo, 1948) El Convenio No. 87 fortalece esta garantía al exigir protección frente a actos de discriminación o injerencias antisindicales, así como actos de condicionar el empleo a no sindicalizarse y sancionar la participación en actividades gremiales (Organización Internacional del Trabajo, 1949). Ambos documentos fueron calificados como fundamentales en materia sindical, los cuales posteriormente dieron paso a los Convenios No. 151 y 154.

Estos documentos imponen la obligación a los estados de incluir reglas y mecanismos para proteger los derechos de sindicación y negociación colectiva, así como una guía para evaluar la legitimidad de las decisiones de empleadores en materia de estabilidad de líderes sindicales. El Convenio No. 158 se refiere a las formas de terminación de la relación de trabajo y establece que la desvinculación debe sustentarse únicamente en causas objetivas relacionadas con la capacidad o la conducta del trabajador, sin consideración de motivos relacionados con la afiliación sindical, el ejercicio de la actividad colectiva laboral, la presentación de quejas ni la ausencia por licencia de maternidad, fortaleciendo así el modelo de despido no arbitrario (Organización Internacional del Trabajo, 1982). El referido Convenio es una manifestación de principios tendientes a la promoción de buenas relaciones laborales que han sido reconocidas a nivel internacional, y puede ser aplicado en legislaciones que no lo hayan ratificado debido a su gran aporte a los ordenamientos jurídicos.

Los estándares desarrollados por la OIT en cuanto a la terminación de la relación laboral muestran un desarrollo progresivo hacia un modelo en el que se elimine la figura del despido ilegal o arbitrario, exigiendo razones objetivas, adecuados procedimientos y mecanismos eficaces de impugnación. La protección reforzada de la maternidad y la libertad sindical ha de ser entendida no como beneficio, sino como una medida imprescindible destinada a evitar que la situación de vulnerabilidad o la actividad sindical se convierta en una pantalla encubierta de las causas reales que pueden llevar a la terminación de la relación laboral. El modelo es de gran utilidad a la hora de interpretación de figuras como el despido

ineficaz, en la medida en que se orienta a la eficacia de la tutela de la estabilidad reforzada, el equilibrio en la carga probatoria, así como al resarcimiento, poniendo de relieve que la eficacia de un sistema laboral no solo depende de la norma, sino también de su aplicación.

Argumentación crítica y propuesta de reforma

Antes de las reformas al Código de Trabajo no se podía despedir a una mujer en estado de gestación, y esto concluía en el momento del parto, por lo que comúnmente una vez que la trabajadora finalice su período de descanso por parto, el empleador podía dar por terminado el contrato de trabajo que mantenía. La naturaleza intrínseca de la acción es garantizar la inamovilidad laboral, asegurar la estabilidad laboral de personas en situación de vulnerabilidad por estar embarazadas, por situaciones asociadas a la gestación, y por pertenecer a organismos sindicales, y esto porque sociológicamente se entiende que la protección a la mujer gestante es necesaria para desarrollo de la familia y la sociedad, y debe dejar de ser vista como una carga económica empresarial o gubernamental. Igualmente, la protección de derechos colectivos contribuye a equilibrar la balanza entre empleadores y trabajadores, la protección de derechos humanos y promoción de justicia social.

La acción de despido ineficaz y el reconocimiento de sujetos a una protección laboral reforzada constituye un gran avance para la tutela de derechos, sin embargo, su eficacia se ve mermada por diversos factores. El diseño actual de la acción dispone que sea resuelta por una autoridad judicial, lo cual genera que se enfrenten al problema de la sobrecarga procesal de nuestro sistema jurídico. Según el Portal de Estadística Judicial del Consejo de la Judicatura entre el año 2020 a 2025 a nivel nacional se ingresaron aproximadamente 1,605 causas por despido ineficaz, frente a las 76,411 demandas registradas en materia de trabajo en ese mismo período. (Consejo de la Judicatura, 2026) Que en la práctica aproximadamente se resuelven, por cuestiones de sobrecarga, así como problemas en la citación del demandado, entre seis a dieciocho meses desde la presentación de la demanda hasta su reintegro o compensación económica.

