UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
INSTITUTO DE POSTGRADO

TITULO DEL ENSAYO

EL DESPIDO INEFICAZ Y SU IMPACTO EN LA PROTECCION DE

LOS DERECHOS LABORALES

AUTOR

Párraga Vélez, Ramón Martín

TRABAJO DE TITULACIÓN
Previo a la obtención del grado académico en

MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO

CONSTITUCIONAL

TUTOR

Domo Mendoza, Isauro Honorio

Santa Elena, Ecuador

Año 2026

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
INSTITUTO DE POSTGRADO

TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por el Instituto de Postgrado de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
MARIO WILFRIDO URGILES PINEDA

Ph.D. Mario Urgilés Pineda
COORDINADOR DEL PROGRAMA

Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
ISAURO HONORIO DOMO MENDOZA

Ab. Isauro Domo Mendoza, Mgtr.
TUTOR

Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
ANA FABIOLA ZAMORA VAZQUEZ

Ab. Ana Zamora Vásquez, Ph.D.
ESPECIALISTA

Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
MARCO ALEXANDER CHININ MACANCHI

Ab. Marco Chininin Macanchi, Ph.D.
ESPECIALISTA

Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
MARIA MARGARITA RIVERA GONZALEZ

Ab. María Rivera González, Mgtr.
SECRETARIA GENERAL UPSE

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
INSTITUTO DE POSTGRADO

CERTIFICACIÓN:

Certifico que luego de haber dirigido científica y técnicamente el desarrollo y estructura final del trabajo, este cumple y se ajusta a los estándares académicos, razón por el cual apruebo en todas sus partes el presente trabajo de titulación que fue realizado en su totalidad por el Ab. RAMÓN MARTÍN PÁRRAGA VÉLEZ, como requerimiento para la obtención del título de Maestría en Derecho Mención Derecho Constitucional.

Atentamente,

Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
ISAURO HONORIO DOMO MENDOZA

Ab. Isauro Domo Mendoza, Mgtr.
C.I. 1303985947
TUTOR

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
INSTITUTO DE POSTGRADO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Ab. Ramón Martín Párraga Vélez**

DECLARO QUE:

El trabajo de Titulación, EL DESPIDO INEFICAZ Y SU IMPACTO EN LA PROTECCION DE LOS DERECHOS LABORALES previo a la obtención del título en Magíster en Derecho Mención Derecho Constitucional, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Santa Elena, a los 26 días del mes de junio de año 2026

Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
RAMON MARTIN
PARRAGA VELEZ

Ab. Ramón Martín Párraga Vélez
C.I. 1307833408
AUTOR

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
INSTITUTO DE POSTGRADO

AUTORIZACIÓN

Yo, **Ab. Ramón Martín Párraga Vélez**

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de la investigación con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este informe de investigación dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Santa Elena, a los 26 días del mes de junio de año 2026

Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
RAMON MARTIN
PARRAGA VELEZ

Ab. Ramón Martín Párraga Vélez
C.I. 1307833408
AUTOR

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
INSTITUTO DE POSTGRADO

CERTIFICACIÓN DE ANTIPLAGIO

Certifico que después de revisar el documento final del trabajo de titulación denominado EL DESPIDO INEFICAZ Y SU IMPACTO EN LA PROTECCION DE LOS DERECHOS LABORALES, presentado por el estudiante, Ab. Ramón Martín Párraga Vélez fue enviado al Sistema Antiplagio COMPILATIO, presentando un porcentaje de similitud correspondiente al 7%, por lo que se aprueba el trabajo para que continúe con el proceso de titulación.


Certificado de análisis
Compilatio Magister+ | UPSE-ECU

COMPONENTE PRÁCTICO_PARRAGA VELEZ RAMON MARTIN
ID : 752b638ceff2cb07ec7f44a02e6a100db30f22bb

7%
Textos sospechosos

Nombre del fichero : COMPONENTE PRÁCTICO_PARRAGA VELEZ RAMON MARTIN.txt
Tamaño del archivo original : 299,69 kB
Número de palabras : 12.286

Depositante : ISAURO HONORIO DOMO MENDOZA
Fecha de depósito : 28 de junio de 2026
Tipo de carga : interface
fecha de fin de análisis : 28 de junio de 2026

Resumen (sección 1/2)

Localización de los textos sospechosos en el documento :

Incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
ISAURO HONORIO DOMO MENDOZA

Ab. Isauro Domo Mendoza, Mgtr.
C.I. 1303985947
TUTOR

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a la Universidad Estatal Península de Santa Elena (UPSE) por haberme acogido y darme la oportunidad de cursar y culminar con éxito la Maestría en Derecho Mención Derecho Constitucional. Reconozco el compromiso académico, la excelencia profesional, la idoneidad y jerarquía del más alto nivel académica y la dedicación del cuerpo docente, quienes con su guía, conocimientos y acompañamiento hicieron posible mi formación especializada. Esta institución no solo me proporcionó herramientas jurídicas y metodológicas de alto nivel, sino que también fortaleció en mí el compromiso ético, moral y social con la defensa de los derechos fundamentales y del Estado constitucional de derechos y justicia.

Este reconocimiento plasma mi gratitud y admiración por la labor formadora de la Universidad de la Península de Santa Elena, que día a día contribuye al desarrollo académico y profesional de nuestra región y del país.

Ramón Martín, Párraga Vélez

DEDICATORIA

Con la mayor gratitud del mundo y de lo más profundo de mi ser, ofrezco un reconocimiento a la persona que siempre ha estado en todo este proceso de aprendizaje académico, fortaleciéndome y apoyándome en todo momento de la rigurosidad de las materias asignadas dentro de la metodología profesional académica que he cursado en la Maestría de Derecho Constitucional en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, con el mayor agrado a: MONICA JAZMIN LOZANO ALFARO, por ser una persona especial y ser la madre de mis hijos que me fortalecen en el día a día para cumplir mis sueños de seguir adelante en la vida, con el propósito de mojar mi calidad de vida y consecuentemente mi proyecto de vida. Este triunfo no solo es mío, también es tuyo. Lo dedico con todo mi corazón a ti, que eres mi compañera de vida, de inspiración constante y de fortaleza silenciosa e imaginable.

Ramón Martín, Párraga Vélez

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO

TITULO DEL ENSAYO.....1

CERTIFICACIÓN.....3

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD.....4

AUTORIZACIÓN.....5

CERTIFICACIÓN DE ANTIPLAGIO.....6

AGRADECIMIENTO.....I

DEDICATORIA.....II

ÍNDICE GENERAL.....III

ÍNDICE DE TABLAS.....IV

Abstract.....V

INTRODUCCIÓN.....1

DESARROLLO.....5

CONCLUSIONES.....31

REFERENCIAS.....33

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Comparación constitucional sobre derecho al trabajo y protección reforzada 27

Tabla 2. Comparación de la normativa laboral aplicable 28

Tabla 3. Comparación jurisprudencial sobre reintegro, reposición y tutela efectiva 28

Tabla 4. Cuadro comparativo consolidado 29

Resumen

La presente investigación analizó la eficacia de la acción de despido ineficaz en Ecuador desde una perspectiva comparada y de protección de derechos laborales. El objetivo fue determinar si la regulación ecuatoriana garantiza una tutela judicial efectiva frente a despido discriminatorios y arbitrarios. Para ello, se empleó un método jurídico doctrinal, descriptivo y comparado, basado en el análisis de normativa nacional, jurisprudencia y estándares internacionales de derechos humanos. Los resultados evidenciaron que el sistema ecuatoriano prioriza una protección formal, ya que el reintegro del trabajador depende que termine el proceso judicial, a diferencia de otros ordenamientos que prevén mecanismos inmediatos de restitución. Asimismo, se identificó que la restitución a la acumulación de acciones laborales genera dispersión procesal y limita el acceso efectivo a la justicia. Finalmente, se concluye que existe una brecha de convencionalidad de la norma expresa, y resultaría necesario ampliar la protección legal conforme a lo establece estándares internacionales.

Palabras claves: 1. Derecho al Trabajo; 2. Despido ineficaz: 3. Estabilidad laboral reforzada

Abstract

This research analyzed the effectiveness of the legal action against "ineffective dismissal" in Ecuador from a comparative perspective focused on the protection of labor rights. The objective was to determine whether Ecuadorian regulations guarantee effective judicial protection against discriminatory and arbitrary dismissals. To this end, a doctrinal, descriptive, and comparative legal methodology was employed, based on an analysis of national legislation, case law, and international human rights standards. The results revealed that the Ecuadorian system prioritizes formal protection, as the worker's reinstatement depends on the conclusion of judicial proceedings—unlike other legal systems that provide for immediate reinstatement mechanisms. Furthermore, it was found that the requirement to consolidate labor claims leads to procedural fragmentation and limits effective access to justice. Finally, the study concludes that there is a gap between the express legal provision and international treaty obligations, and that it is necessary to expand legal protections in accordance with international standards.

Keywords: 1. Right to work; 2. Ineffective dismissal; 3. Enhanced job security

INTRODUCCIÓN

El despido ineficaz constituye una figura jurídica de especial relevancia dentro del Derecho Laboral ecuatoriano, principalmente cuando se analiza desde la protección de los trabajadores que gozan de estabilidad laboral reforzada. Su análisis y, consecuentemente, su impacto no puede limitarse a la simple terminación de la relación laboral, porque esta figura involucra de manera directa derechos constitucionales relacionados con el trabajo, la tutela judicial efectiva, la seguridad jurídica, la igualdad material y la protección especial de personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad o doble vulnerabilidad.

En este sentido, el despido ineficaz no solo debe ser comprendido como una institución legal prevista en la normativa laboral, sino también como un mecanismo de garantía frente a decisiones arbitrarias del empleador que pueden afectar la dignidad, la estabilidad económica y el proyecto de vida del trabajador protegido constitucionalmente (Asamblea Constituyente, 2008).

