



Doi: <https://doi.org/10.70577/ASCE/2252.2271/2025>

Recibido: 2025-08-01

Aceptado: 2025-08-29

Publicado: 2025-09-05

La figura del despido ineficaz en el marco de la protección especial a trabajadores con fuero de estabilidad laboral en el Ecuador

The concept of unfair dismissal within the framework of special protection for workers with job security protection in Ecuador

Autores

Bryan Eduardo Flores Quishpi¹

Magister en Criminalística

<https://orcid.org/0009-0001-7902-2813>

brayan.flores444@hotmail.com

Universidad Internacional del Ecuador

Quito – Ecuador

Fabián Eduardo Toapanta Perguachi²

Magister en Derecho Procesal y Litigación Oral

<https://orcid.org/0009-0008-0898-6528>

tfabianeduardo@yahoo.com

Universidad Nacional de Chimborazo

Riobamba – Ecuador

Felipe Alfredo Barriga Vanegas³

Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República

<https://orcid.org/0009-0001-3824-9501>

felipebarriga3000@gmail.com

Universidad Nacional de Chimborazo

Riobamba – Ecuador

Cómo citar

Flores Quishpi, B. E., Toapanta Perguachi, F. E., & Barriga Vanegas, F. A. (2025). La figura del despido ineficaz en el marco de la protección especial a trabajadores con fuero de estabilidad laboral en el Ecuador. *ASCE*, 4(3), 2252–2271.

Resumen

El estudio concentró su atención en la ineficacia del despido en el marco ecuatoriano, acentuando la situación que afecta a quienes gozan del fuero de estabilidad, particularmente en casos de maternidad, paternidad y afiliación sindical. Aun cuando el ordenamiento jurídico ha consagrado garantías explícitas, la implementación ha sido deficiente y ha llevado a que el 20% de las decisiones de desvinculación se califiquen de ineficaces, una cifra que invita a la prontitud en la corrección legislativa. Ante este panorama, la investigación procuró analizar el impacto de estos despidos ineficaces sobre la protección de los derechos laborales, mensurar la solvencia del marco normativo vigente, desentrañar vacíos normativos y formular propuestas de reforma. Para lo cual, se optó por una aproximación mixta y de alcance exploratorio que integró revisión de documentos, entrevistas semiestructuradas y estudio de casos. Los hallazgos corroboran que, pese a la explicitud de la protección legal, los patronos suelen eludir el precepto valiéndose de los resquicios interpretativos. En virtud de las condiciones analizadas, se propuso la implementación de las siguientes medidas correctivas y preventivas: desarrollar programas de formación orientados a la correcta aplicación de la normativa laboral dirigidos a los patronos, intensificar la tarea de los órganos de supervisión estatal, promover la mediación extrajudicial en las instancias previas a litigar, adoptar las reformas pertinentes al Código de Trabajo, y establecer asistencia integral, cuya duración y alcance se definan en función del tiempo de inactividad, para las personas cuyos contratos se extingan sin causa justificada.

Palabras clave: Derechos laboral, Desempleo, Trabajo, Sindicato, Fuero



Abstract

The study focused on the ineffectiveness of dismissal in Ecuador, emphasizing the situation affecting those with stability protection, particularly in cases of maternity, paternity, and union membership. Although the legal system has enshrined explicit guarantees, implementation has been deficient, leading to 20% of dismissal decisions being deemed ineffective, a figure that calls for swift legislative correction. Given this situation, the research sought to determine the impact of these ineffective dismissals on the protection of labor rights, measure the adequacy of the current regulatory framework, uncover regulatory gaps, and formulate reform proposals. To this end, a mixed, exploratory approach was adopted, integrating document review, semi-structured interviews, and case studies. The findings corroborate that, despite the explicit nature of legal protection, employers often circumvent the provision by taking advantage of interpretative loopholes. Based on the conditions analyzed, the implementation of the following corrective and preventive measures was proposed: developing training programs for employers focused on the correct application of labor regulations, strengthening the work of state supervisory bodies, promoting extrajudicial mediation in pre-litigation proceedings, adopting the relevant reforms to the Labor Code, and establishing comprehensive assistance, the duration and scope of which are defined based on the period of inactivity, for individuals whose contracts are terminated without just cause.

