

Keytlin Damaris Real-Rojas; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

[DOI 10.35381/cm.v12i1.2127](https://doi.org/10.35381/cm.v12i1.2127)

Despido ineficaz en el marco laboral ecuatoriano y la aplicación del principio de uniformidad

Ineffective dismissal in the Ecuadorian labor framework and the application of the principle of uniformity

Keytlin Damaris Real-Rojas
dr.keytlindrr35@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Riobamba, Chimborazo
Ecuador
<https://orcid.org/0009-0004-0734-0363>

Valeria Estefanía Vicuña-Pozo
ur.valeriavp84@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Riobamba, Chimborazo
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0002-1883-8384>

Recepción: 15 de diciembre 2025
Revisado: 26 de febrero 2026
Aprobación: 15 de marzo 2026
Publicado: 01 de abril 2026

Keytlin Damaris Real-Rojas; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue analizar el despido ineficaz en el marco laboral ecuatoriano y la aplicación del principio de uniformidad. La modalidad aplicada en el estudio es cualitativa. Se apoyó en la técnica de recolección de datos documental, manejando la recaudación y análisis de una tipología documental-bibliográfica, mediante la cual se procedió a revisar artículos científicos y leyes. La técnica empleada fue la entrevista, a funcionarios públicos profesionales del derecho. A través de entrevistas semiestructuradas. En conclusión, el uso de la antinomia en el despido ineficaz y su influencia constitucional se muestra en el análisis crítico y jurídico realizado. Se observa que la presencia de disposiciones legales contradictorias, o antinomias, en lo que respecta al despido, sobre todo al despido ineficaz, tiene un impacto directo sobre principios constitucionales como la igualdad ante la ley, la seguridad jurídica y la tutela judicial efectiva.

Descriptores: Legislación; trabajo; derecho laboral. (Tesauro UNESCO)

ABSTRACT

The overall objective of the research was to analyze ineffective dismissal in the Ecuadorian labor framework and the application of the principle of uniformity. The study used a qualitative approach. It relied on documentary data collection techniques, involving the collection and analysis of a documentary-bibliographic typology, through which scientific articles and laws were reviewed. The technique used was interviews with public officials who are legal professionals, conducted through semi-structured interviews. In conclusion, the use of antinomy in ineffective dismissal and its constitutional influence is shown in the critical and legal analysis carried out. It is observed that the presence of contradictory legal provisions, or antinomies, with regard to dismissal, especially ineffective dismissal, has a direct impact on constitutional principles such as equality before the law, legal certainty, and effective judicial protection.

Descriptors: Legislation; work; labor law. (UNESCO Thesaurus)

INTRODUCCIÓN

El despido ineficaz, incorporado en el Código del Trabajo ecuatoriano en 2005, constituye una garantía de protección reforzada frente a despidos discriminatorios o violatorios de derechos constitucionales, disponiendo la restitución del trabajador afectado. No obstante, su aplicación ha evidenciado vacíos normativos y criterios judiciales dispares, afectando la seguridad jurídica y la tutela judicial efectiva. En este escenario, el principio de uniformidad jurisprudencial cobra una importancia particular, aunque su aplicación en el ámbito del trabajo todavía es reducida. Se entiende por despido ineficaz a una acción de resguardo que busca asegurar la estabilidad total en el trabajo. Se emplea cuando un empresario termina la relación laboral de forma unilateral e injusta con trabajadores que poseen una protección especial por su rol social o por estar en una situación vulnerable. Su objetivo principal es evitar que el despido tenga efectos legales, con el propósito de restablecer el derecho al trabajo (Beltrán-Ayala & Solís-Reyes, 2020). El despido ineficaz, que se refiere a la situación en la que un despido se realiza de manera que no cumple con los requisitos legales establecidos, es menos frecuentemente accionado en comparación con otras formas de despido, principalmente debido a una combinación de factores legales, prácticos y psicológicos que afectan tanto a empleadores como a empleados.

