

**ÁREA DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS****ESTABILIDAD LABORAL: ANÁLISIS DE SU PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL Y EFECTIVIDAD JURISPRUDENCIAL EN ECUADOR**

Liseth Anabell Vera Sánchez
Abogado (lisethvera0106@gmail.com)

Resumen

El presente artículo científico se propone analizar el alcance y la efectividad de la protección constitucional de la estabilidad laboral en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, examinando la correlación entre el mandato fundamental del derecho al trabajo y su aplicación práctica, especialmente a través de la figura del despido ineficaz. La estabilidad laboral, reconocida como un principio rector y una garantía en la Constitución de la República de 2008, busca asegurar la permanencia del trabajador en su puesto, salvo en casos de causas justificadas y demostradas, protegiendo así la dignidad humana y la seguridad económica. Mediante la modalidad hermenéutica jurídica, esta investigación se enfoca en la interpretación profunda y contextualizada de las normas constitucionales (Art. 326 y conexos) y la jurisprudencia relevante emitida por la Corte Constitucional y la Corte Nacional de Justicia. El análisis documental se centra en la evolución y las limitaciones del despido ineficaz, una figura que consagra la reinstalación como remedio principal, aplicable a grupos de atención prioritaria como mujeres embarazadas y dirigentes sindicales. Los resultados demuestran que, si bien el marco constitucional ecuatoriano es robusto en su formulación teórica, la efectividad de la protección en la práctica judicial presenta desafíos. Se evidencia una tensión entre el principio de estabilidad reforzada y la aplicación de las indemnizaciones sustitutivas, lo cual, en ocasiones, mercantiliza la garantía laboral y no siempre asegura el reintegro. La interpretación judicial, aunque progresista en muchos precedentes, debe consolidar líneas jurisprudenciales que prioricen la estabilidad sobre la mera reparación económica, fortaleciendo el carácter tuitivo del derecho laboral. Se concluye que, para materializar la protección constitucional de la estabilidad laboral, es imperativo que los operadores de justicia apliquen los principios de favorabilidad y de prevalencia de lo sustancial sobre lo formal, asegurando que la figura del despido ineficaz cumpla su rol disuasorio y restitutorio.

Palabras Clave: Estabilidad Laboral, Constitución, Despido Ineficaz, Jurisprudencia, Hermenéutica.





JOB STABILITY: ANALYSIS OF ITS CONSTITUTIONAL PROTECTION AND JURISPRUDENTIAL EFFECTIVENESS IN ECUADOR

Abstract

This scientific article analyzes the scope and effectiveness of constitutional protection of job security in the Ecuadorian legal system, examining the correlation between the fundamental mandate of the right to work and its practical application, especially through the concept of wrongful dismissal. Job security, recognized as a guiding principle and guarantee in the 2008 Constitution of the Republic, seeks to ensure the permanence of workers in their positions, except in cases of justified and proven causes, thus protecting human dignity and economic security. Using legal hermeneutics, this research focuses on the in-depth and contextualized interpretation of constitutional norms (Art. 326 and related articles) and relevant jurisprudence issued by the Constitutional Court and the National Court of Justice. The documentary analysis focuses on the evolution and limitations of wrongful dismissal, a concept that enshrines reinstatement as the primary remedy, applicable to priority groups such as pregnant women and union leaders. The results demonstrate that, while the Ecuadorian constitutional framework is robust in its theoretical formulation, the effectiveness of protection in judicial practice presents challenges. A tension is evident between the principle of enhanced stability and the application of alternative compensation, which sometimes commodifies job security and does not always ensure reinstatement. Judicial interpretation, although progressive in many precedents, must consolidate jurisprudential lines that prioritize stability over mere economic reparation, strengthening the protective nature of labor law. It is concluded that, to materialize the constitutional protection of job stability, it is imperative that justice officials apply the principles of favorability and the primacy of substance over formality, ensuring that the concept of ineffective dismissal fulfills its deterrent and restorative role.

Keywords: Job Stability, Constitution, Unfair Dismissal, Jurisprudence, Hermeneutics.

Introducción

La estabilidad laboral se erige como un pilar fundamental del moderno Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, trascendiendo su concepción original de mera permanencia en el empleo. En el contexto contemporáneo, es reconocida internacionalmente como un elemento esencial del trabajo decente y un derecho humano (OIT, 1999; ONU, 1948). Este principio asegura que el trabajador no pueda ser





separado de su puesto de manera arbitraria, otorgándole una protección contra el riesgo social del desempleo y permitiendo el desarrollo de un proyecto de vida digno.