Particularmente, dentro de la esfera del derecho sindical existen barreras ocultas que intentan frenar la protección a estas organizaciones, situación de la cual deben tomarse medidas gubernamentales para que el derecho a la estabilidad reforzada sea verdaderamente eficaz. Por un lado, la intromisión estatal mediante el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-082 vigente, que pretende otorgarse facultades para intervenir en la autonomía sindical

respecto a sus estatutos, procesos de elecciones internas y sobre el manejo financiero de las organizaciones, violando expresamente las normas contenidas en los Convenios 87 y 98 de la OIT, documento que mantiene una acción pública de inconstitucionalidad en trámite. Según informes de la Confederación Sindical Internacional, Ecuador se encuentra dentro de los diez peores países del mundo para los trabajadores, los sindicalistas reciben amenazas contra su vida y afrontan despidos como principales medidas de represión sindical (Américas, 2024).

La Corte Constitucional también ha señalado dentro de una causa de acción de incumplimiento de informes de la OIT (núm. 354, 363, 367, 372 y 382), que se identificaron situaciones de vulneración a derechos sindicales provenientes de despidos a trabajadores del sector petrolero. En la sentencia se deja claro que la respuesta frente a actos de discriminación sindical no es únicamente una compensación económica. Asimismo, evidenció las demoras irrazonables en el despacho de la causa, en el cumplimiento de reintegrar a los trabajadores, y decidió disponer medidas adicionales para reparar el daño (Sentencia No. 28-19-AN/21, 2021). Esta decisión es importante para comprender que la tutela buscada por mecanismos como la acción de despido ineficaz no se deberían de agotar en lo económico, o en lo punitivo, y más bien deben apuntar a garantizar todos los derechos que engloban el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral.

Por lo anterior, es necesaria una reforma que priorice la continuidad efectiva de estos trabajadores por sobre una compensación económica. Es ampliamente reconocido en la doctrina que existe un desequilibrio en las relaciones de trabajo, se distingue que el trabajador no solamente es la parte más débil, sino que además dentro del modelo clásico de distribución de la carga probatoria, es quien se encuentra en menor capacidad de aportar con pruebas. En el Código de Trabajo y en el Código Orgánico General de Procesos (COGEP) no existe una norma expresa que disponga la inversión de la carga probatoria cuando el trabajador demanda el despido intempestivo, o en el presente caso cuando demanda el despido ineficaz. Incluir en nuestra normativa procesal estas disposiciones en la acción de despido ineficaz resultaría una forma idónea para tutelar los derechos y principios reconocidos.

Resulta necesaria una reforma al artículo 195.2 del Código del Trabajo que establezca que el empleador está obligado a probar las causas del despido intempestivo o terminación de la relación laboral, en caso de su resistencia o negativa a probarlo se presumirá el despido

intempestivo bajo las reglas de la sana crítica. Conforme lo antes indicado, además es indispensable que se regule el tiempo para interponer la acción. El plazo de caducidad debería incrementarse al menos a 45 días contados a partir del despido para otorgarle tiempo de elaborar su defensa y recabar pruebas. Asimismo, atendiendo a la naturaleza y sujetos de la acción, en los casos que el trabajador persiga únicamente su reintegro y constare afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se propone que el trámite pueda ser atendido por el Inspector de Trabajo en audiencia única, para que el empleador se ratifique o no en el despido, sin perjuicio de que a falta de resolución favorable pueda acudir dentro del mismo plazo ante la autoridad judicial, reformándose el indicado artículo también en este sentido.

Conclusiones

La acción de despido ineficaz, incorporada al sistema laboral ecuatoriano como respuesta frente a desvinculaciones con contenido discriminatorio, se consolida como un mecanismo de protección reforzada para mujeres embarazadas, asociadas a gestación y representantes sindicales principales y suplentes. Su sentido jurídico no se reduce a reemplazar el empleo por una compensación económica, sino a restituir el trabajo como fundamento de una vida decorosa y de garantía de igualdad material, en coherencia con la tutela efectiva del derecho al trabajo y de los grupos de atención prioritaria. En esa medida, la eficacia de la figura debe evaluarse por su capacidad real de frenar prácticas de desvinculación que, por su objeto o su contexto, atentan a la dignidad, la estabilidad y el núcleo familiar que la normativa laboral debe preservar.