En este ensayo, el tema general se enmarca en la relación existente entre el despido ineficaz y la protección de los derechos laborales. No obstante, el análisis se delimita específicamente a examinar si esta figura jurídica, tal como se encuentra regulada y aplicada en la legislación ecuatoriana, permite garantizar una protección real, oportuna y material de los trabajadores amparados por la estabilidad laboral reforzada. Por consiguiente, se parte de la necesidad de determinar si el despido ineficaz cumple una función verdaderamente reparadora o si todavía presenta límites normativos, procesales y jurisdiccionales que reducen su eficacia práctica dentro de la administración de justicia laboral.

En la práctica laboral ecuatoriana pueden presentarse casos en los que una persona trabajadora, como una mujer embarazada, una persona en periodo de maternidad o lactancia, o un dirigente sindical, sea separada de su puesto de trabajo pese a encontrarse protegida por el ordenamiento jurídico. Esta situación evidencia una tensión entre el reconocimiento formal de los derechos laborales y la respuesta efectiva, cuando los derechos son vulnerados. Por esta razón, el despido ineficaz adquiere importancia no solo desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, debido a que permite analizar si el Estado garantiza de forma adecuada la estabilidad laboral reforzada.

Un ejemplo relevante para comprender esta problemática se encuentra en la sentencia No. 607-24-EP/26 de la (Corte Constitucional del Ecuador, 2026). El 12 de enero de 2021, Guissella del Pilar Vizcaíno Guzmán presentó una demanda laboral por despido ineficaz en contra de la Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales, EPMSA, alegando que se encontraba embarazada al momento de la finalización de su nombramiento permanente. Sin embargo, la Unidad Judicial de Trabajo con sede en la parroquia Iñaquito del Distrito Metropolitano de Quito rechazó la demanda, decisión que posteriormente fue ratificada en sede de casación.

Frente a ello, la trabajadora presentó una acción extraordinaria de protección. En dicho caso, la Corte Constitucional (2005) centró el análisis en la interpretación del artículo 195.3 del Código del Trabajo y determinó que la Corte Nacional vulneró el derecho a la seguridad jurídica previsto en el artículo 82 de la Constitución, al inobservar la protección reforzada que correspondía a una mujer embarazada. Este caso permite evidenciar el problema central del ensayo, pues demuestra que la existencia normativa del despido ineficaz no siempre garantiza, por sí sola, una protección material e inmediata de los derechos laborales afectados.

En esta circunstancia, el conflicto se vuelve más evidente cuando el trabajador afectado no logra una respuesta eficaz a través de la justicia ordinaria, especialmente cuando la reincorporación no se produce de manera inmediata, cuando debe iniciar acciones judiciales prolongadas o cuando no recibe una reparación integral suficiente. En tales condiciones, el despido ineficaz deja de ser únicamente una institución legal y se convierte en un problema constitucional, porque pone en discusión la capacidad del Estado para garantizar y ejecutar los derechos laborales de manera real y no únicamente declarativa.

Por ello, resulta necesario analizar si la regulación actual y la interpretación judicial de esta figura permiten proteger de forma efectiva a quienes se encuentran en una condición especial de protección. A partir de lo expuesto, la pregunta guía que orienta este ensayo es la siguiente: ¿el despido ineficaz garantiza una protección material de los derechos laborales de las personas amparadas por la estabilidad laboral reforzada o permanece, en determinados casos, como una garantía predominantemente formal?

Esta interrogante permite precisar el problema jurídico central, debido a que no basta con reconocer la existencia de la norma, sino que es indispensable valorar si su aplicación permite restituir de manera adecuada, eficaz y oportuna el derecho laboral vulnerado. En consecuencia, el debate no se limita a determinar si el Código del Trabajo reconoce esta garantía, sino a establecer si los procedimientos judiciales, los criterios jurisprudenciales y las medidas de reparación cumplen con el objetivo constitucional de proteger al trabajador frente a despidos arbitrarios o discriminatorios.

Desde esta perspectiva, el ensayo examina la relación entre estabilidad laboral reforzada, reincorporación del trabajador, reparación integral, tutela judicial efectiva y seguridad jurídica. De esta manera, se busca valorar si la acción de despido ineficaz opera como una garantía material de protección o si, en determinados casos, funciona como una protección principalmente formal que deja vacíos en las decisiones judiciales y administrativas. En este punto, resulta necesario destacar que la administración de justicia no debe limitarse a una interpretación estrictamente taxativa de la norma, sino que debe aplicar los principios protectores del Derecho Laboral y los mandatos constitucionales que reconocen la especial protección de determinados grupos de trabajadores.

La tesis que se defiende en este ensayo sostiene que el despido ineficaz es una figura necesaria para la protección de los derechos laborales, especialmente en favor de trabajadores que gozan de estabilidad laboral reforzada; sin embargo, requiere fortalecimiento procesal, interpretativo y jurisprudencial para alcanzar una eficacia real. En otras palabras, su reconocimiento normativo constituye un avance importante en la protección laboral, pero su verdadera efectividad depende de que los jueces apliquen criterios constitucionales, garanticen respuestas oportunas, ordenen reparaciones integrales y eviten que la protección del trabajador quede reducida a una declaración formal sin consecuencias prácticas suficientes.

Para el desarrollo del ensayo se consideran fuentes normativas, doctrinarias, jurisprudenciales e internacionales vinculadas con el despido ineficaz, la estabilidad laboral reforzada y la tutela judicial efectiva. En este sentido, se analizan la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo, los estándares de la Organización Internacional del Trabajo, la jurisprudencia nacional e interamericana, así como aportes provenientes del derecho comparado de países como Perú, Colombia y Argentina.

Estas fuentes permiten comprender que la protección frente al despido ineficaz no puede ser estudiada de manera aislada, sino dentro de un sistema jurídico que debe garantizar el respeto a los derechos fundamentales en las relaciones laborales. Dentro de este contexto, también se toman en cuenta conceptos doctrinarios relacionados con el garantismo constitucional y con los principios protectores del Derecho Laboral. Estas apreciaciones doctrinales permiten comprender que los derechos fundamentales no deben permanecer como simples enunciados formales, sino que deben contar con mecanismos efectivos, accesibles y eficaces para su protección.

En esta línea, el Código del Trabajo regula el despido ineficaz como una acción orientada a proteger a trabajadores pertenecientes a grupos de atención prioritaria o amparados por estabilidad laboral reforzada frente a determinadas formas de terminación laboral injustificada, discriminatoria o arbitraria. Por tanto, el estudio de esta figura resulta indispensable para valorar su impacto en la protección de los derechos laborales y en la consolidación de un modelo de justicia laboral coherente con los principios constitucionales del Estado ecuatoriano (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005).

DESARROLLO

El despido constituye una forma de terminación de la relación laboral mediante la cual el empleador, de manera unilateral, decide poner fin al vínculo contractual con la persona trabajadora. No obstante, cuando esa decisión afecta a una persona que goza de estabilidad laboral reforzada, el análisis no puede reducirse a una simple facultad patronal, porque entran en juego derechos constitucionales relacionados con el trabajo, la igualdad, la tutela judicial efectiva, la seguridad jurídica, la dignidad humana y la protección especial de personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria o que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

Desde esta perspectiva, el despido ineficaz debe comprenderse como una institución jurídica que articula el Derecho Laboral con el Derecho Constitucional, pues busca impedir que una decisión unilateral del empleador produzca efectos válidos cuando se ha emitido contra sujetos especialmente protegidos por el ordenamiento jurídico ecuatoriano (Asamblea Constituyente, 2008). En este sentido, resulta necesario diferenciar el despido como acto de terminación laboral y el despido ineficaz como figura jurídica de protección reforzada. El primero expresa la decisión del empleador de finalizar la relación de trabajo, ya sea con causa, sin causa o mediante una terminación unilateral

El segundo, en cambio, constituye una respuesta del ordenamiento jurídico frente a un despido que afecta garantías fundamentales reconocidas a determinados trabajadores. Por ello, el despido ineficaz no debe entenderse únicamente como una institución propia del Derecho Laboral ordinario, sino como un mecanismo de tutela frente a decisiones arbitrarias, discriminatorias o contrarias a la estabilidad laboral reforzada. Su finalidad no se limita a declarar que el despido fue incorrecto, sino que busca restituir la relación laboral, reparar las consecuencias ocasionadas y evitar que la vulneración se consolide en la práctica.

En el ordenamiento ecuatoriano, el Código del Trabajo regula el despido ineficaz como una acción dirigida a proteger, principalmente, a las personas trabajadoras en estado de embarazo o asociadas a su condición de gestación o maternidad, así como a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones. Esta protección responde al principio de inamovilidad y a la necesidad de impedir que determinadas condiciones personales, biológicas, familiares o actividades sindicales sean protegidas.

Estas garantías protegidas sean utilizadas como causa directa o indirecta de terminación laboral. De esta manera, los artículos 195.1, 195.2 y 195.3 del Código del Trabajo permiten ubicar la figura dentro de un régimen especial de estabilidad laboral reforzada, en el cual el despido no puede producir efectos jurídicos ordinarios cuando afecta a personas que reciben una protección cualificada por mandato constitucional y legal (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005).

La incorporación y el fortalecimiento de esta figura se relacionan con la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, que introdujo reformas orientadas a reforzar la protección de los derechos laborales en el Ecuador. En ese contexto, el despido ineficaz aparece como una herramienta jurídica destinada a evitar que el empleador obtenga efectos válidos mediante un despido contrario a garantías especiales de estabilidad laboral.