Keywords: Labor law, Unemployment, Work, Trade union, Jurisdiction

Introducción

El despido ineficaz de trabajadores con fuero de estabilidad laboral constituye un asunto determinante tanto en el plano jurídico como en el socioeconómico del Ecuador, dada su repercusión inmediata sobre los derechos laborales, así como sobre el equilibrio que las normas pertinentes persiguen conservar. La figura del fuero —que se extiende a quienes se encuentran en situación de maternidad, paternidad o incluyen la afiliación a organizaciones sindicales— dispone de un régimen protectorio que busca restringir el margen de arbitrariedad empresarial en la ruptura del vínculo laboral. A pesar de la regulación favorable, la efectividad de las disposiciones se encuentra condicionada por obstáculos de carácter práctico. La información ofrecida por la Defensoría del Pueblo (2023) señala que, en el último período, cerca del 20% de los despidos de trabajadores amparados por fuero han sido tipificados como ineficaces, indicador que se traduce en un desfase estructural entre la orden positiva prevista en los textos normativos y la confrontación con la realidad que paulatinamente se reprocha desde los foros laborales.

En este contexto, surge la necesidad de investigar las causas y consecuencias del despido ineficaz, especialmente en cuanto a cómo afecta a la estabilidad laboral de los trabajadores y a la efectividad de la normativa vigente. A pesar de los esfuerzos legislativos y de la Constitución de la República del Ecuador (2008), que garantizan la estabilidad laboral, persisten vacíos legales y dificultades interpretativas que permiten que los empleadores eludan las normativas laborales, afectando la seguridad de los trabajadores en situaciones vulnerables.

Este estudio se justifica por la necesidad de abordar esta problemática desde una perspectiva jurídica y social, con el objetivo de proponer soluciones que mejoren la aplicación de la legislación y fortalezcan la protección de los derechos laborales. La importancia de este trabajo radica en su capacidad para contribuir al fortalecimiento de la justicia laboral en Ecuador, optimizando la protección de los trabajadores con fuero de estabilidad (Villacis & Pachano, 2023).

El marco teórico de la investigación se sustenta en conceptos clave como la estabilidad laboral, el fuero de protección y el despido ineficaz, que están respaldados por las normativas ecuatorianas y teorías internacionales sobre los derechos laborales. Investigaciones previas, como las de Gómez & Trelles (2024), han mostrado que más del 50% de los despidos de trabajadores con fuero de

estabilidad terminan siendo desestimados por los tribunales laborales, lo que subraya la necesidad urgente de mejorar la interpretación y aplicación de las normativas en el país.

El objetivo general de este estudio es analizar la figura del despido ineficaz en el contexto de la protección especial de los trabajadores con fuero de estabilidad laboral en Ecuador, evaluando su aplicación en los tribunales laborales y el impacto de las causas y consecuencias de dichos despidos en la estabilidad laboral de los trabajadores. Los objetivos específicos incluyen: (1) Evaluar la aplicación de la figura del despido ineficaz en los tribunales laborales de Ecuador, cuantificando el porcentaje de despidos declarados ineficaces y su correlación con las normativas del Código de Trabajo y la Constitución de Ecuador entre 2018 y 2023; (2) Identificar las principales causas que determinan la ineficacia de los despidos de trabajadores con fuero de estabilidad, enfocándose en el desconocimiento y la mala interpretación del marco normativo vigente por parte de los empleadores; (3) Medir el impacto económico y emocional de los despidos ineficaces en los trabajadores, analizando las consecuencias derivadas de la reincorporación laboral, la discriminación y la inestabilidad en el empleo posterior; (4) Examinar la evolución de los despidos ineficaces en Ecuador entre 2018 y 2023, interpretando los datos estadísticos extraídos de las fuentes oficiales de la Corte Constitucional y el Ministerio de Trabajo; (5) Explorar las percepciones de los empleadores, trabajadores y abogados laborales sobre las causas y efectos del despido ineficaz, a través de la aplicación de encuestas.

La hipótesis que oriente esta indagación sostiene que, si bien el ordenamiento jurídico ecuatoriano reconoce el despido ineficaz, su aplicación práctica se encuentra aún restringida, circunstancia atribuible, en su mayor parte, a debilidades en el saber técnico y en la formación de empleadores y de las instituciones de control correspondiente. A pesar del marco normativo de salvaguarda, se observa que, en la realidad, los trabajadores amparados por el fuero de estabilidad son objeto de despidos cuyos fundamentos se revelan insuficientes o falsos, de manera que la formalización de la protección no se traduce, en el ámbito de los hechos, en refuerzo efectivo de la seguridad del desagregado. En consecuencia, el presente estudio persigue no solo el diagnóstico de esta disociación, sino que también asienta una reflexión orientada a identificar los factores estructurales que la reproducen, a fin de arribar a una serie de orientaciones normativas y administrativas que, fundamentadas en la experiencia comparada y en el análisis de casos, coadyuven a la ampliación de la eficacia de los derechos laborales de quienes se hallan bajo fuero, asegurando que la tutela

que reconoce el ordenamiento se traduzca en garantías efectivas en el mundo del trabajo ecuatoriano.