El Derecho a la protección laboral reforzada, se ha delimitado a través de sentencias de la Corte Nacional de Justicia y de la Corte Constitucional del Ecuador, tanto en el ámbito público como privado en estos últimos diez años, sin embargo, poco o nada se ha analizado respecto de la protección a la libertad sindical. En este ámbito no basta con la figura del despido ineficaz, si en la práctica no se eliminan restricciones normativas que la limitan, por ejemplo respecto al número de trabajadores necesarios para su registro o para negociar contratos colectivos, realizar despidos ilegales como práctica antisindical, uso indiscriminado y sin control gubernamental de contratos laborales con duración determinada, listados antisindicales por acceso a plataformas gubernamentales como SATJE y SIAF en los que constan datos de los trabajadores que han demandado a sus empleadores y son usados como medios de discriminación por reclutadores de talento humano. ((CIDDT), 2025) Es necesario que la normativa secundaria elimine estas barreras y la protección no quede reducida a una promesa formal.

En atención a lo expuesto, la reforma propuesta busca un menor tiempo de atención en el despacho, y un menor costo para el trabajador, porque en la práctica los tiempos de atención y los costos de la defensa técnica en sede administrativa son menores respecto a la judicial; fortalecer la oportunidad de acceder a la tutela ampliando el plazo para presentar la acción a cuarenta y cinco días; y, para que la acción cumpla su función preventiva y reparadora, se requiere robustecer el componente probatorio en favor de quien se encuentra en desventaja estructural al incorporar la inversión de la carga probatoria, de manera que sea

el empleador quien deba acreditar la forma de terminación del contrato de trabajo. Todas estas propuestas permitirán armonizar el procedimiento con el núcleo del derecho que se busca proteger y con los estándares internacionales que rechazan el despido arbitrario por motivos como la afiliación sindical o la ausencia por maternidad.

Referencias bibliográficas

- (CIDDT), C. d. (2025). *Estudio sobre prácticas antisindicales en Ecuador*. Centro de Investigación y Defensa del Derecho al Trabajo: <https://ciddt.org/wp-content/uploads/2025/07/Estudio-sobre-practicas-antisindicales-en-Ecuador.pdf>
- Ackerman, M. E., y Tosca, D. M. (2014). *Tratado de Derecho del Trabajo*. Rubinzal, Culzoni Editores.
- Alonso Olea, M., y Alonso García, R. M. (2008). *Derecho Procesal del Trabajo*. Civitas. Américas, C. S. (2024). *Índice global de los derechos de la CSI 2024*. Conferación Sindical de las Américas CSI.
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (22 de mayo de 2015). *Código Orgánico General de Procesos*. Registro Oficial, Suplemento 506: <https://www.registroficial.gob.ec/255776-2/>
- Congreso Nacional. (2005). *Código del Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167.
- Consejo de la Judicatura. (5 de enero de 2026). *Portal de Estadística Judicial del Consejo de la Judicatura*. Portal de Estadística Judicial del Consejo de la Judicatura: <https://fswb.funcionjudicial.gob.ec/estadisticas/datoscj/causascogep.html>
- Corte Nacional de Justicia. (2016). *Resolución 06-2016: Garantías Laborales a la mujer gestante*. Registro Oficial, 31 de octubre de 2016.
- Corte Nacional de Justicia. (2016). *Resolución No. 05-2016: Caducidad de la acción de despido ineficaz en materia laboral*. Registro Oficial, 23 de septiembre de 2016.
- Corte Nacional de Justicia. (2021). *Resolución 05-2021: Acumulación indebida de acciones por despido ineficaz*. Registro Oficial, 12 de marzo de 2021.
- Corte Nacional de Justicia. (2022). *Resolución No. 02-2022*. Registro Oficial, 11 de abril de 2022.
- Corte Nacional de Justicia, Juicio No. 21371-2020-00148 (Corte Nacional de Justicia 06 de marzo de 2023).
- Garrido, J. M. (2021). *Derecho Laboral*. Editorial Temis.
- Grisolia, J. (2022). *Manual de Derecho Laboral*. Abeledo Perrot.
- Grisolia, J. (2025). *Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Tercera ed.). Abeledo Perrot.