Este fenómeno puede ser mejor entendido a través de una serie de puntos clave, en el marco del Código de Trabajo (2010). Para empezar, es fundamental comprender qué es un despido ineficaz según el Código de Trabajo. Por lo general, un despido se considera ineficaz si no cumple con los procedimientos y las exigencias legales que rigen la finalización del contrato de trabajo. De acuerdo con el artículo 171 del Código del Trabajo de Ecuador, el despido de un trabajador solo puede ser justificado por una de las causas legales previstas, tales como el incumplimiento de las obligaciones laborales, la incapacidad del trabajador para desempeñar sus funciones, o la comisión de faltas graves. Si el despido no se ajusta a estas causales, se considera ineficaz. El

Keytlin Damaris Real-Rojas; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

despido ineficaz afecta principalmente a los derechos laborales del trabajador, ya que impide el cumplimiento de principios como la estabilidad laboral y la protección contra el despido arbitrario, consagrados en la Constitución de la República del Ecuador (2008).

A pesar de que la Constitución del Ecuador asegura el derecho a la estabilidad y al trabajo, el Código del Trabajo posibilita que el empresario despidan a un empleado "a su arbitrio" si paga una indemnización monetaria. El Estado tiene que asegurar que la finalización de la relación laboral sea el último recurso y no una alternativa simplificada a través del pago de una multa (indemnización), resguardando de esta manera la dignidad del empleado (Sarango Alcívar, & Vivanco Vargas, 2018).

Además, el principio de uniformidad se refiere a la necesidad de que las decisiones judiciales sean consistentes y coherentes, de modo que se garantice la igualdad en la aplicación de la ley y se eviten contradicciones que puedan generar inseguridad jurídica. Este principio es esencial para la construcción de un sistema judicial confiable y para la protección de los derechos laborales de los trabajadores (Pérez, 2020).

Para que los trabajadores y empleadores tengan seguridad acerca de las obligaciones y derechos que deben observar, es fundamental la implementación homogénea de las normas laborales en el contexto de un despido ineficaz. No obstante, uno de los problemas que afronta el sistema judicial laboral de Ecuador es la falta de uniformidad en la aplicación e interpretación de la ley entre los diversos jueces y tribunales laborales. Esto puede ocurrir debido a sentencias contradictorias o a una interpretación flexible de las razones para el despido, lo que provoca incertidumbre.

El derecho a la justicia y la protección judicial efectiva también están íntimamente vinculados con el principio de uniformidad. La aplicación consistente de la normativa laboral garantiza que los empleados puedan confiar en que sus derechos serán protegidos en todo momento y que las determinaciones judiciales no serán arbitrarias (COIP, 2014).

Keytlin Damaris Real-Rojas; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

En tal sentido, el derecho que tiene el trabajador a mantener su empleo mientras no cometa un motivo legal para ser despedido (visto bueno). Se basa en los principios constitucionales que ven el trabajo como un derecho y una responsabilidad social, lo cual constituye la base del bienestar económico de la persona y su familia (Paguay Duchi & Morales Navarrete, 2023).

Por otro lado, la capacitación no solo debe ser dirigida a los trabajadores, sino también a los empleadores, ya que, en ocasiones, estos cometen despidos ineficaces por desconocimiento de la ley o por falta de claridad sobre los procedimientos legales. (Romero, 2022). Es fundamental que los empleadores reciban educación en cuanto a:

- 1.Causales y procedimientos legales para el despido: Los empleadores deben comprender cuándo un despido está justificado y cómo debe llevarse a cabo para que sea válido ante la ley.
- 2.Consecuencias de un despido ineficaz: Los empleadores deben entender las implicaciones legales de un despido ineficaz, que pueden incluir no solo la reincorporación del trabajador, sino también la indemnización correspondiente y el daño a la imagen de la empresa.

Para asegurar una justicia laboral justa en Ecuador, es imprescindible poner en marcha reformas estructurales que no solo garanticen la aplicación homogénea del derecho, sino que también fomenten el acceso a la justicia, salvaguarden los derechos esenciales de los empleados y ofrezcan procedimientos rápidos y eficientes para solucionar disputas laborales (Tribunal Constitucional de España,2004). Estas modificaciones deben tratar tanto la formación judicial como la instauración de un sistema judicial más rápido, claro y al alcance de todos los participantes (Pérez,2020). Se plantea como objetivo general analizar el ddespido ineficaz en el marco laboral ecuatoriano y la aplicación del principio de uniformidad.

