

Pablo Miguel Vaca-Acosta¹

E-mail: ua.pablovaca@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0806-8929>

Sandy Nicole Diaz-Analuisa¹

E-mail: sandynda69@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-9289-0799>

Josselyn Noelya Yanchatipan-Rivera¹

E-mail: josselynnyr40@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-3245-5600>

¹ Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Vaca-Acosta, P. M., Diaz-Analuisa, S. N., & Yanchatipan-Rivera, J. N. (2026). Tensiones laborales y vulneración de la estabilidad: análisis de las causas estructurales y efectos sociales del cese arbitrario en el Ecuador. *Revista UGC*, 4(2), 161-166.

Fecha de presentación: 19/12/2025

Fecha de aceptación: 22/02/2026

Fecha de publicación: 01/04/2026

RESUMEN

El despido injustificado constituye una problemática persistente en el mercado laboral ecuatoriano, con profundas implicaciones jurídicas, económicas y sociales. Las causas estructurales que lo motivan incluyen vacíos normativos, inadecuados mecanismos de fiscalización y una débil cultura de cumplimiento por parte de algunos empleadores. Esta situación no solo vulnera la estabilidad laboral, sino que también socava el derecho al trabajo digno, incrementa los índices de informalidad y precarización, y genera un impacto psicológico negativo en las personas afectadas. Además, la limitada efectividad de los mecanismos de reparación y sanción impide disuadir estas prácticas. La falta de estabilidad laboral repercute directamente en la cohesión social, debilitando las posibilidades de desarrollo económico sostenible. Por ello, resulta urgente fortalecer el marco normativo, implementar políticas públicas de protección efectiva y promover una cultura de respeto al derecho laboral en todos los sectores productivos.

Palabras clave:

Despido arbitrario, estabilidad laboral, derecho al trabajo, precarización, justicia laboral.

ABSTRACT

Unjustified dismissal remains a persistent issue in Ecuador's labor market, with serious legal, economic, and social repercussions. Structural causes include normative gaps, weak enforcement mechanisms, and limited employer accountability. These practices not only undermine job stability but also violate the right to decent work, increase informality and job insecurity, and negatively affect workers' mental well-being. Furthermore, the inefficiency of reparatory and punitive mechanisms fails to deter such practices. The erosion of labor stability directly weakens social cohesion and hampers sustainable economic development. Thus, it is crucial to reinforce the legal framework, implement effective public protection policies, and foster a culture of labor rights compliance across all productive sectors.

Keywords:

Arbitrary dismissal, job stability, labor rights, precarious employment, labor justice.

INTRODUCCIÓN

La estabilidad laboral, entendida como el derecho de los trabajadores a mantener su empleo bajo condiciones equitativas y sin sufrir despidos injustificados, ha sido un aspecto clave del Derecho Laboral en Ecuador. Sin embargo, en el contexto del teletrabajo, este derecho ha sido amenazado por una serie de factores. En primer lugar, la implementación del teletrabajo no ha sido homogénea, y muchos trabajadores han enfrentado dificultades debido a la falta de infraestructura tecnológica en sus hogares, lo que ha generado diferencias en las condiciones laborales. La falta de acceso a una conexión a internet estable o a equipos de trabajo adecuados ha afectado la productividad de algunos empleados, exponiéndolos a mayores riesgos de despido o precarización laboral (Coba Quintana et al., 2025).

El derecho al trabajo y a la estabilidad laboral está profundamente arraigado en la Constitución de la República del Ecuador, específicamente en el Artículo 326, que establece la prohibición de los despidos arbitrarios y garantiza la permanencia de los trabajadores en su puesto, salvo por causas justificadas. Este artículo es clave para proteger a los trabajadores, en especial a aquellos en situaciones de vulnerabilidad, como mujeres embarazadas, personas con discapacidad o trabajadores en sectores informales o precarizados. La estabilidad laboral es entendida como la obligación de los trabajadores de garantizar que los contratos laborales se mantienen en tanto no existen causas legales para su terminación (Hidalgo, 2024).