- Herrera Morales, C. (2022). *Manual de Derecho Laboral Individual Privado*. Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Matheus López, C. (1999). Breves notas sobre el concepto de acción. *Derecho PUC - revista de la Pontificia Universidad Católica del Perú*, 761-771.
<https://doi.org/10.18800/derechopucp.199901.034>
- Oficina Internacional del Trabajo, O. (2011). Instrumentos sobre despido. *Organización Internacional del Trabajo*, 3.
- Organización Internacional del Trabajo, O. (1 de julio de 1949). *Organización Internacional del Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243
- Organización Internacional del Trabajo, O. (22 de junio de 1982). *Organización Internacional del Trabajo*. Normlex - Organización Internacional del Trabajo:
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312303,es:NO
- Organización Internacional del Trabajo, O. (15 de junio de 2000). *Organización Internacional del Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo:
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183
- Organización Internacional del Trabajo, O. (1948). *Convenio sobre la libertad sindical, núm. 87*. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org>
- Organización Internacional del Trabajo, O. (1949). *Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, núm 98*. Organización Internacional del Trabajo. <http://www.ilo.org/>
- Palomeque López, M., y Álvarez de la Rosa, M. (2022). *Derecho del Trabajo* (Trigésima ed.). Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (2022). Los contornos de la discriminación. *Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*(5), 13-27. [Archivo PDF]. <https://doi.org/10.12795/TPDM.2022.i5.01>
- Sentencia 2006-18-EP/24, Sentencia 2006-18-EP/24 (Corte Constitucional del Ecuador 13 de Marzo de 2024).
- Sentencia 530-20-EP/25, Sentencia 530-20-EP/25 (Corte Constitucional del Ecuador 16 de Octubre de 2025).

Sentencia 878-20-JP/24, Sentencia 878-20-JP/24 (Corte Constitucional del Ecuador 11 de Enero de 2024).

Sentencia No. 28-19-AN/21, Sentencia No. 28-19-AN/21 (Corte Constitucional del Ecuador 29 de septiembre de 2021).

Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados, Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados (Corte Constitucional del Ecuador 5 de Agosto de 2020).

Sentencia No. 593-15-EP/21, Sentencia No. 593-15-EP/21 (Corte Constitucional del Ecuador 05 de Mayo de 2021).



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Carla María Laca Morán, con C.C: 0926606211 autor del trabajo de titulación: *La acción de despido ineficaz en el ordenamiento jurídico laboral ecuatoriano*, previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

- 1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
- 2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 05 de febrero de 2026.

f. _____

Carla María Laca Morán

C.C. 0926606211

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN			
TÍTULO Y SUBTÍTULO:	La acción de despido ineficaz en el ordenamiento jurídico laboral ecuatoriano		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Laca Morán Carla María		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Dra. Nuria Pérez y Puig Mir, Phd.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Derecho Mención Derecho Procesal		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Derecho Mención Derecho Procesal		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	5 de febrero del 2026	No. DE PÁGINAS:	22
ÁREAS TEMÁTICAS:	La acción de despido ineficaz en el ordenamiento jurídico laboral ecuatoriano		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Despido ineficaz – Despido intempestivo – Derechos laborales – Carga de la prueba laboral – Acción de despido ineficaz		
<p>RESUMEN/ABSTRACT En el presente trabajo se detalla la problemática procesal que existe respecto de la figura del despido ineficaz, que fue incorporada en nuestro ordenamiento jurídico en abril de 2015 a través de una ley reformativa, que contiene varias reformas al Código de Trabajo. La reforma a este artículo trata todo lo relacionado al despido ineficaz y que tiene como finalidad principal el reintegro de la persona afectada a su puesto de trabajo más el pago de remuneraciones adeudadas con un recargo legal, o en su defecto si el trabajador si el trabajador no desea su reintegro se deberá cancelar una indemnización especial. Se busca estudiar esta acción, examinar el despido y su tensión con la estabilidad laboral, sistematizando además resoluciones de órganos judiciales y sentencias de la Corte Constitucional para proponer una mejora fundamental en el proceso. Los resultados del estudio demuestran problemas propios de la carga de trabajo en las judicaturas y de carácter doctrinal. Lo que nos lleva como conclusión a necesitar diseñar un procedimiento que agilite y garantice la correcta protección de los derechos laborales en armonía con el ordenamiento jurídico vigente.</p>			
ADJUNTO PDF:	Si	NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0958600613	E-mail: carlalacamoran@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Andrés Obando Ochoa		
	Teléfono: +593-992854967		
	E-mail: ing.obandoo@hotmail.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			