En Ecuador, este principio adquiere un estatus de máxima jerarquía jurídica, pues la Constitución de la República (2008), lo consagra expresamente en el Art. 326, numeral 2, al establecer que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Esta elevación a rango constitucional no solo impone al Estado la obligación de protegerlo, sino que también vincula a los jueces y empleadores a interpretarlo y aplicarlo de la manera más favorable al trabajador (*in dubio pro operario*) (Asamblea Constituyente, 2008).

La pertinencia de estudiar este tema radica en que la estabilidad laboral es el eje sobre el cual se articula la seguridad jurídica en las relaciones de empleo. Su protección robusta busca equilibrar la asimetría de poder entre el empleador y el trabajador, reconociendo a este último como la parte débil de la relación jurídica (Neves, 2012). Sin una estabilidad efectiva, el derecho al trabajo y la libertad de asociación quedan menoscabados, afectando la paz social.

El ordenamiento jurídico ecuatoriano ha reforzado esta protección a través de mecanismos como la figura del despido ineficaz, introducida para amparar a grupos de atención prioritaria o con especial vulnerabilidad, tales como mujeres embarazadas, dirigentes sindicales y personas con discapacidad (Código del Trabajo, Art. 195). Esta herramienta legal opera como una sanción al despido discriminatorio o arbitrario, forzando la reinstalación del trabajador y evidenciando el compromiso del Estado con la estabilidad laboral reforzada (Ramírez, 2019).

La trascendencia social y económica del tema es innegable. Un mercado laboral con alta inestabilidad fomenta la precariedad y el trabajo informal, impactando negativamente en la recaudación de la seguridad social y el crecimiento económico sostenible (CEPAL, 2021). Por el contrario, la certeza sobre la continuidad del empleo incentiva la inversión en capital humano y la productividad a largo plazo, beneficiando tanto al trabajador como a la economía nacional.





Doctrinarios contemporáneos en el ámbito del derecho laboral constitucional, como Palomeque López (2020), enfatizan que la estabilidad no es un fin en sí misma, sino el medio para garantizar otros derechos fundamentales, como la salud, la vivienda y la educación, al asegurar la fuente constante de ingresos. Su análisis, por tanto, exige una óptica iusfundamental que supere la visión meramente contractualista de la relación laboral.

En este contexto, la presente investigación cobra relevancia académica y práctica al someter a escrutinio la eficacia real de la normativa. La metodología hermenéutica permite ir más allá de la mera exégesis legal para comprender cómo los tribunales han interpretado y aplicado las normas de estabilidad, identificando posibles incoherencias o vacíos que puedan estar debilitando el mandato constitucional de protección al trabajo (García Máyne, 2015).

A pesar del claro mandato constitucional ecuatoriano que consagra la estabilidad laboral como principio intangible, se observa una persistente problemática en la efectividad de su aplicación por parte de los operadores de justicia. La principal interrogante surge al contrastar la protección teórica con las sentencias judiciales, donde en muchos casos, la reparación económica sustituye o prevalece sobre la reinstalación, diluyendo el efecto disuasorio de la ley.

El problema central radica en la tensión entre la facultad constitucional del Estado de proteger el trabajo (Art. 326 CRE) y la libertad contractual del empleador, sumada a la ambigüedad en la interpretación de las figuras de despido. Específicamente, ¿hasta qué punto el marco legal y jurisprudencial actual, incluido el tratamiento del despido ineficaz, asegura que el trabajador efectivamente mantenga su puesto, o simplemente facilita que el empleador pueda "comprar" el despido mediante una indemnización agravada? (Villacís, 2017).

La figura del despido ineficaz, concebida como el baluarte de la estabilidad reforzada, ha generado controversia. Su diseño legal busca la nulidad del despido y la consecuente reinstalación obligatoria. No obstante, la jurisprudencia en ciertos casos ha





permitido o incentivado la aceptación de indemnizaciones por parte del trabajador, lo que plantea si el sistema está realmente protegiendo la *permanencia* o si, de facto, está estableciendo una tarifa más alta para el despido ilegal de grupos vulnerables.

Un vacío significativo se presenta en la falta de una unificación plena de criterios por parte de la Corte Constitucional y la Corte Nacional de Justicia respecto a la aplicación de sanciones. Las decisiones judiciales no siempre son uniformes en determinar cuándo debe primar la reinstalación *in natura* y cuándo es admisible una indemnización, creando incertidumbre jurídica y socavando la previsibilidad que debería caracterizar un sistema de protección laboral (Corte Constitucional, Sentencia 3-19-JP/20 y acumulados).