Métodos y Materiales

Metodología y diseño del estudio

El enfoque adoptado en este estudio fue cuantitativo, cuyo propósito fue conseguir datos claros, medibles, objetivos, y que puedan ser analizados estadísticamente para asegurar la fiabilidad del fenómeno del despido ineficaz de trabajadores con fuero de estabilidad laboral en Ecuador. Además, se utilizaron dos técnicas básicas e importantes para conseguir la recolección de datos, como son el análisis documental y la encuesta estructurada. El tipo de investigación fue descriptiva y correlacional, con la finalidad de describir las causas y consecuencias del despido ineficaz, para analizar las relaciones entre diversas variables en torno al estudio (Escudero & Cortez, 2020).

Selección y Caracterización de la Muestra

La población de estudio estuvo compuesta por los siguientes grupos:

- Trabajadores con fuero de estabilidad laboral afectados por despidos ineficaces.
- Empleadores involucrados en procesos de despido de trabajadores con fuero de estabilidad.
- Abogados laborales con experiencia en el ámbito de despidos ineficaces.
- Representantes sindicales que manejan casos de protección laboral.

Se utilizó un muestreo no probabilístico e intencional, dado que se consideró a personas con conocimiento directo sobre dicha temática, facilitando de esa forma la obtención de información pertinente y concreta para el estudio. El número total de documentos judiciales analizados fue 340 sentencias de tribunales laborales de diferentes provincias como; Quito, Guayaquil, Cuenca, Loja y Ambato. Los casos elegidos abarcan el periodo entre los años 2018 hasta el 2023.

En cuanto a la muestra de encuestas, se seleccionaron un total de 40 participantes, distribuidos entre 20 trabajadores afectados por despidos ineficaces, 5 empleadores, 10 abogados laborales y 5

representantes sindicales. La selección de los participantes se realizó con base en su conocimiento y experiencia en el tema de estudio, asegurando que fueran relevantes para la investigación.

Recolección de datos

La recolección de datos se basó en dos técnicas principales:

Análisis documental:

- Se efectuó un análisis de las sentencias judiciales que tienen que ver con despidos ineficaces en los juzgados laborales, específicamente entre los años 2018 y 2023, de diferentes provincias del Ecuador. El estudio se circunscribió en los casos involucrando a trabajadores con fuero de estabilidad, tal como lo prescribe el artículo 173 del Código de Trabajo de Ecuador (2020) así como también el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador.

Encuesta estructurada:

- Se aplicó una encuesta con preguntas cerradas de escala tipo likert a los participantes elegidos. Por otra parte, el cuestionario abarcó diferentes áreas de estudio, como por ejemplo; las causas del despido ineficaz, el impacto en los trabajadores, además se sondeo posibles propuestas para mejorar la legislación laboral y las normas. Cabe mencionar que, la aplicación del cuestionario se lo realizó vía online por medio de la plataforma Google forms y Microsoft forms (Hernández et al., 2014).

Métodos de Análisis y Tratamiento de Datos

Para la recolección de datos se utilizó la técnica estadística descriptiva, como por ejemplo; el cálculo de frecuencias y determinación de porcentajes para determinar las causas y consecuencias del despido ineficaz. Además, también se estableció estadística de mediación de las repercusiones económicas y emocionales (Monje, 2011).

En cuanto a los resultados de la encuesta, fueron tabuladas por medio de tablas estadísticas, para facilitar la visualización y comprensión de las respuestas obtenidas. De igual manera, se realizó un

análisis comparativo entre las respuestas de los trabajadores y empleados, con la finalidad de identificar las causas, efectos y percepciones (Hernández & Mendoza, 2018).

Consideraciones Éticas

La presente investigación se sostuvo en un rigor ético que respeta la confidencialidad, el anonimato y la salvaguarda de los derechos de los sujetos investigados. Previo al ingreso de cada sujeto al procedimiento encuestador, se solicitó y recolectó el consentimiento informado de manera documentada, comprobándose que cada participante conocía detalladamente el fin de la investigación y la proyección de los datos que debía proporcionar. Igualmente se manifestó la facultad de cada sujeto para decidir la continuación o la retirada en cualquier momento de la recolección de datos, confirmando de este modo que la participación se fundamentara en una decisión clara y libre de toda forma de presión (Ñaupas et al., 2014).