Por consiguiente, no se trata de una protección meramente simbólica, sino de una acción que debe activar consecuencias materiales, entre ellas el reintegro, el pago de remuneraciones dejadas de percibir y la reparación de los daños ocasionados, según corresponda al caso concreto (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015).

La doctrina ha señalado que el despido ineficaz se vincula directamente con el principio de igualdad y no discriminación, porque busca impedir que la persona trabajadora sea separada de su puesto por razones asociadas a condiciones constitucionalmente protegidas. Arteaga Moreira (2018) sostiene que esta figura debe comprenderse en relación con el derecho a la estabilidad laboral y con la prohibición de actos discriminatorios dentro de la relación de trabajo. En consecuencia, el despido ineficaz no solo protege la continuidad laboral, sino también la dignidad del trabajador frente a decisiones arbitrarias que pueden colocarlo en una situación de mayor vulnerabilidad económica, social y familiar.

En la misma línea, los estudios sobre el despido ineficaz de mujeres embarazadas evidencian que la protección normativa no siempre garantiza, por sí sola, una tutela real y oportuna. Machado-López, Cedeño-Floril y Jiménez-Daul (2023) advierten que, aunque la legislación ecuatoriana reconoce mecanismos de protección frente al despido de mujeres embarazadas, todavía existen dificultades relacionadas con la eficacia práctica de esa tutela.

Este aporte permite comprender que el problema no se encuentra únicamente en el reconocimiento legal de la figura, sino en la forma en que se aplica, se tramita, se ejecuta y se interpreta dentro de los procesos judiciales. Por ello, la discusión central no debe agotarse en la existencia de la norma, sino extenderse hacia su capacidad de producir resultados efectivos en favor de las personas protegidas Desde una perspectiva constitucional, el despido ineficaz debe leerse como una garantía de protección reforzada. Ferrajoli (2019) sostiene que los derechos fundamentales requieren garantías efectivas para no quedar reducidos a declaraciones formales.

Así también se requiere que el sistema judicial asegure una respuesta oportuna, capaz de restituir el derecho vulnerado y evitar que la protección permanezca únicamente en el plano declarativo. En consecuencia, el despido ineficaz adquiere sentido constitucional cuando se convierte en una vía concreta para impedir que la desigualdad estructural entre empleador y trabajador se traduzca en afectaciones irreparables. Los estándares internacionales también reafirman esta lectura. El Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000, núm. 183, de la Organización Internacional del Trabajo, reconoce la necesidad de proteger la maternidad frente a decisiones laborales.

En este sentido que se puedan afectar la permanencia de la trabajadora en su empleo (Organización Internacional del Trabajo, 2000). De igual manera, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha reconocido, en el caso Lagos del Campo vs. Perú, que el derecho al trabajo debe ser protegido frente a decisiones arbitrarias que afecten la estabilidad laboral y la dignidad de la persona trabajadora (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2017). Estos estándares permiten sostener que la protección frente al despido no puede interpretarse de manera aislada, sino en conexión con un marco constitucional y convencional orientado a garantizar derechos humanos laborales.

Por tanto, la naturaleza jurídica del despido ineficaz no se agota en declarar que un despido carece de efectos legales. Su importancia radica en que funciona como una garantía constitucional y laboral destinada a proteger a trabajadores que se encuentran en una posición especial frente al empleador. Su impacto en la protección de los derechos laborales dependerá, entonces, de que la acción judicial sea rápida y expedita, de que el reintegro sea oportuno, de que exista reparación integral y de que los jueces apliquen criterios uniformes en defensa de la estabilidad laboral reforzada.

Si estos elementos no se cumplen, la figura corre el riesgo de convertirse en una garantía formal que reconoce derechos, pero no siempre los restituye en condiciones reales de eficacia. El despido ineficaz se fundamenta principalmente en la relación entre el Derecho Constitucional y el Derecho Laboral. No se trata únicamente de una figura procesal prevista en la legislación del trabajo, sino de un mecanismo destinado a proteger derechos fundamentales cuando el despido afecta a trabajadores que gozan de estabilidad laboral reforzada.

En tal virtud, su análisis exige partir de la Constitución de la República del Ecuador, relacionarla con la normativa laboral interna y vincularla con los estándares internacionales de protección del derecho al trabajo. Esta articulación normativa permite comprender que la figura no nace de una simple decisión legislativa, sino de la obligación estatal de garantizar derechos laborales en condiciones de igualdad material. Desde el plano constitucional, la Constitución de la República del Ecuador reconoce el trabajo como un derecho y un deber social, además de garantizar la tutela judicial efectiva, la seguridad jurídica, la igualdad material y la protección especial de las personas en situación de vulnerabilidad.

En particular, el artículo 33 reconoce el trabajo como derecho y deber social; el artículo 35 establece la atención prioritaria para grupos en condición de vulnerabilidad; el artículo 75 garantiza la tutela judicial efectiva; el artículo 82 consagra la seguridad jurídica; el artículo 326 contiene principios rectores del derecho al trabajo, entre ellos la irrenunciabilidad de derechos, la aplicación favorable a la persona trabajadora y la protección frente a formas de precarización; y el artículo 331 prohíbe la discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral.

Esta precisión normativa permite comprender que la estabilidad laboral reforzada no surge únicamente de la ley ordinaria, sino del deber constitucional del Estado de garantizar condiciones reales de protección frente a decisiones que puedan afectar la dignidad, la igualdad, la continuidad laboral y la permanencia en el empleo (Asamblea Constituyente, 2008). La tutela judicial efectiva tiene especial importancia en esta materia, porque el reconocimiento de un derecho laboral pierde fuerza si la persona trabajadora no cuenta con un mecanismo idóneo, rápido y eficaz para reclamar su vulneración.

En ese sentido, el despido ineficaz debe entenderse como una vía jurídica destinada a impedir que una terminación laboral contraria a garantías especiales produzca efectos definitivos. La protección constitucional no se agota en reconocer derechos, sino que exige procedimientos capaces de hacerlos cumplir. Por ello, los administradores de justicia deben aplicar garantías fundamentales en sus decisiones y evitar interpretaciones excesivamente formalistas que restrinjan el acceso efectivo a la protección laboral.

En el ámbito laboral, el Código del Trabajo regula la acción de despido ineficaz como mecanismo de protección frente al despido de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, así como de dirigentes sindicales en ejercicio de sus funciones. De manera específica, el artículo 195.1 establece la prohibición de despido y la declaratoria de ineficacia cuando se afecta a personas trabajadoras protegidas; el artículo 195.2 regula la acción correspondiente y su trámite; y el artículo 195.3 desarrolla los efectos jurídicos de la declaratoria, entre ellos la reincorporación y las consecuencias económicas derivadas de la separación indebida.

Esta regulación expresa una forma de estabilidad reforzada, pues impide que el empleador utilice el despido como instrumento de discriminación, represalia o afectación de derechos especialmente protegidos. En consecuencia, el despido ineficaz debe interpretarse conforme a los principios de inamovilidad, continuidad laboral, favorabilidad, igualdad material y protección de la persona trabajadora como parte débil de la relación laboral (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005).

La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar fortaleció esta línea de protección al incorporar reformas orientadas a garantizar mayor tutela a los trabajadores frente a determinadas formas de terminación laboral. Su aporte consiste en reforzar la idea de que ciertas relaciones laborales requieren una protección especial, especialmente cuando se encuentran comprometidos derechos vinculados con maternidad, representación sindical o condiciones que justifican una garantía reforzada.

Por ello, la reforma no puede leerse como una modificación aislada, sino como parte de un proceso de constitucionalización del Derecho Laboral ecuatoriano (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015). Desde una perspectiva internacional, la Organización Internacional del Trabajo ha desarrollado criterios relevantes sobre la protección de la maternidad, la igualdad en el empleo y la prohibición de prácticas discriminatorias.

El Convenio núm. 183, sobre la protección de la maternidad, resulta pertinente porque establece estándares orientados a garantizar que la maternidad no se convierta en causa de discriminación laboral y exige medidas de protección frente a decisiones que puedan afectar la permanencia de la mujer trabajadora en el empleo. En especial, su contenido permite vincular la protección de la maternidad con la estabilidad laboral, la igualdad real y la prohibición de despidos asociados al embarazo, parto o lactancia. Este estándar se conecta con el principio protector del Derecho Laboral y con el garantismo constitucional.

Dentro de este contexto se materializa la idea de que ciertos grupos requieren medidas reforzadas para ejercer sus derechos en condiciones de igualdad real (Organización Internacional del Trabajo, 2000). Asimismo, el Sistema Interamericano de Derechos Humanos ha desarrollado un marco conceptual amplio sobre el derecho al trabajo, vinculándolo con la dignidad de la persona, la estabilidad en el empleo, la protección judicial y la prohibición de decisiones arbitrarias, la no inamovilidad del puesto de trabajo.

En el caso Lagos del Campo vs. Perú, la Corte Interamericana de Derechos Humanos reconoció la protección del derecho al trabajo dentro del marco de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, y relacionó esa protección con la necesidad de evitar decisiones empresariales o estatales que afecten injustificadamente la estabilidad laboral internas conforme a estándares internacionales de derechos humanos y refuerza el deber de los jueces nacionales de aplicar la normativa laboral de manera compatible con el principio pro persona y con la protección más favorable de la persona trabajadora (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2017).

La articulación entre Constitución, Código del Trabajo, Ley de Justicia Laboral y estándares internacionales permite sostener que el despido ineficaz no es una figura aislada. Por el contrario, forma parte de un sistema de protección destinado a garantizar que ciertos trabajadores no sean separados de su empleo por razones incompatibles con la dignidad humana, la igualdad y la estabilidad laboral reforzada. Esta articulación también exige que los jueces apliquen la norma laboral desde una perspectiva constitucional y convencional, especialmente cuando se encuentren comprometidos derechos de personas en situación de vulnerabilidad.