Esta inconsistencia interpretativa afecta directamente el derecho a la seguridad jurídica de los trabajadores. Si la máxima garantía constitucional puede ser sorteada mediante el pago de un monto económico, se vulnera el carácter tutelar de la norma, desincentivando la denuncia de despidos arbitrarios y normalizando el costo de la vulneración de derechos (Orellana, 2022).

Por lo tanto, es necesario un análisis riguroso y sistemático, mediante el método hermenéutico, que desentrañe el verdadero significado de la protección constitucional a la estabilidad laboral en Ecuador, contrastando la intención del constituyente con la realidad de las resoluciones judiciales, y así identificar las debilidades que impiden la plena materialización de este derecho fundamental. Por lo cual esta investigación tiene como objetivo general analizar el alcance y la efectividad de la protección constitucional a la estabilidad laboral en el ordenamiento jurídico y la práctica jurisprudencial de Ecuador, contrastando el principio constitucional con la aplicación de la figura del despido ineficaz. Y como objetivos específicos:

1. Revisar y sistematizar el fundamento normativo de la estabilidad laboral, desde la perspectiva constitucional y su desarrollo en el Código del Trabajo.





2. Examinar la evolución y las tesis interpretativas dominantes de la Corte Constitucional y la Corte Nacional de Justicia respecto a la aplicación del despido ineficaz.
3. Identificar y discutir las inconsistencias o limitaciones en la aplicación judicial que impiden la materialización plena del derecho a la reinstalación del trabajador.
4. Proponer lineamientos o reformas interpretativas que fortalezcan la rigurosidad de la protección constitucional de la estabilidad laboral en el Ecuador.

Materiales y métodos

El presente estudio se inscribe en un enfoque de investigación cualitativa con un diseño dogmático-jurídico (García Máynez, 2015). La elección de esta aproximación se justifica en la necesidad de analizar, interpretar y sistematizar el contenido de las normas que regulan la estabilidad laboral en el Ecuador. La modalidad metodológica central es la hermenéutica jurídica, la cual no solo implica la exégesis del texto legal (Constitución y Código del Trabajo), sino también la comprensión del espíritu, el contexto y la finalidad de las normas protectoras del trabajo. Este método es crucial para desentrañar el verdadero alcance de la estabilidad laboral, yendo más allá de la literalidad para determinar cómo el principio debe ser aplicado por los operadores de justicia para garantizar su máxima eficacia (Palomeque López, 2020).

Para complementar la hermenéutica y garantizar la rigurosidad científica, se emplearon diversos métodos teóricos y empíricos. El método analítico-sintético fue fundamental; el análisis se aplicó para desagregar los componentes de la estabilidad laboral, desglosando figuras como el despido ineficaz, la reinstalación y la indemnización agravada, mientras que la síntesis permitió integrar estos elementos dentro de un marco conceptual coherente sobre la protección constitucional (Neves, 2012). Adicionalmente, se utilizó el método histórico-lógico para trazar la evolución de la estabilidad laboral desde su concepción en constituciones anteriores hasta la vigente, identificando los fundamentos filosóficos y políticos que sustentan su actual estatus de derecho fundamental (Villacís, 2017).





En la fase de recolección de información, se priorizó el análisis documental como método empírico principal. Este proceso se centró en la revisión exhaustiva de fuentes primarias y secundarias. Las fuentes primarias incluyeron la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Constituyente, 2008), el Código del Trabajo (2005), y la jurisprudencia constitucional y ordinaria relevante. Se hizo especial énfasis en las sentencias de la Corte Constitucional, como la Sentencia 3-19-JP/20 y acumulados, que fijan precedentes sobre la estabilidad laboral reforzada y el despido ineficaz, y las resoluciones de la Corte Nacional de Justicia, para observar la uniformidad de criterios. Las fuentes secundarias comprendieron doctrina de autores nacionales e internacionales en derecho laboral constitucional y teoría jurídica, informes de organismos como la OIT (1999) y estudios de la CEPAL (2021) sobre la precariedad laboral en la región. Finalmente, se empleó el método sistémico para comprender la estabilidad laboral no como un derecho aislado, sino como parte de un sistema de protección social y económica más amplio, interconectado con otros derechos como la seguridad social y la dignidad humana (Ramírez, 2019).