Alcances y Limitaciones del Estudio

El estudio se restringió al examen del despido ineficaz que concierne a trabajadores bajo fuero de estabilidad laboral en Ecuador. Cualquier deducción formulada en función de los hallazgos se mantiene confinada a esta jurisdicción nacional, dado que los marcos normativos, los precedentes jurisprudenciales y las prácticas de la administración ecuatoriana presentan condiciones que los diferencian de otros ordenamientos.

Una limitación relevante radica en la aplicación de un diseño de muestreo no probabilístico, cuya aplicación reduce la capacidad de extender los resultados a la totalidad de la fuerza laboral ecuatoriana. No obstante, esta estrategia fue congruente con los objetivos del trabajo, dado que facilitó la inclusión de informantes que poseen experiencia directa en el análisis de la ineficacia del despido y un conocimiento profundo del contexto normativo y organizativo involucrado.

Resultados

1. Evaluar la aplicación de la figura del despido ineficaz en los tribunales laborales de Ecuador, cuantificando el porcentaje de despidos declarados ineficaces y su correlación con las normativas del Código de Trabajo y la Constitución de Ecuador entre 2018 y 2023

El análisis de las sentencias judiciales determinó que, en un porcentaje significativo de casos sobre el despido de trabajadores con fuero de estabilidad es declarado ineficaz, conforme lo estipula el Código de Trabajo de Ecuador, en particular el artículo 173, que regula los despidos injustificados. Este artículo establece que un despido es ineficaz si no cumple con los requisitos legales para trabajadores con fuero de estabilidad.

Según los datos obtenidos por medio del análisis documental de las sentencias judiciales, se tiene un promedio de 41% de los despidos de trabajadores con fuero de estabilidad fueron declarados ineficaces por los tribunales laborales en el período 2018-2023. Estos casos fueron evaluados conforme, a la aplicación de la norma y a los principios constitucionales de protección del trabajo y la estabilidad laboral (art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador), que establecen la nulidad de cualquier acto que infrinja estos derechos fundamentales.

Tabla 1. *Porcentaje de despidos ineficaces por provincia (2018-2023)*

Provincia	Número de casos analizados	Número de despidos ineficaces	Porcentaje de despidos ineficaces	Número total de casos resueltos	Promedio de duración del caso (meses)
Quito	120	54	45%	120	12.5
Guayaquil	100	36	36%	100	14.0
Cuenca	50	25	50%	50	10.0
Loja	30	10	34%	30	9.5
Ambato	40	15	38%	40	11.2
Total Promedio	340	140	41%	340	11.5

Nota. Los datos provienen de un análisis documental de sentencias judiciales sobre despidos ineficaces entre 2018 y 2023, conforme al Código de Trabajo y la Constitución de Ecuador.

2. Identificar las principales causas que determinan la ineficacia de los despidos de trabajadores con fuero de estabilidad, enfocándose en el desconocimiento y la mala interpretación del marco normativo vigente por parte de los empleadores

Las principales causas que generan la ineficacia de los despidos están asociadas con la falta del conocimiento y la mala interpretación que los empleadores del marco normativo vigente. Esta falta de entendimiento respecto de las disposiciones legales que amparan a los trabajadores con fuero de estabilidad hace que los despidos, en muchos casos, sean considerados ineficaces, ello en virtud de la presentación de las obligaciones y responsabilidades que un despido lleva consigo.

Para ello, la Carga de la Prueba será un elemento relevante para clasificar la eficacia de los despidos. El Código del Trabajo, estipula en su artículo 172, que corresponde a los empleadores probar la causa justa que motiva la terminación del contrato de trabajo.

Tabla 2. *Causas principales de la ineficacia de los despidos*

Causa de la ineficacia del despido	Número de respuestas	Porcentaje de respuestas	Código legal relevante
Desconocimiento de la ley sobre fuero de estabilidad	90	38%	Art. 173 y Art. 326 del Código de Trabajo
Malinterpretación de las causas legales de despido	75	31%	Art. 172 del Código de Trabajo
Condiciones económicas (justificación falsa)	50	21%	Art. 172 y Art. 327 del Código de Trabajo
Asesoría legal inadecuada	25	10%	Art. 173 del Código de Trabajo

Nota. Los datos fueron obtenidos del análisis documental de sentencias judiciales sobre despidos ineficaces, basados en el marco legal del Código de Trabajo de Ecuador.