Sin embargo, el fundamento normativo de la figura no garantiza por sí solo su eficacia. La existencia de normas constitucionales, legales e internacionales debe traducirse en decisiones judiciales oportunas, criterios uniformes y mecanismos procesales capaces de asegurar el reintegro y la reparación integral. De lo contrario, el despido ineficaz corre el riesgo de convertirse en una protección formal, reconocida en el texto normativo, pero limitada en su capacidad real para restituir derechos laborales vulnerados. Por esta razón, la eficacia de la figura debe evaluarse a partir de su aplicación práctica y no únicamente desde su formulación legal.

El análisis del despido ineficaz requiere apoyarse en fundamentos doctrinarios que permitan comprender por qué esta figura no debe ser vista únicamente como una institución procesal, sino como una garantía de protección efectiva de derechos laborales. En este sentido, dos enfoques resultan especialmente relevantes: el garantismo constitucional y el principio protector del Derecho Laboral. Ambos coinciden en reconocer que la sola existencia formal de un derecho no basta si no existen mecanismos eficaces para asegurar su cumplimiento frente a posibles vulneraciones producidas por el poder público o privado.

En el contexto del garantismo constitucional, los derechos fundamentales requieren garantías que permitan hacerlos exigibles frente a posibles afectaciones. Ferrajoli (2019) sostiene que los derechos carecen de eficacia real cuando no cuentan con instituciones, procedimientos y mecanismos capaces de protegerlos. Aplicado al ámbito laboral, este planteamiento permite afirmar que el derecho al trabajo y la estabilidad laboral reforzada no pueden quedar reducidos a declaraciones normativas, sino que deben contar con vías judiciales capaces de restituir el derecho vulnerado. Por ello, el despido ineficaz debe analizarse desde su capacidad de impedir que el despido produzca daños al trabajador.

En el caso del despido ineficaz, esta perspectiva resulta central porque la figura busca impedir que un despido contrario a garantías fundamentales produzca efectos jurídicos válidos. Si una trabajadora embarazada o un dirigente sindical es separado de su puesto de trabajo, la protección no debería limitarse a reconocer posteriormente la existencia de una vulneración, sino que debería asegurar una respuesta efectiva, oportuna y reparadora. De lo contrario, el derecho reconocido pierde fuerza material y se convierte en una protección tardía.

En materia laboral, la tardanza judicial puede ser especialmente grave, porque el salario suele constituir la fuente principal de subsistencia de la persona trabajadora y de su familia. Por su parte, el principio protector del Derecho Laboral parte de una premisa distinta, pero complementaria. La relación entre empleador y trabajador no se desarrolla en condiciones de igualdad real. El empleador posee poder económico, organizativo y disciplinario, y el trabajador depende de su empleo para garantizar la subsistencia de su núcleo familiar. Por ello, el Derecho Laboral introduce reglas de protección destinadas a equilibrar esa desigualdad y evitar abusos en la relación de trabajo.

En esa lógica, el despido ineficaz actúa como una barrera jurídica frente al ejercicio arbitrario del poder de dirección del empleador. Desde esta perspectiva, el despido ineficaz constituye una manifestación concreta del principio protector, porque impide que el empleador utilice la terminación laboral como mecanismo de discriminación o represalia frente a trabajadores que se encuentran en una situación especialmente protegida.

Arteaga Moreira (2018) vincula esta figura con el principio de igualdad, la no discriminación y la estabilidad laboral, lo que permite comprender que la eficacia del despido ineficaz no se limita a conservar un puesto de trabajo, sino que también busca proteger la igualdad real y los derechos fundamentales del trabajador. En ese sentido, el reintegro no debe verse como un beneficio excepcional, sino como una consecuencia coherente con la naturaleza restitutoria de la figura.

La doctrina especializada permite advertir que la protección reforzada no debe interpretarse como un privilegio injustificado. Al contrario, responde a una necesidad jurídica: compensar situaciones de vulnerabilidad o de especial exposición frente al poder del empleador. En el caso de mujeres embarazadas, por ejemplo, la protección frente al despido se relaciona con la prevención de prácticas discriminatorias y con la garantía de igualdad material en el empleo.

Machado-López et al. (2023) advierten que la protección normativa frente al despido de mujeres embarazadas en Ecuador debe ser analizada no solo desde su reconocimiento legal, sino también desde su capacidad para operar en la práctica judicial y administrativa. El garantismo constitucional y el principio protector laboral se conjugan para dotar al despido ineficaz de una doble naturaleza jurídica.

Por un lado, funciona como una garantía fundamental que salvaguarda la inamovilidad de colectivos vulnerables; por otro, actúa como un instrumento correctivo diseñado para equilibrar la relación de poder asimétrica entre empleador y trabajador. No obstante, el mayor riesgo para esta estabilidad laboral reforzada se encuentra en una interpretación flexible del poder de despido que, bajo argumentos formales, termine debilitando la protección material de los sujetos amparados. Por ello, la figura debe ser interpretada de manera restrictiva frente al poder patronal y de manera amplia frente a la protección de derechos.

Frente a estas tensiones doctrinarias, puede sostenerse que el verdadero propósito de la ineficacia es asegurar una condición material que garantice estabilidad laboral real, especialmente desde un enfoque de igualdad de oportunidades y equidad de género. Por lo tanto, la verdadera eficacia del mecanismo no se reduce a su mera previsión legal, sino a su capacidad fáctica para neutralizar prácticas discriminatorias, ordenar el reintegro inmediato del afectado y asegurar una reparación integral frente a la ruptura unilateral del vínculo laboral. Esta interpretación evita que la protección quede limitada a una declaración judicial sin efectos prácticos suficientes.

La jurisprudencia cumple un rol esencial en el análisis del despido ineficaz, porque permite observar cómo los jueces interpretan y aplican las garantías laborales reconocidas en la Constitución y en las normas conexas de la legislación ecuatoriana. En esta materia, no basta con identificar la existencia de normas protectoras; resulta necesario examinar si las decisiones judiciales y constitucionales aseguran una respuesta efectiva frente a la vulneración de derechos laborales. Por ello, la tutela judicial efectiva se convierte en un eje central para valorar la utilidad práctica del despido ineficaz y su impacto real en la protección de los derechos de los trabajadores.

La tutela judicial efectiva, consagrada en el artículo 75 de la Constitución de la República del Ecuador, trasciende la mera obtención de un pronunciamiento formal. Este derecho exige que exista una verdadera correspondencia entre lo declarado por el juzgador y su materialización práctica. En el contexto de la acción de despido ineficaz, la jurisprudencia constitucional ha insistido en que la administración de justicia no cumple su rol garantista si se limita a reconocer de manera abstracta la vulneración de derechos, sin ordenar medidas idóneas para restituir la situación jurídica afectada.

La Sentencia No. 164-15-SEP-CC de la Corte Constitucional del Ecuador resulta pertinente para comprender el alcance de la tutela judicial efectiva, la seguridad jurídica y la reparación integral dentro de la ejecución de decisiones jurisdiccionales. En el caso No. 0947-11-EP, la Corte declaró la vulneración de derechos constitucionales vinculados con el debido proceso, la motivación, la seguridad jurídica y la tutela judicial efectiva. Su utilidad dentro del ensayo radica en destacar que la tutela judicial no se agota con la emisión de una sentencia, sino que incluye el cumplimiento real, oportuno y material de lo decidido por la autoridad competente.

Esta idea es aplicable al despido ineficaz, porque una sentencia que declara la vulneración del derecho al trabajo, pero no logra asegurar el reintegro o la reparación integral, produce una protección incompleta frente a la persona trabajadora afectada (Corte Constitucional del Ecuador, 2015). De igual manera, la Sentencia No. 607-24-EP/26 de la Corte Constitucional del Ecuador permite fortalecer el análisis sobre la relación entre despido ineficaz, seguridad jurídica y estabilidad laboral reforzada.

En dicho caso, la Corte examinó una acción extraordinaria de protección relacionada con una demanda laboral por despido ineficaz presentada por una servidora que alegó encontrarse embarazada al momento de la finalización de su nombramiento. La Corte centró la controversia en la interpretación del artículo 195.3 del Código del Trabajo y declaró la vulneración del derecho a la seguridad jurídica por la inobservancia de la protección reforzada aplicable a la maternidad.

Este precedente evidencia que la existencia de normas laborales protectoras puede resultar insuficiente si los jueces ordinarios no las interpretan de manera coherente con la Constitución, con el principio de estabilidad laboral reforzada y con los estándares de protección de mujeres embarazadas en el ámbito laboral (Corte Constitucional del Ecuador, 2026).

Por el contrario, los estándares constitucionales demandan una tutela efectiva y restaurativa, donde la declaratoria de ineficacia del despido de mujeres gestantes, personas asociadas a su condición de maternidad o dirigentes sindicales active mecanismos idóneos de reincorporación y reparación integral. La finalidad es evitar que el fallo judicial se convierta en una victoria meramente formal, es decir, en una sentencia favorable que no logra recomponer de manera efectiva la situación laboral afectada.

En ese sentido, el despido ineficaz debe valorarse por su capacidad de producir efectos restitutorios reales y no solo por su reconocimiento abstracto en la normativa. En el plano sustantivo laboral, la operatividad del despido ineficaz enfrenta tensiones procesales en la judicatura ordinaria, particularmente en lo que respecta a la carga de la prueba y a la temporalidad de la restitución del empleo.

En los casos de personas protegidas, el juez debe valorar si el despido se produjo dentro de un contexto que compromete derechos fundamentales, sin exigir cargas probatorias excesivas a quien se encuentra en situación de vulnerabilidad. La demora en la sustanciación de los procesos y la resistencia patronal pueden desnaturalizar el mandato del Código del Trabajo, porque transforman una acción destinada a ser rápida en un proceso que no siempre responde a la urgencia del daño laboral.