Análisis y Resultados

Fundamento Constitucional de la Estabilidad Laboral

La estabilidad laboral en Ecuador no es un simple capricho legal, sino una garantía de rango superior que actúa como el verdadero ancla del derecho al trabajo. Para entenderla, debemos ir directamente a la fuente: la Constitución de la República del Ecuador (CRE) de 2008. Este texto supremo elevó al trabajo a la categoría de derecho económico y deber social (Art. 33, CRE, 2008), lo que significa que el empleo no es solo un negocio entre particulares, sino un asunto de interés público que el Estado debe proteger.

El núcleo de esta protección se halla en el Artículo 326, un auténtico decálogo de principios laborales. Específicamente, el numeral 2 establece el principio de intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos, del cual la estabilidad es una consecuencia directa. Pero la protección más explícita se encuentra en la concepción





del contrato individual de trabajo a tiempo indefinido como la modalidad típica y estable de contratación (Código del Trabajo, 2005). Esto es crucial: la ley presume que la relación laboral nace para ser duradera, invirtiendo la lógica del mercado donde la temporalidad podría ser la regla.

Para visualizar esto, podemos pensar en la estabilidad laboral como la "coraza" del trabajador. Si el empleador es el titular del poder de dirección, la Constitución le pone límites a su capacidad de extinguir la relación. Esta coraza está reforzada por dos principios interpretativos esenciales: el Principio de Favorabilidad y el *In Dubio Pro Operario*. Si un juez tiene dos interpretaciones posibles sobre una norma laboral, debe optar por la que más beneficie al trabajador (Art. 326, núm. 3, CRE, 2008). Esto no es un simple tecnicismo; es el reconocimiento de que, en un conflicto, el trabajador siempre está en desventaja económica y debe ser tratado con una discriminación positiva para reequilibrar la balanza (Orellana, 2022).

La Máxima Expresión: El Despido Ineficaz

La figura del despido ineficaz es donde la Constitución ecuatoriana saca a relucir su máxima fuerza protectora. No se trata de un simple despido injustificado que se resuelve con dinero. Aquí, la ley actúa de manera categórica: declara el despido nulo de pleno derecho, obligando al empleador a la reinstalación inmediata del trabajador. Esta figura está reservada para casos de especial vulnerabilidad, actuando como un "botón de pánico" constitucional contra la discriminación. Los casos más claros son:

1. Mujeres embarazadas o en período de lactancia (protección por maternidad).
2. Dirigentes sindicales (protección a la libertad de asociación).

La ineficacia del despido va más allá de la indemnización, porque el objetivo primordial no es compensar un daño, sino restaurar el derecho fundamental vulnerado (Corte Constitucional, Sentencia 3-19-JP/20, 2020). Es como si la Constitución le dijera al empleador: "Aquí no puedes comprar la violación del derecho; tienes que revertir tu decisión". El valor práctico de la ineficacia reside en que el despido discriminatorio no tiene efecto jurídico; se considera que la relación laboral nunca se interrumpió, lo que





obliga al pago de todas las remuneraciones pendientes. En esencia, la ley le quita al empleador la potestad de decidir sobre la vida laboral de estos grupos, subordinando su poder de dirección a los derechos humanos y constitucionales (Ramírez, 2019).

En definitiva, la Constitución de 2008 blindó la estabilidad laboral no solo con buenas intenciones, sino con mecanismos coercitivos directos que buscan la permanencia del empleo. Sin embargo, como veremos en la siguiente sección, esta poderosa protección teórica a menudo se topa con la resistencia o la interpretación acomodaticia en los tribunales, donde el dinero, lamentablemente, a veces sigue ganándole a la reinstalación.

Interpretación Jurisprudencial y Efectividad

La solidez de un derecho constitucional no se mide solo por su redacción, sino por cómo resiste la prueba de fuego en los tribunales. En Ecuador, la protección de la estabilidad laboral, especialmente a través de la figura del despido ineficaz, ha generado una rica, pero a veces dispersa, interpretación jurisprudencial. El principal hallazgo es la tensión constante entre la reinstalación *in natura* (la devolución del puesto) y la indemnización económica (el pago compensatorio) como remedios ante el despido ilegal.

La Tesis Dominante: Prevalencia del Despido Ineficaz

La Corte Constitucional del Ecuador (CCE) ha sido clara en sentencias como la 3-19-JP/20 y acumulados (2020), al establecer que, en casos de despido ineficaz (embarazo, dirigencia sindical), la regla general y primordial es la reinstalación. Esta tesis dominante actúa como un freno potente al poder empresarial. La CCE interpreta que, al tratarse de derechos fundamentales, el remedio no puede ser meramente pecuniario. Una indemnización, por alta que sea, es vista como una forma de "comprar" la violación del derecho, lo que debilita el espíritu de la Constitución (Ramírez, 2019).