El Código de Trabajo del Ecuador, a su vez, en su artículo 16 complementa las disposiciones constitucionales, definiendo de manera específica las causales de despido justificado, que incluyen faltas graves como el incumplimiento de deberes o la falta de respeto a superiores, entre otras. Cuando un trabajador es despedido de manera injustificada, la ley establece que tiene derecho a una indemnización proporcional al tiempo que ha trabajado, además de salarios caídos, en caso de que el despido sea considerado nulo. Además, el Código detalla los mecanismos para la terminación de contratos, lo que busca evitar arbitrariedades en las relaciones laborales (Suárez-Zambrano et al., 2024).

La estabilidad laboral, entendida como la garantía de permanencia en el empleo mientras se cumplan las obligaciones contractuales y legales, constituye un pilar fundamental en las relaciones laborales. En Ecuador, a pesar de la existencia de un marco jurídico que busca proteger este derecho, su aplicación en el sector privado ha presentado desafíos y generando debates en los últimos años. Esta problemática se relaciona directamente con la falta de una legislación sólida que establezca un marco claro y efectivo para proteger la estabilidad laboral de los empleados, pero que en la práctica pasa inadvertido (Potosí, 2019).

Aunque existen disposiciones en el Código de Trabajo que establecen que el empleador solo puede despedir a un trabajador por causas justificadas, como incumplimiento grave de obligaciones laborales, necesidad de cambios en la empresa por razones económicas o técnicas, o la terminación de contratos a plazo fijo. Es necesario fortalecer las leyes y regulaciones que protegen la estabilidad laboral del trabajador por lo tanto el presente trabajo busca responder a la problemática planteada de ¿Cuál es el impacto jurídico de la vulneración de los derechos laborales, reconocidos en la constitución y la ley? con la cual se pretende realizar una conceptualización y caracterización dentro del contexto jurídico ecuatoriano, que atienda al objetivo de determinar cuál es el impacto en la estabilidad del marco jurídico ecuatoriano ante la vulneración de los derechos laborales.

MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, debido a que se orienta al análisis e interpretación del marco jurídico que regula la estabilidad laboral en el Ecuador y a la comprensión del impacto que genera la vulneración de los derechos laborales en el contexto del teletrabajo. Este enfoque permite examinar de manera crítica las disposiciones normativas, doctrinales y jurisprudenciales que sustentan el derecho al trabajo y la estabilidad laboral, así como identificar las tensiones existentes entre la normativa vigente y su aplicación práctica en el sector privado. Desde el punto de vista metodológico, la investigación se enmarca dentro de los estudios jurídicos de carácter dogmático y sociojurídico. El enfoque dogmático-jurídico se aplicó para el análisis sistemático de la normativa ecuatoriana relacionada con el derecho al trabajo, particularmente la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo, con el propósito de identificar las disposiciones legales que regulan la estabilidad laboral y las causales de terminación del contrato laboral. Por su parte, el enfoque sociojurídico permitió examinar la problemática desde una perspectiva social, considerando los efectos que la vulneración de los derechos laborales genera en los trabajadores, especialmente en el contexto de las nuevas modalidades de trabajo como el teletrabajo. En cuanto al alcance de la investigación, el estudio presenta un carácter descriptivo, aplicado y propositivo. Es descriptivo porque permite identificar y caracterizar los principales elementos del marco jurídico que regula la estabilidad laboral en Ecuador, así como las problemáticas que surgen en su aplicación. Asimismo, es aplicado debido a que busca vincular el análisis teórico con la realidad social, generando aportes que puedan contribuir al fortalecimiento de la protección jurídica de los trabajadores. Finalmente, tiene un alcance propositivo, ya que a partir del análisis realizado se plantean reflexiones orientadas a mejorar el sistema de protección de los derechos laborales y fortalecer la estabilidad laboral en el país.