Cuando la reincorporación material se posterga indefinidamente debido a la interposición de recursos, a la falta de medidas de ejecución o a la resistencia del empleador, la brecha entre el reconocimiento del derecho y su goce efectivo se profundiza. Esta situación precariza la subsistencia del trabajador afectado y desatiende el principio de celeridad procesal. Por ello, la protección del despido ineficaz debe incorporar una lectura integral de los tiempos judiciales, pues una decisión tardía puede reducir de manera significativa el valor práctico del reintegro y de la reparación.

La unificación de criterios jurisprudenciales por parte de la Corte Nacional de Justicia y la jurisprudencia vinculante de la Corte Constitucional resulta indispensable para mitigar la arbitrariedad y garantizar la predictibilidad jurídica en las relaciones laborales. La reparación integral en materia de despido ineficaz no se agota con el pago de remuneraciones no percibidas, sino que exige una fiscalización judicial adecuada del cumplimiento de la decisión, la restitución del vínculo laboral cuando proceda y la adopción de medidas que eviten represalias posteriores. En consecuencia, el juez laboral debe actuar como garante de la eficacia material de los derechos y no únicamente como aplicador formal de plazos y requisitos.

Por consiguiente, la transición de una justicia estrictamente formal hacia una justicia materialmente efectiva en el Ecuador depende de que los operadores de justicia ordinaria articulen el Código del Trabajo con la Constitución y con los estándares internacionales de derechos humanos.

Esta lectura exige interpretar los plazos, la carga probatoria y las fórmulas de ejecución procesal bajo los principios pro trabajador, pro persona, favorabilidad y protección reforzada. Solo así la acción de despido ineficaz puede convertirse en una garantía real, capaz de proteger el derecho al trabajo frente a decisiones arbitrarias o discriminatorias.

La falta de uniformidad en los criterios jurisprudenciales del ámbito laboral ecuatoriano genera un escenario de inseguridad jurídica que afecta tanto a trabajadores como a empleadores. Mientras algunos fallos judiciales priorizan una interpretación garantista basada en la aplicación directa de los derechos fundamentales, otros se restringen al análisis formal de los plazos procesales o de la prueba. Al respecto, Argudo González, González Espinoza y Zúñiga Robles (2023) analizan el plazo de caducidad de la acción de despido ineficaz y advierten que los términos procesales restrictivos pueden limitar el acceso efectivo a la justicia laboral.

Esta tensión demuestra que la protección reforzada no depende solo del contenido de la norma, sino también de las condiciones reales para ejercer la acción. Esta realidad demuestra que la efectividad de la protección reforzada no se agota en el enunciado normativo, sino que depende directamente de que las reglas procesales no se conviertan en obstáculos insalvables para las víctimas de un cese arbitrario o injusto. Por consiguiente, la respuesta jurisdiccional frente a la figura del despido ineficaz debe trascender la mera declaración de ilegalidad y enfocarse en una verdadera reparación integral con enfoque de derechos humanos.

Este mecanismo de restitución material no se limita al reintegro físico del afectado, sino que exige resarcir los componentes económicos, laborales, personales y familiares derivados de la discriminación sufrida en el empleo. La convergencia entre la jurisprudencia nacional y los estándares del Sistema Interamericano de Derechos Humanos demuestra que el despido ineficaz exige una hermenéutica extensiva y garantista que sitúe la dignidad del trabajador en el centro del debate.

No obstante, para que esta protección reforzada no se diluya en la práctica, es indispensable conciliar el activismo constitucional con el principio de seguridad jurídica, evitando que el formalismo procesal restrinja el acceso a la justicia. En conclusión, el análisis jurisprudencial confirma la tesis central de este ensayo.

La eficacia material del despido ineficaz no depende de su mera consagración en el texto constitucional o en el Código del Trabajo, sino de la capacidad del aparato judicial para ejecutar sus fallos de manera oportuna y coherente. La persistencia de fallos contradictorios y la demora en la restitución del empleo transforman la tutela efectiva en una simple declaración retórica. Para superar este panorama, la justicia ordinaria debe alinearse con la doctrina constitucional, consolidando una jurisprudencia uniforme que garantice el reintegro inmediato, la reparación integral y la erradicación de prácticas discriminatorias.

Solo de esta manera la justicia laboral puede convertirse en una realidad palpable y no en un ideal formal. Una de las principales tensiones del despido ineficaz se encuentra en la distancia que puede existir entre el reconocimiento normativo de la protección laboral y su aplicación práctica.

En el escenario formal, el ordenamiento jurídico ecuatoriano reconoce garantías destinadas a proteger a determinados trabajadores frente a despidos contrarios a la estabilidad laboral reforzada. Sin embargo, el problema surge cuando esa protección no se traduce de manera inmediata en reincorporación, reparación integral o tutela judicial efectiva.

Por ello, la discusión debe diferenciar varios planos: el tiempo procesal, el reintegro, la reparación, la carga probatoria, la seguridad jurídica, la convencionalidad y la ampliación razonable de los sujetos protegidos. En primer lugar, el Código del Trabajo establece reglas claras sobre el despido ineficaz como una acción orientada a dejar sin efecto determinadas formas de terminación laboral que afectan a personas trabajadoras especialmente protegidas, entre ellas mujeres embarazadas, personas asociadas a su condición de gestación o maternidad y dirigentes sindicales en funciones.

Esta voluntad legislativa responde a un mandato constitucional de protección reforzada dentro del Derecho Laboral. No obstante, la existencia de la norma no resuelve por sí sola los problemas que aparecen durante su aplicación judicial, especialmente cuando los procesos no se desarrollan con la urgencia que exige la afectación del derecho al trabajo. La primera tensión se relaciona con el tiempo procesal. La protección reforzada pretende evitar que el trabajador quede expuesto a los efectos negativos del despido; sin embargo, si la respuesta judicial se demora, la garantía pierde parte de su eficacia.

En estos casos, la persona trabajadora no solo enfrenta la pérdida del empleo, sino también la afectación de sus ingresos, su estabilidad familiar, su seguridad económica y su proyecto de vida. Por ende, una protección que llega tarde puede convertirse en una protección incompleta, porque no logra impedir que el daño laboral se extienda durante el proceso.

La segunda tensión se vincula con el reintegro. Si el despido ineficaz busca impedir que una terminación laboral produzca efectos jurídicos, la consecuencia lógica debería ser la reincorporación oportuna del trabajador protegido. Sin embargo, en la práctica pueden presentarse obstáculos relacionados con la ejecución de la decisión judicial, la resistencia del empleador, la falta de medidas cautelares o la ausencia de criterios uniformes sobre los efectos inmediatos de la declaración de ineficacia. Tal situación debilita el carácter restaurador de la figura, pues el reintegro deja de ser una medida eficaz cuando se cumple de forma tardía, incompleta o bajo condiciones que afectan la dignidad del trabajador.

La tercera tensión se observa en la reparación integral. Cuando el despido afecta derechos fundamentales, la respuesta judicial no debería limitarse a declarar la ineficacia del acto, sino que debe reparar las consecuencias producidas por la separación laboral. Esto incluye valorar los ingresos dejados de percibir, el impacto personal y familiar, la continuidad de la relación laboral, la afectación emocional derivada de la pérdida injustificada del empleo y las medidas necesarias para evitar nuevas vulneraciones. Si la reparación se reduce a una respuesta parcial, la protección reforzada pierde sentido material. Por ello, la reparación debe fortalecer tanto la igualdad formal como la igualdad material dentro de la relación laboral.

La cuarta tensión se relaciona con los límites procesales. La acción de despido ineficaz está sujeta a condiciones y plazos que pueden dificultar el acceso a la justicia. Argudo González et al. (2023) advierten que el plazo de caducidad de esta acción puede convertirse en un obstáculo para los trabajadores que, por desconocimiento, temor, falta de asesoría legal o situación de vulnerabilidad, no accionan dentro del tiempo previsto. Esta observación permite cuestionar si el procedimiento protege de manera suficiente a quien realmente requiere una tutela reforzada o si, por el contrario, ciertos requisitos procesales pueden terminar limitando el ejercicio material del derecho.

La quinta tensión se refiere a la carga probatoria. En casos de despido de personas especialmente protegidas, exigir una prueba excesiva a la persona trabajadora puede debilitar la tutela judicial efectiva. El empleador suele tener mayor acceso a documentos, registros, decisiones administrativas internas y medios probatorios sobre la causa real de la terminación laboral. Por ello, el juez debe valorar la prueba desde un enfoque protector, evitando que la desigualdad material de las partes se reproduzca dentro del proceso. Esta perspectiva no implica eliminar el derecho de defensa del empleador, sino equilibrar la relación procesal para que la persona vulnerable pueda demostrar la afectación de sus derechos en condiciones razonables.

La sexta tensión se relaciona con la seguridad jurídica y la justicia material. Desde la perspectiva del empleador, es importante contar con reglas claras sobre los efectos del despido, los plazos de reclamación y las consecuencias jurídicas de la ineficacia. Sin embargo, desde la visión del trabajador protegido, una aplicación excesivamente formalista de los requisitos procesales puede impedir la tutela efectiva de derechos fundamentales. Por ende, el desafío consiste en equilibrar ambos intereses sin vaciar de contenido la garantía protectora del despido ineficaz. La seguridad jurídica no debe utilizarse para legitimar decisiones discriminatorias, sino para asegurar reglas previsibles que protejan a ambas partes dentro del marco constitucional.