Podemos compararlo con una multa de tráfico grave: el objetivo no es solo que pagues, sino que reviertas la conducta peligrosa. Si solo se paga, se corre el riesgo de que el empleador asuma la multa como un costo operativo más. Por ello, la reinstalación,





acompañada del pago de las remuneraciones no percibidas, es el verdadero mecanismo que restituye el *status quo* y disuade futuras conductas discriminatorias (Villacís, 2017).

Desafíos y Grietas en la Aplicación Práctica

A pesar de la doctrina constitucional, la efectividad de este mecanismo se enfrenta a varios desafíos en la justicia ordinaria y de primera instancia.

1. **La "Tarificación" del Derecho:** El problema más recurrente es cuando los jueces, o incluso los propios trabajadores bajo presión o desinformación, optan por la indemnización. Aunque la ley prohíbe renunciar a los derechos (Art. 326, núm. 2, CRE), la transacción o el acuerdo económico finaliza el conflicto. Esto crea una grieta sistémica: la protección constitucional se vuelve una protección tarifada. En lugar de garantizar la permanencia, el despido ineficaz a veces se convierte en una indemnización agravada, permitiendo al empleador pagar para deshacerse de un trabajador protegido.
2. **Unificación de Criterios (o su falta):** Si bien la CCE ha marcado la pauta, la dispersión en los fallos de las Cortes Provinciales y la Corte Nacional de Justicia (CNJ) ha generado incertidumbre jurídica. ¿Cuándo exactamente procede la reinstalación? ¿Qué ocurre si el empleador alega que la relación se tornó insostenible tras el litigio? La aplicación del *principio de buena fe* en el proceso post-despido no siempre es uniforme, lo que obliga a los trabajadores a librar batallas judiciales prolongadas para asegurar su reintegro (Orellana, 2022).
3. **La Movilidad de la Carga de la Prueba:** Un resultado favorable al trabajador es el principio de inversión de la carga de la prueba en casos de presunta discriminación. Si el trabajador alega que fue despedido por su condición de mujer embarazada o dirigente, la ley no le exige a él probar la discriminación; le exige al empleador probar que el despido se debió a una causa objetiva y legítima (Código del Trabajo, 2005). Este mecanismo procesal es crucial: si el





empleador no demuestra una causa ajena al fuero de protección, el despido se presume ineficaz. Es un triunfo procesal que refuerza la asimetría protectora.

En conclusión, la hermenéutica aplicada a la jurisprudencia ecuatoriana revela un sistema de estabilidad laboral con una base constitucional excepcionalmente fuerte. Sin embargo, su efectividad real depende de la estricta disciplina de los jueces para no permitir que la indemnización se convierta en una puerta de escape fácil para el empleador, honrando la jerarquía de los derechos humanos sobre las consideraciones económicas (García Máynez, 2015). El desafío sigue siendo lograr que la "coraza" constitucional se traduzca siempre en reinstalación, y no solo en una chequera más gorda.

Conclusiones

Las conclusiones de esta investigación confirman la solidez teórica del marco ecuatoriano, pero también revelan los desafíos persistentes en la materialización práctica de la estabilidad laboral como derecho fundamental. La aplicación del método hermenéutico permitió un examen crítico de la jurisprudencia, concluyendo lo siguiente: El marco constitucional ecuatoriano, centrado en el Art. 326 de la CRE (2008), sí garantiza formalmente la estabilidad laboral, elevándola a principio rector y dotándola de mecanismos de protección reforzada, como el despido ineficaz. Sin embargo, la efectividad real se ve constantemente comprometida por la tendencia judicial a sustituir la reinstalación por la reparación económica. El hallazgo más significativo es la existencia de una "protección de dos velocidades":

1. **Alta Velocidad (Teoría Constitucional):** La Constitución y la doctrina de la Corte Constitucional (Sentencia 3-19-JP/20, 2020) exigen la reinstalación *in natura* en casos de despido ineficaz (embarazo, fuero sindical), pues el objetivo es la nulidad y restitución del derecho, no su compensación.