Para el desarrollo del estudio se emplearon diversos métodos del nivel teórico del conocimiento. En primer lugar, se utilizó el método inductivo-deductivo, que permitió partir del análisis de casos y disposiciones específicas para llegar a conclusiones generales sobre la situación de la estabilidad laboral en Ecuador. Asimismo, se aplicó el método analítico-sintético, mediante el cual se descompuso la información normativa y doctrinal en sus elementos fundamentales para comprender su contenido y posteriormente integrarlos en un análisis sistemático que permitiera identificar sus principales implicaciones jurídicas. De igual forma, se empleó el método exegético, propio de las investigaciones jurídicas, el cual permitió realizar la interpretación literal y sistemática de las normas legales, especialmente de aquellas contenidas en la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo, con el objetivo de determinar su alcance y aplicación en materia de estabilidad laboral. En el nivel empírico del conocimiento, se utilizó principalmente el análisis documental, técnica que permitió recopilar y examinar información proveniente de diversas fuentes jurídicas y académicas, tales como legislación nacional, doctrina especializada, jurisprudencia, artículos científicos, tesis académicas y documentos institucionales relacionados con el derecho laboral. Este análisis permitió construir una base teórica sólida para comprender la problemática de la estabilidad laboral y su vulneración en el contexto ecuatoriano. El proceso de análisis se desarrolló mediante un análisis cualitativo sistemático de la información, en el cual se revisaron y compararon las disposiciones normativas, los aportes doctrinales y los antecedentes investigativos sobre la estabilidad laboral. Este procedimiento permitió identificar los principales vacíos normativos, las dificultades en la aplicación de la legislación laboral y los desafíos que enfrenta el sistema jurídico ecuatoriano para garantizar la protección efectiva de los trabajadores frente a despidos injustificados. La metodología empleada permitió abordar la problemática desde una perspectiva integral, combinando el análisis jurídico con la comprensión de la realidad social del trabajo en Ecuador, con el propósito de generar reflexiones y aportes que contribuyan al fortalecimiento de la protección de los derechos laborales y a la consolidación de un entorno laboral más justo y equitativo.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El derecho laboral es un campo legal esencial que se encarga de regular las relaciones entre empleadores y empleados, protegiendo los derechos de los trabajadores y asegurando que ambas partes cumplan con sus obligaciones. Su papel es crucial para mantener un equilibrio justo en el entorno laboral, donde se respeten los derechos de los trabajadores y se satisfagan las necesidades de los empleadores. Partiendo en que el Derecho al trabajo es un derecho fundamental e inherente, podemos

conceptualizarlo como una manifestación social de la labor bajo autoridad jerárquica en el marco de un sistema económico, que tiene como protagonistas al empleador y al trabajador (Orellana, 2017).

El Derecho del Trabajo se fundamenta en tres pilares esenciales: la buena fe, la protección y la irrenunciabilidad. El principio de buena fe, presente en todas las áreas del derecho, exige un comportamiento honesto y transparente en las relaciones laborales, tanto antes como durante la vigencia del contrato. Este implica que las partes deben cumplir no solo con lo expresamente pactado en el contrato, sino también con las obligaciones que se derivan de la naturaleza de la relación laboral, la ley o la costumbre, como la obligación de trabajar en días festivos en casos de fuerza mayor, para garantizar la seguridad de la empresa o la salud de los trabajadores (Coba Quintana et al., 2025).

El principio protector es el principio más importante del Derecho laboral ya que lo diferencia del Derecho Civil, donde impera el derecho de igualdad y la no discriminación. En este tipo de derecho se debe proteger a las partes más vulnerables que en este caso es el trabajador. Por tanto, hay desigualdad, se protege a una parte para equipararla con la otra. De esta deriva a su vez el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, establece que ningún trabajador puede renunciar voluntariamente a los beneficios y protecciones que le otorga la ley laboral (Murillo & Pazmiño, 2023).

la estabilidad laboral en Ecuador, un derecho fundamental de los trabajadores se refiere a la garantía de mantener el empleo bajo condiciones justas y equitativas, protegiendo a los individuos de despidos arbitrarios o injustificados. Esta estabilidad se basa en el cumplimiento de las leyes laborales vigentes, contratos de trabajo claros y el respeto a los derechos establecidos en la Constitución y el Código de Trabajo. Si bien no existe una definición única y absoluta, la jurisprudencia y la doctrina han desarrollado criterios para determinar cuándo un despido es considerado justificado o no, buscando equilibrar los intereses de empleadores y trabajadores. La estabilidad laboral no implica un derecho absoluto a mantener el empleo de por vida, pero sí establece un marco legal que busca proteger a los trabajadores y garantizar un entorno laboral justo y seguro (García, 2017).

La estabilidad laboral en Ecuador es un desafío persistente para el desarrollo económico y social del país. A pesar de los avances en la reducción del desempleo y el subempleo, la informalidad y la precariedad laboral siguen siendo altas, especialmente entre jóvenes y mujeres. Esto se traduce en bajos salarios, falta de acceso a seguridad social y condiciones laborales inadecuadas, lo que afecta la productividad y el bienestar de los trabajadores (Hidalgo, 2024).