Como último punto de tensión se observa la limitación de los sujetos protegidos expresamente por el despido ineficaz. La regulación se concentra principalmente en mujeres embarazadas o asociadas a su condición de gestación o maternidad, así como en dirigentes sindicales en funciones. No obstante, existen otras personas que, por su condición de vulnerabilidad, podrían requerir una protección reforzada frente a despidos discriminatorios, como trabajadores con discapacidad, enfermedades catastróficas, enfermedades profesionales o situaciones especiales de cuidado.

Esta reflexión no implica desconocer el texto vigente del Código del Trabajo, sino plantear la necesidad de una interpretación constitucional que permita proteger derechos fundamentales cuando el despido encubra actos de discriminación o abuso de poder. Desde una perspectiva garantista, una interpretación excesivamente rígida amenaza la supremacía constitucional, puesto que el formalismo ordinario no puede operar en detrimento de la estabilidad laboral reforzada. Ferrajoli (2019) sostiene que los derechos requieren garantías efectivas para ser reales.

Por lo tanto, cuando la norma limita excesivamente el ámbito de aplicación de una salvaguarda o cuando el procedimiento impide una respuesta oportuna, se corre el riesgo de que el derecho reconocido quede reducido a una declaración formal. De este modo, la judicatura debe superar lecturas restrictivas e implementar una interpretación evolutiva, evitando que la protección pierda eficacia material frente a la arbitrariedad patronal.

En el plano internacional, los estándares de la Organización Internacional del Trabajo y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos consolidan un marco convencional que orienta a los Estados a erradicar la arbitrariedad en las relaciones de trabajo. En este sentido, la protección de la maternidad frente a la pérdida del empleo ha sido reconocida por la OIT como una garantía necesaria para evitar prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, especialmente cuando el embarazo, parto o lactancia se utilizan como motivos directos o indirectos de separación laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2000).

Paralelamente, la Corte Interamericana ha destacado la importancia de proteger el derecho al trabajo frente a decisiones que afecten injustificadamente la estabilidad laboral, criterio que permite reforzar el control de convencionalidad en casos de despido ineficaz (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2017).

Este marco convencional impone a los jueces locales el deber de interpretar la legislación ordinaria de manera compatible con la Constitución y con los instrumentos internacionales de derechos humanos. Bajo este criterio, la contradicción central del modelo ecuatoriano radica en que el despido ineficaz ostenta un fundamento constitucional, legal y convencional sólido, pero enfrenta desafíos sistemáticos en su aplicación práctica. La efectividad de esta institución no puede medirse por su mera vigencia en el texto legal, sino por su aptitud para neutralizar el acto lesivo, restituir de forma integral la esfera jurídica de la víctima y evitar que la protección reforzada quede reducida a una declaración formal sin consecuencias materiales suficientes.

Cuando los tribunales dilatan los procesos o eluden ordenar un reintegro oportuno, el impacto protector de la norma resulta severamente limitado, reduciendo la justicia a una retórica formal. Para superar esta brecha se deben robustecer las vías procesales, fortalecer las medidas de ejecución, precisar los criterios sobre reparación integral y consolidar una jurisprudencia orientada a la consecución de una protección material real.

En ese escenario, el fallo judicial no debe constituir un simple formalismo, sino un acto efectivo de reparación y garantía de no repetición dentro de la relación laboral. El derecho comparado permite valorar la legislación ecuatoriana sobre el despido ineficaz a partir de experiencias jurídicas que han desarrollado mecanismos de protección frente a despidos discriminatorios o contrarios a derechos fundamentales. No se trata de trasladar soluciones extranjeras al ordenamiento ecuatoriano, sino de identificar criterios jurídicos que puedan contribuir a fortalecer la administración de justicia mediante la aplicación de principios constitucionales jurídicamente procedentes.

En este sentido, Colombia, Perú y Argentina ofrecen elementos jurídicos relevantes para el análisis laboral ecuatoriano. Los tres países comparten una tradición latinoamericana en la que la terminación laboral puede adquirir relevancia constitucional cuando afecta derechos fundamentales. Sin embargo, cada sistema presenta particularidades procesales, constitucionales e institucionales que deben ser consideradas antes de formular cualquier comparación. Por ello, el derecho comparado debe utilizarse como una herramienta de reflexión crítica y no como una fuente de aplicación automática.

En Colombia, la estabilidad laboral reforzada ha tenido un desarrollo importante a través de la jurisprudencia constitucional. La Corte Constitucional colombiana ha reconocido una protección especial para mujeres embarazadas y lactantes, así como para personas en condición de debilidad manifiesta, especialmente cuando la terminación laboral puede afectar derechos fundamentales. En la Sentencia SU-070 de 2013, la Corte sistematizó reglas sobre el fuero de maternidad y estableció consecuencias relacionadas con el reintegro y el pago de salarios o prestaciones dejadas de percibir en determinados supuestos (Corte Constitucional de Colombia, 2013).

Bajo esta perspectiva, el modelo colombiano resulta relevante para Ecuador porque muestra una comprensión amplia de la estabilidad laboral reforzada, en la que la protección no se limita al reconocimiento legal de una garantía, sino que busca una respuesta judicial capaz de restituir el derecho afectado. A diferencia del modelo ecuatoriano, donde la acción de despido ineficaz se encuentra regulada en el ámbito laboral ordinario, el sistema colombiano ha utilizado la acción constitucional como vía preferente en ciertos casos de vulneración de derechos fundamentales. Esta diferencia permite advertir que la rapidez procesal puede ser decisiva para que la protección reforzada no pierda eficacia.

En Perú, el Tribunal Constitucional ha desarrollado una línea jurisprudencial sobre el derecho al trabajo, la reposición laboral y los límites del despido arbitrario. En el Expediente No. 1124-2001-AA/TC, conocido por el caso vinculado al Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú y FETRATEL, el Tribunal analizó la afectación del derecho al trabajo frente a decisiones empresariales que comprometían derechos constitucionales de los trabajadores. Este criterio permitió fortalecer la idea de que, en determinados supuestos, la reposición puede ser una consecuencia necesaria cuando el despido vulnera derechos fundamentales (Tribunal Constitucional del Perú, 2002).

El aporte peruano es importante porque permite contrastar dos formas de responder al despido contrario a derechos: la indemnización y la restitución. Mientras una respuesta puramente económica puede compensar parcialmente el daño, la reposición busca restablecer la relación laboral afectada. Para el caso ecuatoriano, esta distinción resulta útil, porque el despido ineficaz tiene sentido precisamente cuando la protección reforzada exige algo más que una indemnización. Exige recuperar la estabilidad vulnerada, siempre que ello sea jurídicamente procedente y materialmente posible.

En Argentina, el tratamiento del despido discriminatorio ofrece otro punto de comparación. La legislación antidiscriminatoria y la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación han reconocido que ciertas decisiones patronales, cuando se fundan en motivos discriminatorios, pueden ser privadas de validez y dar lugar a medidas de reinstalación. En el caso Álvarez c. Cencosud S.A., la Corte Suprema analizó la aplicación de la Ley No. 23.592 en relaciones laborales privadas, especialmente cuando el despido afecta derechos fundamentales vinculados con la igualdad y la no discriminación (Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina, 2010).

El modelo argentino aporta una perspectiva distinta, porque no parte necesariamente de una estabilidad laboral absoluta, sino de la prohibición de discriminación como límite al poder de despido del empleador. Este enfoque resulta valioso para el ensayo porque permite comprender que la protección frente al despido no siempre depende de una categoría cerrada de trabajadores, sino también de la existencia de un acto discriminatorio o lesivo de derechos fundamentales. Sin embargo, su aplicación exige analizar la prueba del acto discriminatorio, lo que introduce un debate relevante sobre la carga probatoria y el acceso efectivo a la justicia.

Los tres modelos citados permiten observar coincidencias importantes. En primer lugar, existe una tendencia a reconocer que el despido no puede analizarse únicamente como una facultad empresarial cuando afecta derechos fundamentales. En segundo lugar, la protección reforzada exige mecanismos judiciales que permitan una respuesta oportuna. En tercer lugar, la reparación debe orientarse a restituir el derecho vulnerado y no solo a compensar económicamente el daño producido. Estas coincidencias fortalecen la tesis de que el despido ineficaz ecuatoriano debe evaluarse por su capacidad de garantizar protección material.

No obstante, también existen diferencias relevantes. Colombia destaca por el uso de acciones constitucionales para proteger la estabilidad reforzada en casos de vulnerabilidad. Perú ha desarrollado con fuerza la reposición laboral frente a determinadas formas de despido lesivo de derechos. Argentina, en cambio, ha puesto principal énfasis en el despido discriminatorio y en la posibilidad de reinstalación cuando se demuestra la vulneración de derechos fundamentales. Estas diferencias muestran que no existe un único modelo de protección, sino distintas formas de limitar jurídicamente el poder de despido cuando este afecta derechos constitucionales.

Para Ecuador, el aporte del derecho comparado debe leerse con cautela. El sistema ecuatoriano ya reconoce el despido ineficaz dentro del Código del Trabajo y cuenta con fundamento constitucional para establecer la estabilidad laboral reforzada. Sin embargo, la comparación permite advertir que la eficacia de esta figura podría fortalecerse mediante reglas más claras sobre medidas cautelares, reintegro oportuno, reparación integral, carga probatoria flexible en casos de vulnerabilidad y criterios judiciales uniformes. Estos elementos no sustituyen la normativa ecuatoriana, sino que pueden orientar su interpretación y aplicación.

Asimismo, el derecho comparado permite reforzar la lectura convencional del despido ineficaz. La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el caso Lagos del Campo vs. Perú, reconoció la relevancia del derecho al trabajo y la necesidad de protegerlo frente a decisiones arbitrarias que afectan la estabilidad laboral (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2017). Este estándar permite vincular las experiencias nacionales latinoamericanas con una comprensión más amplia del trabajo como derecho humano, especialmente cuando el despido afecta la dignidad, la igualdad y la vida económica de la persona trabajadora.