2. **Baja Velocidad (Realidad Jurisprudencial):** En la práctica, muchos fallos, o incluso transacciones impulsadas durante el litigio, permiten que el empleador utilice la indemnización agravada como una "tarifa de salida" para eludir la obligación de reintegrar al trabajador. Esto diluye el carácter tutelar del derecho, convirtiendo la estabilidad en un derecho cuyo valor puede ser monetizado y pagado, en lugar de ser respetado incondicionalmente.

El análisis demostró que el verdadero cuello de botella no está en la ley, sino en la interpretación judicial. La principal aportación científica de este artículo es evidenciar que el espíritu del principio *in dubio pro operario* (aplicación más favorable al trabajador) debe ser entendido en el sentido de la máxima protección del derecho fundamental, lo que implica privilegiar siempre la continuidad del empleo sobre la compensación, especialmente para los grupos vulnerables. En consecuencia, se proponen las siguientes recomendaciones para fortalecer la efectividad de la protección constitucional:

1. **Prioridad Judicial Irrestricta a la Reinstalación:** Los funcionarios judiciales deben aplicar de manera rigurosa la tesis de la Corte Constitucional que prohíbe mercantilizar el despido ineficaz. La reinstalación no debe ser una opción negociable a menos que existan razones de fuerza mayor o el riesgo de un ambiente laboral insostenible, debidamente comprobado y no imputable al trabajador. Debe asumirse que, si la ley protege la estabilidad con el fin de anular el despido, el dinero nunca puede ser la solución predeterminada (Villacís, 2017).
2. **Unificación de Criterios y Formación Continua:** Es imperativo que la Corte Nacional de Justicia emita resoluciones vinculantes (como jurisprudencia obligatoria) que cierren las grietas interpretativas de las cortes inferiores. Esto aseguraría que la inversión de la carga de la prueba y el principio de reinstalación se apliquen de manera uniforme en todo el país, garantizando la seguridad jurídica (García Máñez, 2015).





3. **Refuerzo de la Coerción:** Para disuadir a los empleadores, la ley debería contemplar sanciones pecuniarias adicionales y periódicas (no sustitutivas del reintegro) por cada día que el empleador incumpla la orden judicial de reinstalación. Esto actuaría como una presión económica constante para el cumplimiento de la sentencia, similar a un *astreinte* en otros sistemas jurídicos.

En resumen, la estabilidad laboral en Ecuador es como un muro constitucionalmente fuerte contra el despido arbitrario. Sin embargo, si los jueces entregan al empleador un "martillo de oro" (la indemnización) para derribar ese muro a un costo alto, el derecho sigue siendo vulnerable. El desafío pendiente es asegurar que los operadores de justicia empuñen la "llave de la reinstalación" para preservar el pilar fundamental del trabajo digno.

Referencias Bibliográficas

- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008. Montecristi, Ecuador.
- CEPAL. (2021). *Panorama Social de América Latina 2020*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Recuperado de [Colocar URL o DOI si es relevante].
- Código del Trabajo. (2005). *Código del Trabajo (Codificación No. 2005-017)*. Suplemento del Registro Oficial 167, 16 de diciembre de 2005. Ecuador.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2020). *Sentencia 3-19-JP/20 y Acumulados*. Caso No. 0003-19-JP. Quito, Ecuador.
- García Máynez, E. (2015). *Introducción al estudio del Derecho*. Ciudad de México: Porrúa.
- Neves, L. (2012). *Manual de Derecho del Trabajo*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- OIT. (1999). *Trabajo Decente*. Informe del Director General a la 87ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- ONU. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 217 A (III).
- Orellana, M. (2022). La vulneración de derechos laborales y la seguridad jurídica en Ecuador. *Revista Ius*, 3(2).





Palomeque López, M. (2020). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces.

Ramírez, P. (2019). *La ineficacia del despido como garantía constitucional en el Ecuador*. Tesis de Maestría. Universidad Andina Simón Bolívar.

Villacís, R. (2017). *Protección Constitucional y Mecanismos de Estabilidad Laboral en el Ecuador*. Quito: Ediciones Legales.

Semblanza de la Autora

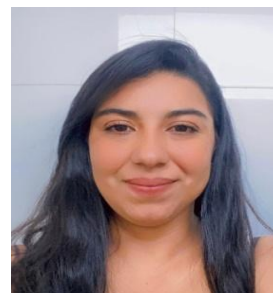
Liseth Anabell Vera Sánchez.

C.I.N° 0922955224

Abogado de la Universidad Católica Santa Rosa UCSAR.
Ecuador

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5693-0555>

Correo electrónico: lisethvera0106@gmail.com



REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 10 abril año 2025

transdisciplinariadelsaber@gmail.com