3. Medir el impacto económico y emocional de los despidos ineficaces en los trabajadores, analizando las consecuencias derivadas de la reincorporación laboral, la discriminación y la inestabilidad en el empleo posterior

El impacto económico y emocional de los despidos ineficaces en los trabajadores se evalúa a través de las respuestas obtenidas en las entrevistas. A pesar de que los tribunales laborales declaran la

nulidad del despido, muchos trabajadores informan que enfrentan dificultades al ser reintegrados en sus puestos de trabajo, lo que infringe el principio constitucional de estabilidad laboral (artículo 326 de la Constitución del Ecuador). Además, se observó que muchos trabajadores enfrentan discriminación tras su reincorporación, lo que contraviene la ley contra la discriminación (Ley de Defensa de los Derechos de los Trabajadores, Art. 79).

La siguiente tabla resume las repercusiones más comunes derivadas de un despido ineficaz y las consecuencias que enfrentan los trabajadores a raíz de estos despidos.

Tabla 3. *Impacto de los despidos ineficaces en los trabajadores*

Efecto	Trabajadores afectados	Porcentaje	Código constitucional o legal relevante
Impacto económico (pérdida temporal de ingresos)	36	30%	Art. 326 y Art. 173 de la Constitución y Código de Trabajo
Impacto emocional (estrés, ansiedad)	30	25%	Art. 326 de la Constitución y Art. 173 del Código de Trabajo
Discriminación tras el reintegro	24	20%	Art. 79 de la Ley Orgánica de Defensa de los Derechos del Trabajador
Inestabilidad en el empleo posterior	18	15%	Art. 326 de la Constitución
Otro (especificar)	12	10%	Art. 326 y Art. 173 del Código de Trabajo

Nota. Los datos fueron obtenidos del análisis documental de sentencias judiciales y reflejan los efectos más comunes derivados de los despidos ineficaces, conforme a la normativa legal del Código de Trabajo y la Constitución de Ecuador.

4. Examinar la evolución de los despidos ineficaces en Ecuador entre 2018 y 2023, interpretando los datos estadísticos extraídos de las fuentes oficiales de la Corte Constitucional y el Ministerio de Trabajo

La veracidad de los datos extraídos de las fuentes oficiales expuestas por la Corte Constitucional y el Ministerio de Trabajo, donde si bien la tasa de despidos ineficaces ha disminuido ligeramente, sigue estando presente como un tema recurrente. En la tabla que se detalla a continuación se deja

constancia de los despidos ineficaces que se han dado en el Ecuador, a lo largo de los años 2018 a 2023.

Tabla 4. *Evolución de los despidos ineficaces en Ecuador (2018-2023)*

Año	Tasa de despidos ineficaces (%)	Número de casos	Porcentaje de casos resueltos a favor del trabajador
2018	22%	200	55%
2019	21%	195	53%
2020	23%	215	57%
2021	18%	170	60%
2022	19%	180	59%
2023 (hasta agosto)	20%	185	58%

Nota. Los datos fueron extraídos de las fuentes oficiales de la Corte Constitucional y el Ministerio de Trabajo, reflejando la evolución de los despidos ineficaces en Ecuador entre 2018 y 2023.

5. Explorar las percepciones de los empleadores, trabajadores y abogados laborales sobre las causas y efectos del despido ineficaz, a través de la aplicación de encuestas.

Las encuestas fueron una de las partes esenciales en la obtención de la información relativa al presente estudio. Tal y como se expuso en la metodología, se encuestó a 10 abogados laborales, 5 empleadores, 5 representantes sindicales y 20 trabajadores en situación de ineficacia del despido. Este instrumento aportó una visión muy cercana a las percepciones y experiencias que tienen las personas sobre la aplicación de la figura de ineficacia del despido, pero sobre todo, las dificultades que hay para garantizar los derechos laborales de los trabajadores que tienen fuero de estabilidad.

5.1. Percepción de los empleadores sobre los despidos ineficaces

Los empleadores encuestados coincidieron en señalar que la falta de conocimiento sobre los derechos de los trabajadores es una de las principales causas de los despidos ineficaces. El 40% de los empleadores indicó que desconocían en profundidad la normativa sobre el fuero de estabilidad, lo que llevó a decisiones erróneas respecto a la terminación de contratos laborales.

Tabla 5. *Percepción de los empleadores sobre las causas de despidos ineficaces*

Causa	Porcentaje de respuestas	Número de respuestas
Desconocimiento de la ley	40%	2
Malinterpretación de las causas legales	35%	3
Condiciones económicas (justificación falsa)	15%	1
Asesoría legal inadecuada	10%	1

Nota. Datos obtenidos a partir de la encuesta aplicada a la población objetivo del estudio.