Keytlin Damaris Real-Rojas; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

MÉTODO

La modalidad aplicada en el estudio es cualitativa. Según Molina (2019), el diseño cualitativo permite comprender fenómenos sociales y las personas implicadas en este, situación que se ha pretendido con el desarrollo de esta investigación. Apoyándose en la técnica de recolección de datos documental, manejando la recaudación y análisis de una tipología documental-bibliográfica (Hernández Sampieri et al., 2014), mediante la cual se procede a revisar artículos científicos. La técnica empleada es la entrevista, a funcionarios públicos profesionales del derecho constituye una fuente primaria de información que permite conocer la percepción y experiencia de los actores directamente involucrados en la administración pública. A través de entrevistas semiestructuradas, se busca obtener información sobre los mecanismos de control, las dificultades en su aplicación y posibles reformas para fortalecer la fiscalización y la transparencia en la gestión pública.

RESULTADOS

Se presentan a continuación las entrevistas realizadas.

Tabla 1.
Entrevistas.

Interrogantes	Dr. Cristian Javier Suica , Abg. Libre ejercicio especialidad materia laboral.	Abg. Renato Castillo Rueda Abg. Libre ejercicio especialidad materia laboral.	Dr. Carlos Herrera Chávez . Docente de la Universidad UNACH y Abg. Libre ejercicio especialidad materia laboral.
1.¿Qué se entiende por despido ineficaz en el contexto del derecho	El despido ineficaz se refiere a aquellos despidos que, por no cumplir con los requisitos legales establecidos, no	Un despido ineficaz es aquel que no tiene efectos jurídicos porque no se ajusta a las condiciones legales necesarias	Desde una perspectiva doctrinal, el despido ineficaz es el que se pronuncia en contra de la ley, ya sea por violación

Keytlin Damaris Real-Rojas; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

laboral?	producen efectos jurídicos. Es decir, el despido es considerado nulo o sin validez por el tribunal, lo que genera la obligación del empleador de reincorporar al trabajador a su puesto de trabajo o, en su defecto, indemnizarlo de acuerdo con lo establecido en la ley.	para su validez. En otras palabras, aunque un empleador intente despedir a un trabajador, si el despido no cumple con los procedimientos legales o no tiene una justificación válida, el despido será considerado ineficaz y el trabajador tiene derecho a su reincorporación.	de procedimientos o por causas ajenas a los principios de justicia laboral. Este despido es invalidado por los tribunales, quienes exigen la reincorporación del trabajador a su puesto o, en su defecto, una indemnización que compense la lesión de sus derechos.
2. ¿Cuáles son las causas comunes de un despido considerado ineficaz según la jurisprudencia reciente?	Según la jurisprudencia reciente, las causas más comunes que invalidan un despido son la falta de justificación objetiva o razonable para la terminación del contrato de trabajo, la vulneración de derechos fundamentales del trabajador (como el derecho a la no discriminación o la falta de procedimiento previo en despidos disciplinarios), y la ausencia de pruebas adecuadas para demostrar la falta imputada al trabajador.	En la práctica, los despidos son ineficaces cuando no se respetan procedimientos básicos, como la falta de preaviso en despidos sin causa justa, la discriminación o el despido por embarazo o incapacidad, o cuando se despide sin pruebas suficientes para respaldar la acusación. También suele considerarse ineficaz cuando no se ha otorgado al trabajador la oportunidad de defenderse. Y sanciones posteriores.	La jurisprudencia más reciente considera ineficaces los despidos que carecen de causa justa, como aquellos impulsados por razones discriminatorias, por abuso de poder del empleador, o por falta de pruebas que justifiquen una infracción laboral por parte del trabajador. La falta de seguimiento de procedimientos específicos también es un factor determinante.
3. ¿En qué consiste el principio de	El principio de uniformidad implica que los tribunales	Este principio implica que los jueces deben ser coherentes en sus	Este principio se refiere a la necesidad de que las decisiones