En el Ecuador, existen varias causas que hacen posible esta realidad, primeramente, por el desempleo y subempleo, este último mucho más debido, al alto índice del trabajo informal, a lo que se suma la remuneración inferior al básico unificado por la ley. Se estima que más del 50% de los trabajadores no cuenta con estabilidad, seguro social, contratos laborales, y carecen de los derechos laborales básicos (Machado et al., 2023).

La economía ecuatoriana ha tenido dificultades para crecer de manera sostenida, factores como deuda externa, la salida de la inversión, y la dependencia del régimen de exportación, afecta la producción de empleo, principalmente la crisis política con los altos índices de corrupción reduce el interés por el sector internacional de invertir (Lucero, 2020).

Según el artículo 325 de la constitución del Ecuador establece: El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconoce el derecho al trabajo. Se conocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores". En base a este articulado se puede notar una evidente vulneración de derechos y un desacato por parte del estado, que es del que emanan estos problemas (Mecanchí, 2024).

Una preocupante disparidad entre el sólido marco legal ecuatoriano en materia de derechos laborales y la realidad que enfrentan los trabajadores del sector privado. Si bien la Constitución y el Código de Trabajo consagran principios de protección, irrenunciabilidad e indemnización, la persistencia de la inestabilidad laboral (Martínez, 2021).

Para garantizar el pleno cumplimiento de los derechos laborales consagrados en la Constitución del 2008, se recurre al código laboral como una herramienta jurídica fundamental, que contempla un conjunto de normativas, leyes y disposiciones legales, que regula las complejas relaciones profesionales empleadores-empleados. Su aplicación se lleva a cabo de manera precisa, adaptándose a las diversas características o condiciones que se establecen en los contratos laborales previamente establecidos entre las partes. Sin embargo, a pesar de mantener una legislación que apoye al dependiente, aún se vulneran sus derechos mediante el despido intempestivo, que es la terminación unilateral abrupta del contrato laboral por parte del empleador, mismo que se realiza sin una causa justificada o sin previo aviso, mismo que es ilegal, ya que viola tanto la legislación como los derechos personales de los trabajadores, generalmente suele ocurrir sin que el trabajador haya incurrido en faltas graves o incumplimientos que justifiquen la terminación del contrato, vulnerando sus derechos (Mejía & Orellana, 2017).

La Constitución ecuatoriana reconoce explícitamente el derecho a un trabajo digno, sin acciones arbitrarias,

actuando con todo el debido proceso ley en caso de despido, estribando así la seguridad jurídica del dependiente, considerando que el despido intempestivo, al no ser justificado, rompe con estas premisas jurídicas, dejando al trabajador en una situación de indefensión y vulnerabilidad, de forma arbitraria, abusando explícitamente del poder por parte del empleador (Ordoñez, 2020).

El artículo 187 del Código del Trabajo, señala que "el empleador no puede despedir intempestivamente ni desahuciar al trabajador miembro de la directiva, de la organización de trabajadores. Si lo hiciera, le indemnizará con una cantidad equivalente a la remuneración de un año, sin perjuicio de que siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período para el cual fue elegido. El Contrato Individual de Trabajo es un convenio colectivo de trabajo, acuerdo de las dos voluntades esto es del trabajador y del empleador, básicamente sus objetivos principales es la prestación de sus servicios lícitos y personales directamente al empleador, con aquella actividad que el individuo desarrolla usualmente se denomina la obligación, del trabajador de respetar las normas administrativas, reglamentarias, técnicas y económicas que tiene que cumplir toda persona trabajadora (Potosí, 2019).

En la legislación colombiana, el artículo 25 del código sustantivo del trabajo dice: "Contrato individual de trabajo: Es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a una persona natural o jurídica bajo la continua dependencia mediante remuneración. Las partes de este contrato son el empleador quien ordena el servicio, y el empleado quien realiza el servicio. Terminación unilateral del contrato por parte del empleado sin justa causa: Generalmente debe dar un preaviso de 30 días, si no lo da, se le quitan 30 días de salario. Pensión sanción: Tiene la misma naturaleza de la pensión normal de jubilación. Se da cuando el empleado cumple más de 10 años, pero menos de 20 años de servicio" (Robelly-Flores & Salazar-Ruiz, 2025).