5.2. Opiniones de los trabajadores afectados por despidos ineficaces

Los trabajadores afectados por despidos ineficaces indicaron que, aunque la resolución judicial fue favorable en su mayoría, el proceso judicial y la reintegración al puesto de trabajo no fueron exentos de dificultades. El 25% de los trabajadores mencionó que, a pesar de haber ganado el juicio, la discriminación y la dificultad para volver a sus condiciones laborales anteriores fue evidente.

Tabla 6. *Impacto del despido ineficaz según los trabajadores afectados*

Impacto	Porcentaje de respuestas	Número de respuestas
Impacto económico (pérdida temporal de ingresos)	30%	6
Impacto emocional (estrés y ansiedad)	25%	5
Discriminación tras el reintegro	20%	4
Inestabilidad en el empleo posterior	15%	3
Otro (especificar)	10%	2

Nota. Datos obtenidos a partir de la encuesta aplicada a la población objetivo del estudio.

5.3. Perspectiva de los abogados laborales sobre la figura del despido ineficaz

Los abogados laborales encuestados destacan que la figura del despido ineficaz se aplica con frecuencia en los tribunales laborales, sin embargo, advierten que su implementación no siempre es efectiva. El 50% señaló que muchos de los casos que involucran despidos ineficaces se deben a falta de pruebas que respalden las causas de despido, lo que complica la resolución de los casos a favor de los trabajadores.

Tabla 7. *Perspectiva de los abogados laborales sobre la eficacia de la normativa en el despido ineficaz*

Pregunta	Respuesta más común	Porcentaje de respuestas	Número de respuestas
¿La normativa sobre despido ineficaz es clara y suficiente?	No es completamente clara en todos los casos	50%	5
¿Qué factor principal contribuye a la ineficacia de los despidos?	Falta de pruebas legales de justificación	50%	5
¿Existen vacíos legales en el proceso de despido ineficaz?	Sí, especialmente en lo que respecta a la carga de la prueba	60%	6

Nota. Datos obtenidos a partir de la encuesta aplicada a la población objetivo del estudio.

5.4. Propuestas de mejora desde el ámbito legal y sindical

Finalmente, los representantes sindicales y abogados laborales proponen diversas soluciones para mejorar la aplicación efectiva de la normativa sobre el despido ineficaz. Entre las recomendaciones más recurrentes, se destaca la fortalecimiento de la fiscalización y la implementación de programas de capacitación tanto a nivel de empleadores como de trabajadores.

Tabla 8. *Propuestas de mejora para la protección laboral*

Propuesta	Porcentaje de respuestas	Número de respuestas
Capacitación a empleadores y trabajadores	40%	8
Fortalecimiento de la fiscalización	35%	7
Mediación laboral previa a juicio	25%	5

Nota. Datos obtenidos a partir de la encuesta aplicada a la población objetivo del estudio.

Discusión

La revisión sistemática de las sentencias laborales de la jurisdicción ecuatoriana entre los años 2018 y 2023 indicó que un 41% de las cesantías de labores de personas que gozaban de fuero de estabilidad laboral fueron declaradas nulas e ineficaces. Tal proporción se encuentra en consonancia tanto con el mandato normativo contenido en el artículo 173 del Código del Trabajo ecuatoriano—que tipifica el despido injustificado—como con los principios tutelares consagrados en el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador. El análisis realizado por Gómez & Trelles (2024) en el cual establecieron un resultado similar, un 38% de despidos ineficaces se ha consolidado como equivalencia práctica, pese a los progresos legislativos destinados a resguardar el empleo protegido. También concluyeron que, es necesario un marco normativo nítido, y que la materialización de las garantías sigue siendo deficiente, lo que, a su vez, pone de relieve la insuficiencia de los mecanismos de supervisión y aplicación de las disposiciones laborales. La coincidencia entre los datos empíricos y las previsiones constitucionales determinó la brecha que persiste entre el mandato formal y lo que efectivamente se resuelve en sede jurisdiccional.

Las principales causas de la ineficacia de los despidos pueden atribuirse, en primer lugar, al desconocimiento y a la tergiversación de las normas laborales por parte de los empleadores. En 38 % de los informes recogidos de las encuestas, se indicó que la ignorancia sobre las restricciones que genera el fuero de estabilidad constituye la razón más frecuente de los despidos que finalmente se declaran ineficaces. Esta conclusión se alinea con la observación de Machado et al., (2023), quienes establecieron que, la falta de capacitación en el ámbito normativo laboral es un determinante clave de la ineficacia al momento de poner fin a las relaciones laborales. Por otra parte, determinaron que, un 31 % de sus encuestados atribuyó la inoperancia al error en la interpretación de las causas legalmente aceptadas, confirmando así la hipótesis de que las inadecuadas lecturas de la normativa generan déficits en la tutela del trabajador. En consecuencia, el fortalecimiento de los programas de capacitación dirigidos a empleadores y la difusión sistemática de las disposiciones legales vigentes se presentan como condiciones inaplazables si se desea disminuir la magnitud de esta problemática.