En consecuencia, el análisis comparado confirma que el despido ineficaz ecuatoriano debe evaluarse no solo por su existencia normativa, sino por su capacidad real para proteger derechos laborales. Colombia, Perú y Argentina muestran que la tutela efectiva frente al despido requiere respuestas judiciales rápidas, restitución cuando corresponda, reparación integral adecuada y control frente a decisiones discriminatorias.

Desde estas perspectivas, Ecuador puede fortalecer su modelo sin perder su identidad normativa, incorporando criterios que hagan más efectiva la protección laboral reforzada. El criterio concreto que debería fortalecerse en el modelo ecuatoriano es la conexión entre celeridad procesal, reintegro inmediato y reparación integral, porque sin esos tres elementos la acción de despido ineficaz puede quedar reducida a una garantía formal. El análisis realizado permite sostener que el despido ineficaz cumple una función central en la protección de los derechos laborales, pero su eficacia depende de la manera en que se articula la norma con la práctica judicial.

Desde el punto de vista formal, la figura cuenta con respaldo constitucional, legal, doctrinario, jurisprudencial e internacional. Sin embargo, desde el punto de vista material, su impacto exige verificar si la persona trabajadora protegida logra una respuesta rápida, una reincorporación efectiva, una reparación integral y una decisión judicial ejecutable. Por ello, la tesis del ensayo se confirma: el despido ineficaz es una institución necesaria, pero requiere fortalecimiento procesal y jurisprudencial para alcanzar eficacia real.

La primera conclusión del desarrollo es que la estabilidad laboral reforzada no debe entenderse como una protección aislada, sino como una garantía vinculada con la dignidad humana, la igualdad, la seguridad jurídica y la tutela judicial efectiva. Cuando el despido afecta a una persona embarazada, en periodo de maternidad o a un dirigente sindical, el conflicto laboral adquiere relevancia constitucional porque compromete derechos fundamentales. Por tanto, la respuesta judicial debe superar una lectura puramente legalista y aplicar los principios constitucionales que protegen a la persona trabajadora frente a decisiones arbitrarias.

La segunda conclusión es que el reintegro oportuno constituye el núcleo material del despido ineficaz. Si la finalidad de la figura es impedir que el despido produzca efectos jurídicos, la reincorporación debe operar de manera rápida y efectiva cuando corresponda.

Una sentencia que reconoce el derecho, pero no logra restituir el vínculo laboral de forma oportuna, debilita el sentido protector de la institución. En consecuencia, la justicia laboral debe adoptar mecanismos eficaces para evitar que el paso del tiempo convierta la protección reforzada en una garantía meramente declarativa.

La tercera conclusión se relaciona con la reparación integral y el control de convencionalidad. El despido ineficaz no debe limitarse a proteger a los sujetos expresamente previstos en la norma cuando existan situaciones constitucionales que demanden una tutela reforzada, como trabajadores con discapacidad, enfermedades catastróficas, enfermedades profesionales o condiciones de especial vulnerabilidad debidamente acreditadas.

Esta afirmación no pretende desconocer los límites del Código del Trabajo, sino exigir que la interpretación judicial dialogue con la Constitución y con los estándares internacionales de derechos humanos, especialmente cuando el despido encubra discriminación o afecte la dignidad de la persona trabajadora. Por ello, se eliminó cualquier redacción inconclusa o paréntesis innecesario y se dejó una conclusión cerrada, coherente y compatible con el enfoque constitucional y convencional del ensayo.

Por lo tanto, el derecho comparado demuestra que la protección frente al despido lesivo de derechos fundamentales puede fortalecerse mediante acciones rápidas, criterios jurisprudenciales uniformes, flexibilización razonable de la carga probatoria y medidas de restitución. Colombia, Perú y Argentina ofrecen experiencias útiles para comprender que el poder de despido del empleador no es absoluto cuando se enfrenta a derechos constitucionales.

Por ello, el modelo ecuatoriano puede mejorar si consolida una justicia laboral más célere, garantista y coherente con la protección material de los derechos. En definitiva, el despido ineficaz debe funcionar como una verdadera garantía constitucional y laboral, no como un mecanismo formal que reconoce derechos sin asegurar plenamente su cumplimiento.

ORGANIZACIÓN DE LAS TABLAS COMPARATIVAS

Para evitar ambigüedades metodológicas, las tablas se organizan en tres niveles de comparación: base constitucional, normativa laboral aplicable y jurisprudencia relevante. Esta estructura permite diferenciar el fundamento constitucional del derecho al trabajo, las reglas legales o jurisprudenciales sobre despido y las respuestas judiciales frente a despidos lesivos de derechos fundamentales. En consecuencia, el análisis comparado no se limita a describir normas, sino que identifica criterios útiles para fortalecer la protección material del despido ineficaz en Ecuador.

Tabla	Qué compara	Para qué sirve
Tabla 1	Base constitucional de cada país	Permite identificar si el derecho al trabajo, la tutela judicial efectiva, la igualdad y la protección reforzada tienen sustento constitucional.
Tabla 2	Normativa laboral aplicable	Permite comparar cómo cada sistema regula el despido, la estabilidad, la reposición, el reintegro o la reinstalación.
Tabla 3	Jurisprudencia relevante	Permite analizar cómo los jueces constitucionales o laborales han aplicado la protección frente al despido lesivo de derechos.

No se recomienda utilizar la expresión “qué dice el Código del Trabajo de cada país”, porque no todos los países estudiados emplean la misma denominación normativa ni concentran la protección laboral en un único cuerpo legal. En su lugar, debe emplearse la expresión “normativa laboral aplicable”, porque incluye leyes laborales, normas antidiscriminatorias, reglas procesales y criterios jurisprudenciales que inciden en la protección frente al despido.

País	Normativa laboral principal o fuente aplicable
Ecuador	Código del Trabajo y Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.
Colombia	Código Sustantivo del Trabajo y jurisprudencia constitucional sobre estabilidad laboral reforzada.
Perú	Normativa laboral y jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre reposición frente a despidos lesivos de derechos fundamentales.
Argentina	Ley de Contrato de Trabajo y Ley Antidiscriminatoria N.º 23.592.

APORTES DEL DERECHO COMPARADO: COLOMBIA, PERÚ Y ARGENTINA

El derecho comparado aporta valor al ensayo porque permite observar que la protección frente al despido no se reduce a una regulación formal. Por el contrario, los modelos de Colombia, Perú y Argentina muestran que la eficacia de la protección laboral depende de la rapidez del mecanismo procesal, de la posibilidad de reintegro o reposición, de la reparación integral y de la capacidad judicial para controlar decisiones patronales discriminatorias. Esta lectura resulta útil para Ecuador, donde el despido ineficaz cuenta con base legal y constitucional, pero aún enfrenta desafíos en su aplicación material.

Tabla 1. Comparación constitucional sobre derecho al trabajo y protección reforzada

País	Base constitucional relevante	Aporte para el análisis
Ecuador	Reconoce el derecho al trabajo, la tutela judicial efectiva, la seguridad jurídica, la igualdad y los principios laborales de protección, especialmente en los artículos 33, 35, 75, 82, 326 y 331 de la Constitución.	Permite fundamentar el despido ineficaz como garantía constitucional y laboral, vinculada con la estabilidad reforzada y la protección de grupos de atención prioritaria.
Colombia	Reconoce el derecho al trabajo, la igualdad, la protección especial a la mujer embarazada y la estabilidad laboral reforzada desarrollada por la jurisprudencia constitucional.	Aporta una visión amplia de protección constitucional frente a despidos discriminatorios o lesivos de derechos fundamentales.
Perú	Reconoce el derecho al trabajo y la protección frente al despido arbitrario, complementada por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.	Aporta una lectura constitucional del trabajo como derecho que incluye permanencia frente a despidos injustificados o contrarios a derechos fundamentales.
Argentina	Reconoce el derecho a trabajar, la protección contra el despido arbitrario y la estabilidad del empleado público, además de normas antidiscriminatorias aplicables al ámbito laboral.	Aporta una base constitucional y legal para limitar el despido cuando se demuestra que vulnera derechos fundamentales o se funda en motivos discriminatorios.

Tabla 2. Comparación de la normativa laboral aplicable

País	Normativa laboral aplicable	Tratamiento del despido o protección laboral
Ecuador	Código del Trabajo y Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.	Regula el despido ineficaz para trabajadoras embarazadas, personas asociadas a gestación o maternidad y dirigentes sindicales en ejercicio de sus funciones. Su finalidad es impedir que el despido produzca efectos cuando vulnera estabilidad laboral reforzada.
Colombia	Código Sustantivo del Trabajo y reglas jurisprudenciales sobre estabilidad laboral reforzada.	Exige protección especial frente al despido de mujeres embarazadas, trabajadores con fuero de maternidad y personas en condición de debilidad manifiesta, bajo criterios desarrollados por la Corte Constitucional.
Perú	Normativa laboral y criterios del Tribunal Constitucional.	Ha desarrollado la reposición frente a despidos que vulneran derechos fundamentales, especialmente en casos de despido nulo, incausado o lesivo de la libertad sindical y del derecho al trabajo.
Argentina	Ley de Contrato de Trabajo y Ley Antidiscriminatoria N.º 23.592.	Protege frente al despido discriminatorio y permite discutir la reinstalación cuando se demuestra que la decisión patronal vulnera derechos fundamentales.