En la legislación de Costa Rica el código de trabajo en el artículo 18 dice: "Artículo 18. Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otras sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma. Artículo 82. El patrono que despida a un trabajador por alguna de las causas enumeradas en el artículo anterior no incurrirá en responsabilidad. Si con posterioridad al despido surgiere contención y no se comprobare la causa del mismo, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen el importe del preaviso y el del auxilio de cesantía que le pudieran corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que, de acuerdo con los términos legales para tramitar y resolver, haya debido quedar firme la

sentencia condenatoria en contra del patrono” (Suárez-Zambrano et al., 2024).

En cuanto a la jurisprudencia, el Tribunal de Trabajo ha emitido varias sentencias que refuerzan la protección del derecho a la estabilidad laboral. En casos de despidos injustificados, el tribunal ha ordenado la reinstalación de trabajadores y el pago de salarios caídos. Además, la legislación laboral ecuatoriana está alineada con los estándares internacionales establecidos por la Organización Internacional del Trabajo, lo que refuerza la protección de los trabajadores y promueve el respeto a sus derechos en todo tipo de relación laboral. A pesar de estos avances normativos, Ecuador sigue enfrentando desafíos significativos en la implementación efectiva de las leyes laborales, particularmente en lo que respecta al teletrabajo y otras formas de trabajo flexible. Uno de los principales problemas es la informalidad laboral, que afecta a una gran parte de la población trabajadora en el país. Los trabajadores informales, no registrados en el sistema formal de empleo, no gozan de las mismas protecciones legales, incluyendo la estabilidad laboral. Además, la falta de capacitación tanto de trabajadores como de empleados sobre las nuevas modalidades de trabajo ha generado confusión y, en algunos casos, el incumplimiento de las normativas vigentes (Potosí, 2019).

La lucha de la estabilidad laboral dio inicio con la industrialización, y la primera fuente fue la ley de estabilidad Laboral en Francia, la cual desde aquellos tiempos tenía la finalidad primordial de tutelar y proteger los derechos de los trabajadores en caso de despido intempestivo. Aquí se reafirma la estabilidad laboral como un derecho fundamental del ser humano, particularmente en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos entre los hombres y las mujeres y las naciones grandes y pequeñas (Martínez, 2021).

El contrato individual de trabajo es un acuerdo entre empleador y trabajador para la prestación de servicios bajo subordinación y con remuneración. En Ecuador, el empleador no puede despedir intempestivamente a miembros de la directiva sindical; si lo hace, debe indemnizarlos con un año de salario. En Colombia, si un trabajador renuncia sin preaviso, se le descuenta un mes de salario, y existe la pensión sanción para quienes trabajaron entre 10 y 20 años. En Costa Rica, si un despido es injustificado, el trabajador puede reclamar indemnización por preaviso, auxilio de cesantía y salarios caídos (Mejía & Orellana, 2017).

El contrato individual de trabajo es un acuerdo entre empleador y trabajador para la prestación de servicios bajo subordinación y con remuneración. En Ecuador, el empleador no puede despedir intempestivamente a miembros de la directiva sindical; si lo hace, debe indemnizarlos con un año de salario. En Colombia, si un trabajador renuncia sin preaviso, se le descuenta un mes de salario, y existe la pensión sanción para quienes trabajaron entre

10 y 20 años. En Costa Rica, si un despido es injustificado, el trabajador puede reclamar indemnización por preaviso, auxilio de cesantía y salarios caídos.

CONCLUSIONES

El marco jurídico ecuatoriano en materia laboral se caracteriza por su complejidad y amplitud, abarcando desde la Constitución y el Código del Trabajo hasta leyes especiales, decretos y convenios internacionales. Si bien este marco legal establece un conjunto de derechos y garantías para los trabajadores, su aplicación práctica en el sector privado presenta desafíos. La alta tasa de contratos a plazo fijo, la precariedad laboral y los despidos intempestivos evidencian una asimetría de poder en las relaciones laborales, que pone en riesgo la protección de los derechos de los trabajadores. Es necesario fortalecer la supervisión y el control, así como promover una cultura de cumplimiento de la normativa laboral, para garantizar la efectiva protección de los trabajadores y un entorno laboral justo y equitativo. El marco legal ecuatoriano en materia de estabilidad laboral es sólido y está respaldado por la Constitución y el Código de Trabajo, además de leyes recientes como la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Sin embargo, la correcta implementación de estas normativas enfrenta varios obstáculos debido a un marco jurídico fuerte, pero del que tiene una presencia ausente.