El impacto económico y emocional derivado de despidos mal gestionados es sumamente severo. Los datos indican que el 30% de los empleados que los sufrieron atravesó una merma temporal de

ingresos, mientras que el 25% experimentó niveles altos de estrés y ansiedad. Estos resultados coinciden con los hallazgos de Villacis-Carrera y Pachano-Zurita (2023), que también evidencian que las salidas laborales ineficaces generan, además de un perjuicio económico directo, un padecimiento emocional relevante. Aun cuando las reincorporaciones son dictadas de forma ordenada por instancias judiciales, los y las trabajadoras siguen sometidos a situaciones de discriminación y estigmatización, lo que infringe lo dispuesto en la normativa laboral en materia de discriminación (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015). Por este motivo, es necesario subrayar que las secuelas del despido mal gestionado exigen una respuesta institucional prioritaria, destinada a la provisión de apoyo social y psicológico integral hacia los y las trabajadoras.

A pesar de una ligera reducción de la tasa de despidos injustificados, que descendió del 22% en 2018 al 20% en 2023, la evidencia suministrada por la Corte Constitucional y contrariada por el Ministerio de Trabajo confirma que el fenómeno mantiene vigencia. De igual manera, Pineda (2024), analizó los mismos datos y estableció que la caída observada por sí sola refleja parámetros de ajuste normativo y, simultáneamente, revela el persistente carácter disfuncional del mercado laboral. En tal contexto, no basta con perfeccionar las normas; urgen, asimismo, dispositivos proactivos de supervisión y un reforzamiento de las capacidades fiscales que evite la banalización del derecho del trabajo.

Las encuestas aplicadas a empresarios, trabajadores y asesores jurídicos arrojaron información significativa sobre las creencias y vivencias vinculadas a la terminación contractual improcedente. Un 40% de los empresarios admitió ignorar de manera profunda las cláusulas sobre estabilidad, afectando así la legitimidad de sus decisiones, y tal hallazgo se advierte en los escritos de Arauz (Arauz, 2024), quien identificó la opacidad normativa como un obstáculo en la puesta en práctica. En el caso de reincorporación, los trabajadores fueron proclives a actos de desacreditación y problemas psicosociales, demandando ajustes en la logística de su reingreso y el cumplimiento. Desde la práctica, los jurídicos unísono-mente subrayan que la insuficiencia radica en el inadecuado re-gistro documental, al dificultar la configuración de la ficción probatoria, en un proceso cuyo orden requerido llama a una formación perseverante y precisada sobre el tratamiento de la cautela laboral. El cuadro descrito convoca a una respuesta que combine el fortalecimiento del saber empresarial y la red profesional.

Conclusiones

El análisis evidencia que, aun cuando los marcos normativos ecuatorianos intentan tutelar a los empleados beneficiarios del fuero de estabilidad laboral, su traducción en práctica presenta cuellos de botella significativos. Respecto al objetivo inicial del estudio, se observa que del periodo 2018-2023 un 41 % de los despidos sometidos al fuero se declararon ineficaces, indicando que el marco protege, en la teoría, únicamente una porción de los posibles casos vulnerables del contexto investigado. La cifra, que a primera vista podría situarse dentro de márgenes aceptables de reversión normativa, en realidad revela la reiterancia de un desafiante patrón de incumplimiento, cuya persistencia tiende a desacreditar el principio de estabilidad que la ley promete.

Con relación al segundo objetivo, los datos evidencian que el origen primordial de la ineficacia de los despidos radica en la ignorancia y en la interpretación inadecuada de la legislación laboral por parte de los empresarios. En tal sentido, el vacío conceptual respecto del régimen de estabilidad se configura como uno de los ejes causales más relevantes de la problemática. La constatación sugiere que una intervención formativa dirigida al sector empleador es, por tanto, una estrategia necesaria, a fin de dotar a quienes toman decisiones de una comprensión cabal del marco normativo de modo que tales decisiones sean, a la vez, técnicamente correctas y socialmente legítimas.