Keytlin Damaris Real-Rojas; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

uniformidad en el sistema judicial y cómo se espera que se aplique en el derecho laboral?	deben aplicar la ley de manera consistente, sin variaciones que puedan generar disparidad de criterios en casos similares. En el ámbito laboral, este principio asegura que la jurisprudencia se mantenga estable, de modo que se ofrezcan soluciones coherentes y predecibles para los trabajadores y empleadores.	fallos, aplicando la misma interpretación de la ley en situaciones similares. Es esencial que los tribunales mantengan una aplicación uniforme de la normativa laboral para que los derechos de los trabajadores estén siempre protegidos de manera consistente	judiciales sigan un patrón uniforme para garantizar que los derechos de los trabajadores y empleadores sean tratados de la misma manera. La uniformidad evita interpretaciones contradictorias y asegura que la justicia sea igual para todos, sin excepciones arbitrarias.
4.¿Cómo afecta la falta de uniformidad en las decisiones judiciales sobre despido ineficaz a los derechos de los trabajadores y a la estabilidad laboral?	La ausencia de uniformidad en las decisiones judiciales crea inseguridad jurídica para las partes involucradas. Si no hay una aplicación coherente de las normas sobre despido ineficaz, los trabajadores pueden ver comprometida su estabilidad laboral y, en consecuencia, sus derechos a indemnización o reincorporación. Esto también afecta a los empleadores, quienes podrían enfrentarse a consecuencias jurídicas impredecibles.	La falta de uniformidad en las decisiones judiciales crea incertidumbre tanto para los trabajadores como para los empleadores. Los trabajadores pueden no estar seguros de si un despido será considerado ineficaz, lo que afecta su seguridad laboral y su estabilidad económica. Además, la falta de uniformidad debilita la protección legal que los trabajadores deben recibir.	La falta de uniformidad puede generar una falta de confianza en el sistema judicial y desprotección para los trabajadores. Si no se aplican criterios uniformes, los tribunales pueden emitir fallos contradictorios, lo que no solo perjudica a los trabajadores, sino que también afecta la coherencia del ordenamiento jurídico en general.
5.¿De qué manera el	El conflicto se da cuando las decisiones	El conflicto surge cuando los tribunales	El conflicto surge cuando el criterio

Keytlin Damaris Real-Rojas; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

concepto de despido ineficaz entra en conflicto con el principio de uniformidad en el sistema judicial?	judiciales sobre despido ineficaz varían de manera injustificada. Si un tribunal considera que un despido es ineficaz y otro lo valida, se pierde la coherencia judicial. Esto puede generar confusión en la interpretación de la normativa laboral, afectando tanto a los trabajadores como a los empleadores.	toman decisiones dispares sobre un mismo tipo de despido. Esto puede llevar a situaciones de discriminación y arbitrariedad, lo que daña los derechos de los trabajadores y dificulta la aplicación equitativa de la ley.	judicial sobre la validez de un despido no es consistente entre los tribunales. La falta de uniformidad impide que la ley se aplique de manera justa y predecible, y crea incertidumbre tanto para el trabajador como para el empleador, desvirtuando el principio de igualdad ante la ley.
---	---	---	---

Elaboración: Los autores.

DISCUSIÓN

En Ecuador, el despido ineficaz se considera una infracción a los derechos básicos del trabajador, porque el empleador no ha seguido los procesos legales apropiados para finalizar la relación laboral. Por otro lado, el principio de uniformidad se vincula con la estabilidad en las decisiones judiciales para evitar disparidades y garantizar que la ley se aplique de manera justa.

La inconsistencia en los fallos judiciales ha creado incertidumbre tanto para los trabajadores como para los empleadores, a pesar de que la ley establece criterios claros. Luego del análisis de los resultados, el principio de uniformidad se refiere a los requerimientos de que las sentencias judiciales se funden en una lógica coherente. Esto quiere decir que, en el ámbito laboral, los jueces deben emplear juicios sólidos en circunstancias similares de despido ineficaz para evitar la ocurrencia de arbitrariedades judiciales. El propósito es que el trabajador que se enfrente a un despido sin justificación o sin el procedimiento apropiado esté seguro de que su caso será resuelto con justicia y

Keytlin Damaris Real-Rojas; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

conforme a lo que establecido en la ley.