La legislación actual, aunque incluye disposiciones para proteger el empleo, no refleja las particularidades del teletrabajo, como la desconexión digital, la compensación de costos adicionales y la supervisión adecuada del cumplimiento de los derechos laborales. Para evitar la vulneración continua de la estabilidad laboral, es esencial que las reformas incluyan garantías claras que prevengan despidos arbitrarios, aseguren la remuneración justa, y formalicen de manera adecuada el teletrabajo, protegiendo a los trabajadores frente a prácticas laborales abusivas y garantizando un entorno laboral seguro y estable.

REFERENCIAS

- Coba Quintana, L. M., Basantes Silva, R. D., & Durán Goyes, A. I. (2025). La vulneración del derecho a la estabilidad laboral en el contexto del teletrabajo en el Ecuador. *Esprint Investigación*, 4(1), 27–38. <https://doi.org/10.61347/ei.v4i1.92>
- García, S. (2017). *Análisis y crítica del despido ineficaz en el Ecuador* [Trabajo de grado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. .
- Hidalgo, M. (2024). *Análisis jurídico de la estabilidad laboral en el sector privado de Ecuador 2023* [Tesis de maestría, Universidad Laica, Eloy Alfaro de Manabí, Manabí, Ecuador. <https://repositorio.ulead.edu.ec/bitstream/123456789/6320/1/ULEAM-DER-0092.pdf>

- Lucero, M. (2020). *El despido ineficaz en el derecho laboral ecuatoriano* [Tesis de maestría, Universidad Central del Ecuador].
- 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. <https://doi.org/10.62452/yzsbzq26>
- Martínez, M. (2021). *La instrumentalización del despido ineficaz como garantía del derecho al trabajo: Caso de estudio Machala, provincia de El Oro* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Machala].
- Mejía, M., & Orellana, J. (2017). *El despido ineficaz que vulnera los derechos del trabajador consagrado en la Constitución en el ámbito laboral* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Machala].
- Murillo, L., & Pazmiño, M. (2023). *El despido ineficaz aplicado al hombre trabajador con licencia de paternidad* [Trabajo de grado, Universidad San Gregorio de Portoviejo].
- Ordoñez, R. (2020). El derecho al trabajo en el Ecuador: Del despido libre a un despido regulado. *Revista Jurídica del Trabajo*, 11(2), 1-15. <http://www.revistajuridica-deltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/38/39>
- Orellana, M. (2017). *El despido ineficaz como mecanismo de protección a mujeres embarazadas y mujeres por su condición de gestación o maternidad* [Trabajo de grado, Universidad del Azuay].
- Potosí, K. (2019). *La figura del despido ineficaz: Aplicación e impacto jurídico en los derechos del empleador* [Trabajo de grado, Universidad Regional Autónoma de los Andes].
- Robelly-Flores, A., & Salazar-Ruiz, R. (2025). Despido ineficaz en mujeres embarazadas por terminación de la relación laboral mediante visto bueno en Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT*, 10(1), 112-126. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9988561.pdf>
- Suárez-Zambrano, D. M., Palma-León, C. J., Santana-López, N. A., & Hernández-Alvarado, V. J. (2024). Vulneración al derecho laboral de despidos injustificados en casos de atención prioritaria. *Verdad y Derecho. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 4(especial Babahoyo), 10-17. <https://www.revistasinstitutoperspectivasglobales.org/index.php/verdadyderecho/article/view/416/878>

Conflictos de interés:

Los autores declaran no tener conflictos de interés.

Contribución de los autores:

Pablo Miguel Vaca-Acosta, Sandy Nicole Diaz-Analuisa, Josselyn Noelya Yanchatipan Rivera: Concepción y diseño del estudio, adquisición de datos, análisis e interpretación, redacción del manuscrito, revisión crítica del contenido, análisis estadístico, supervisión general del estudio.

Declaración ética:

El estudio aborda temas relacionados con estudiantes/personas vulnerables, pero se realizó únicamente mediante revisión documental, análisis de información secundaria o bases de datos públicas. No implicó la participación directa de seres humanos ni el manejo de información personal identificable.