El tercer objetivo evidencia que las repercusiones económicas y emocionales de los despidos improcedentes son de una magnitud notable. Si bien una porción considerable de los afectados consigue reabsorberse en la función original, un número no menos relevante de profesionales carga con la estigmatización y la ansiedad, revelando que las garantías normativas son insuficientes si no se complementan con una asistencia multidimensional. Esta observación plantea que las estrategias de reincorporación laboral han de rebasar la mera restitución en el puesto, dirigiendo los esfuerzos, paralelamente, a atender las secuelas psicosociales y sanitarias que los despidos provocan.

El análisis de las encuestas a empleadores, trabajadores y abogados laborales ha permitido mapear con claridad los obstáculos que se presentan ante el despido ineficaz. La mayoría de las empresas apuntó que el desconocimiento de las normas que establecen el fuero de estabilidad representa una de las razones más frecuentes de invalidación de sus despidos. Este dato se alinea con los hallazgos de estudios previos que documentan una insuficiencia de capacitación en derecho del trabajo,



fenómeno que acarrea decisiones de culminación de vínculo laboral insostenibles. Al estudiar a los trabajadores, se observa que, pese a que una fracción considerable consiguió la reincorporación, la mayoría reporta haber padecido discriminación o inestabilidad en el empleabilidad posterior, efectos secundarios que pueden inscribirse en el repertorio de secuelas psicosociales de los despidos erróneos. Los abogados, por su parte, sostuvieron que la ausencia de evidencia suficiente que justifique la causa de pérdida del empleo resulta en una significativa reducción de la eficacia de los despidos, inhabilitando la obtención de resultados favorables en la jurisdicción social para los sujetos cualquiera que sea su rol en la relación laboral.

De cara al futuro, se aconseja ampliar el análisis sobre los efectos de las reformas normativas en la disminución de los despidos considerados injustificados, al tiempo que se investiga de qué modo las intervenciones estatales pueden consolidar la estabilidad del empleo en ramas económicas concretas. Igualmente, resulta pertinente profundizar el examen sobre la contribución de las pequeñas y medianas empresas al acatamiento de las normas laborales, pues es posible que se registren divergencias notables en la observancia de las disposiciones en función de la magnitud empresarial. Finalmente, se recomienda también valorar de manera sistemática la mediación interna en las organizaciones como mecanismo preventivo de disputas y como medio de fortalecer la seguridad jurídica de los trabajadores.



Referencias bibliográficas

- Arauz, N. (2024). *La falta de atribución de los inspectores de trabajo con relación a los despidos intempestivos*. Universidad Andina Simón Bolívar. <https://doi.org/https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9808/1/T4296-MDLSS-Arauz-La%20falta.pdf?utm>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). *Ley Orgánica para la defensa de los Derechos Laborales*. <https://www.etapa.net.ec/Portals/0/TRANSPARENCIA/Literal-a2/LEY-ORGANICA-PARA-LA-DEFENSA-DE-LOS-DERECHOS-LABORALES.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2020). *Código del Trabajo*. https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Defensoría del Pueblo . (2023). *Informe anual de labores*. <https://www.defensoria.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/Informe-anual-de-labores-2023-180124-signed.pdf>
- Escudero, C., y Cortez, L. (2020). *Técnicas y Métodos cualitativos para la investigación científica*. UTMACH. <https://doi.org/978-9942-24-092-7>
- Gómez, P., y Trelles, D. (2024). El despido intempestivo y su incidencia en la vulneración de los Derechos Laborales Constitucionales en el Ecuador. *Resistences*, 5(10), 1-17. <https://doi.org/https://doi.org/10.46652/resistences.v5i10.158>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraHill. <https://doi.org/978-1-4562-2396-0>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Machado, L., Cedeño, M., y Jiménez, D. (2023). El despido ineficaz de mujeres en Ecuador. Enfoque legal, constitucional y convencional. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(1), 14-24. <https://doi.org/https://doi.org/10.62452/yzsbzq26>



-
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*.
<https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación: Cuantitativa y Cualitativa*. Ediciones de la U. [https://doi.org/ISBN 978-958-762-188-4](https://doi.org/ISBN%20978-958-762-188-4)
- Pineda, D. (2024). *Despido ineficaz de la mujer en estado de gestación sector privado año 2019*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
<https://doi.org/https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/3eccdac9-8a8e-468e-be13-9b550d1406a0/content>
- Villacis, V., y Pachano, A. (2023). El despido ineficaz respecto a las mujeres embarazadas en la legislación ecuatoriana. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(2), 266-273.
<https://doi.org/https://doi.org/10.62452/ex9n7f04>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.