La legislación en el contorno laboral de Ecuador ha mostrado algunas variaciones. Ciertas resoluciones judiciales acerca del despido ineficaz no son coherentes, lo que ha ocasionado dilemas jurídicos y tienen un impacto directo en los derechos de los trabajadores. La ausencia de uniformidad puede llevar a los tribunales a beneficiar a las empresas en circunstancias similares, lo que afecta negativamente el amparo del derecho laboral.

Es importante el fortalecimiento de leyes y jurisprudencias, además del entrenamiento de los jueces en temas laborales para solucionar, los problemas en la falta de coherencia en las decisiones judiciales sobre despido ineficaz. Es necesario, una reforma legislativa que contribuya y permita en los tribunales, en la interpretar la ley, a tener en consideración no solo la legalidad del despido, sino también los principios elementales de protección laboral. Por consiguiente, el Consejo de la Judicatura deberá implementar protocolos para examinar e inspeccionar las sentencias en casos de despido ineficaz, con el objeto de certificar un criterio coherente.

CONCLUSIONES

El estudio realizado revela el uso de la antinomia en el despido ineficaz y su impacto constitucional. Las antinomias o disposiciones legales contradictorias en lo que se refiere al despido, particularmente el ineficaz, afectan directamente a principios de la Constitución como la igualdad ante la ley, la seguridad jurídica y la tutela judicial efectiva. La ausencia de una jerarquización normativa clara y la falta de criterios interpretativos homogéneos han llevado a que haya fallos judiciales diversos, que violan los derechos laborales amparados.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

Keytlin Damaris Real-Rojas; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Regional Autónoma de los Andes, en el desarrollo de la investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Asamblea Nacional (2014). Código Orgánico Integral Penal. Registro Oficial N° 180. <https://url2.cl/53c6h>
- Asamblea Nacional Constituyente de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008. <https://n9.cl/sia>
- Beltrán-Ayala, J. M., & Solís-Reyes, C. F. (2020). Código de Trabajo con respecto al Despido Ineficaz. *IUSTITIA SOCIALIS*, 5(3), 606–621. <https://doi.org/10.35381/racji.v5i3.1135>
- Congreso Nacional. (2005). Código del Trabajo. Codificación 17. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. Última modificación: 22-jun.-2020. Estado: Reformado. <https://n9.cl/bhivdk>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (Quinta Edición ed.). México: McGraw-Hill.
- Molina, M. (2020). Hay otros mundos, pero están en este. Investigación cualitativa. *Revista Electrónica AnestesiaR*, 11(6),2. <https://doi.org/10.30445/rear.v11i6.780>
- Paguay Duchi, M., & Morales Navarrete, M. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(2), 346-354. <https://n9.cl/z7wljj>
- Pérez, M. (2020). El prevaricato en el derecho comparado: Un análisis de legislación y jurisprudencia. *Revista Iberoamericana de Derecho Penal*, 8(2), 201–225. <https://n9.cl/ic8hs7>
- Sarango Alcívar, J., & Vivanco Vargas, G. (2018). El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), 181-186. <https://n9.cl/4tmne>
- Tribunal Constitucional de España. (2004). Sentencia 194/2004. BOE núm. 303, de 17

CIENCIAMATRIA
Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología
Año XII. Vol. XII. N°1. Edición Especial. 2026
Hecho el depósito de ley: pp201602FA4721
ISSN-L: 2542-3029; ISSN: 2610-802X
Instituto de Investigación y Estudios Avanzados Koinonía (IIEAK). Santa Ana de Coro. Venezuela

Keytlin Damaris Real-Rojas; Valeria Estefanía Vicuña-Pozo

de diciembre. <https://n9.cl/o7n36>

©2025 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).