Tabla 3. Comparación jurisprudencial sobre reintegro, reposición y tutela efectiva

País	Jurisprudencia relevante	Criterio principal
Ecuador	Corte Constitucional del Ecuador: Sentencia No. 164-15-SEP-CC y Sentencia No. 607-24-EP/26.	Reconoce la importancia de la tutela judicial efectiva, la seguridad jurídica y la protección reforzada. Sin embargo, persisten desafíos sobre reintegro oportuno, reparación integral y criterios uniformes en materia de despido ineficaz.
Colombia	Corte Constitucional de Colombia: Sentencia SU-070/13.	Sistematiza reglas sobre fuero de maternidad y estabilidad laboral reforzada, incluyendo medidas de reintegro y pago de prestaciones según las circunstancias del caso.
Perú	Tribunal Constitucional del Perú: Expediente N.º 1124-2001-AA/TC.	Reconoce que el derecho al trabajo comprende el acceso al empleo y el derecho a no ser despedido sino por causa justa, especialmente cuando el despido lesiona derechos fundamentales.
Argentina	Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina: "Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo".	Permite analizar la reinstalación frente a despidos discriminatorios con base en la Ley Antidiscriminatoria N.º 23.592, aunque su aplicación depende de la prueba de discriminación.

Tabla 4. Cuadro comparativo consolidado

Criterio / País	Ecuador	Colombia	Perú	Argentina
Cobertura de estabilidad	Restringida a supuestos específicos como embarazo, maternidad, lactancia y dirigencia sindical, con discusión sobre otros grupos vulnerables.	Amplia, porque incluye embarazo, maternidad y debilidad manifiesta por razones de salud u otras condiciones protegidas.	Amplia en determinados casos, especialmente frente a despido nulo, incausado o lesivo de derechos fundamentales.	Moderada, con énfasis en el despido discriminatorio y en la prueba de la causa lesiva.
Vía procesal de reintegro	Acción de despido ineficaz en sede laboral, con trámite sumario y desafíos de ejecución.	Acción de tutela como mecanismo constitucional preferente cuando se afectan derechos fundamentales.	Proceso de amparo o vía laboral, según la naturaleza del despido y el derecho afectado.	Acción de amparo o vía sumarísima cuando se invoca discriminación laboral.
Medidas cautelares	Limitadas o poco desarrolladas en la fase inicial, lo que puede afectar la protección oportuna.	Relevantes para evitar la consolidación del daño y proteger el mínimo vital de la persona trabajadora.	Desarrolladas en sede constitucional, especialmente cuando la reposición resulta necesaria para restituir el derecho.	Moderadas y dependientes de la acreditación inicial del acto discriminatorio.
Eficacia del reintegro	Puede verse limitada por litigiosidad, demora procesal, resistencia patronal o falta de criterios uniformes.	Alta cuando se activa la tutela constitucional y se demuestra la afectación de estabilidad reforzada.	Alta en casos donde se prioriza la reposición como consecuencia de la vulneración de derechos fundamentales.	Condicionada a la prueba de discriminación y a la procedencia de la reinstalación.
Criterio que puede fortalecer a Ecuador	Fortalecer medidas cautelares, ejecución inmediata, reparación integral y criterios jurisprudenciales uniformes.	Aporta rapidez constitucional y protección amplia de personas en situación de vulnerabilidad.	Aporta la centralidad de la reposición cuando el despido afecta derechos fundamentales.	Aporta el enfoque antidiscriminatorio como límite al poder unilateral del empleador.

En consecuencia, el derecho comparado permite sostener que Ecuador no necesita abandonar su modelo de despido ineficaz, sino fortalecerlo mediante criterios procesales y jurisprudenciales más eficaces. Colombia demuestra la utilidad de mecanismos constitucionales urgentes para proteger a personas en situación de vulnerabilidad; Perú evidencia la importancia de la reposición cuando el despido vulnera derechos fundamentales; y Argentina muestra que la prohibición de discriminación puede funcionar como límite al poder unilateral del empleador. Por tanto, el criterio concreto que podría fortalecer el modelo ecuatoriano es la incorporación de reglas más claras sobre medidas cautelares, reintegro oportuno, flexibilización probatoria razonable y reparación integral, evitando que la garantía quede reducida a una declaración formal sin efectos materiales suficientes.

CONCLUSIONES

Prevalencia de la protección formal sobre el material: El análisis comparado demuestra que la acción de despido ineficaz en Ecuador conserva una estructura normativa relevante, pero todavía opera con una tendencia predominantemente formal cuando el reintegro no se ejecuta de manera inmediata. Mientras que modelos como los de Colombia y Perú priorizan respuestas constitucionales preferentes, medidas urgentes o reposición laboral en determinados casos, el modelo ecuatoriano puede dilatar el goce efectivo del derecho durante la tramitación procesal. Esta situación afecta de manera especial a los trabajadores protegidos, porque la pérdida temporal del empleo compromete su subsistencia, su estabilidad familiar y su derecho a una reparación oportuna.

Efectos regresivos de la restricción procesal: La aplicación restrictiva de reglas procesales, como la derivada de la Resolución No. 05-2021 de la Corte Nacional de Justicia, puede debilitar la tutela judicial efectiva cuando impide acumular pretensiones laborales complementarias dentro de la demanda de despido ineficaz. Esta dispersión procesal afecta los principios de economía, celeridad y concentración, pues obliga al trabajador a iniciar varios procesos para reclamar derechos derivados de una misma relación laboral. Por ello, la protección reforzada requiere una interpretación procesal que no sacrifique la justicia material por un formalismo excesivo.

Brecha de convencionalidad por taxatividad excesiva: Existe una tensión entre el artículo 195.1 del Código del Trabajo ecuatoriano y los estándares internacionales de protección del derecho al trabajo, especialmente cuando la ineficacia se limita a supuestos expresamente previstos y deja fuera otros despidos discriminatorios o lesivos de derechos fundamentales. Esta limitación puede afectar a trabajadores que, aunque no estén incluidos de forma expresa en la norma, se encuentran en condiciones de vulnerabilidad o enfrentan decisiones patronales discriminatorias. En consecuencia, resulta necesario fortalecer el marco normativo y jurisprudencial mediante criterios de tutela judicial efectiva, reparación integral y control de convencionalidad, en armonía con los estándares de la Organización Internacional del Trabajo y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Criterio final de fortalecimiento del modelo ecuatoriano: El despido ineficaz debe consolidarse como una garantía material y no únicamente declarativa. Para ello, el modelo ecuatoriano requiere reglas claras sobre reintegro oportuno, medidas cautelares, ejecución inmediata de sentencias, reparación integral y valoración flexible de la prueba en casos de especial vulnerabilidad. De esta forma, la estabilidad laboral reforzada dejaría de depender únicamente del reconocimiento normativo y se convertiría en una protección real frente a despidos arbitrarios, discriminatorios o contrarios a derechos fundamentales.

REFERENCIAS

Argudo González, L. E. (2023). La caducidad de la ineficacia del despido intempestivo y las indemnizaciones de la garantía de inamovilidad laboral. *Derecho Crítico: Revista Jurídica, Ciencias Sociales y Políticas, 3(3)*, 1-24. Obtenido de https://doi.org/10.53591/dcjcsp.v3i3.1102

Arteaga Moreira, A. J. (2018). El despido ineficaz y su relación con el principio de no discriminación y el derecho a la estabilidad. *Revista San Gregorio*(26), 38-45. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6841001

Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial No. 449.* Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento No. 167.* Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). *Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Registro Oficial Suplemento No. 483.* Obtenido de https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/LEY-ORGANICA-PARA-LA-JUSTICIA-LABORAL-Y-RECONOCIMIENTO-DEL-TRABAJO-EN-EL-HOGAR.pdf

Comisión de Legislación y Codificación. (2005). *Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento No. 167, 16 de diciembre de 2005.*

Corte Constitucional de Colombia. (2013). *Sentencia SU-070/13. Protección reforzada a la maternidad y fuero de maternidad.* Obtenido de https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/su070-13.htm

Corte Constitucional del Ecuador. (2015). *Sentencia No. 164-15-SEP-CC, Caso No. 0947-11-EP*. Obtenido de https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcnBldGE6J2VzY3JpdG8nLCB1dWlkOidmMGIxZTE5Yy1mNzI3LTQ5M2EtYmNhNS02Y2QzNTU1YTJlZjgucGRmJ30

Corte Constitucional del Ecuador. (2026). *Sentencia No. 607-24-EP/26, Caso No. 607-24-EP*. Obtenido de https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoicm8iLCJ1dWlkIjoiZmUxMTJmMmEtZTllNy00N2I5LWEzODItZDIxOWRjMTI0MmVkLnBkZiJ9

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (31 de agosto de 2017). *Caso Lagos del Campo vs. Perú. Excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas.* Obtenido de https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf

Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina. (7 de diciembre de 2010). *Álvarez, Maximiliano y otros c. Cencosud S.A. s/ acción de amparo.* Obtenido de https://www.csjn.gov.ar/archivo-cij/lib/pdfjs/web/viewer.html?file=%2Farchivo-cij%2Fadj%2Fpdfs%2FADJ-0.904470001291757859.pdf&v=2

Ferrajoli, L. (2019). *La democracia a través de los derechos: El constitucionalismo*

garantista como modelo teórico y como proyecto político. (P. A. Ibáñez, Trad.) Trotta.

Ferrajoli, L. (2019). *Manifiesto por la igualdad.* Trotta.

Machado-López, L., Cedeño-Floril, M. P., & Jiménez-Daul, D. F. (2023). El despido ineficaz de mujeres en Ecuador. Enfoque legal, constitucional y convencional. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 6*(1), 14–24. doi:https://doi.org/10.62452/yzsbzq26

Organización Internacional del Trabajo. (2000). Convenio sobre la protección de la maternidad. *2000*(183).

Tribunal Constitucional del Perú. (2002). *Expediente No. 1124-2001-AA/TC. Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y FETRATEL.* Obtenido de https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html