

José María Beltrán-Ayala; Carlos Francisco Solís-Reyes

<http://dx.doi.org/10.35381/racji.v5i3.1134>

Código de Trabajo con respecto al Despido Ineficaz

Labor Code regarding Ineffective Dismissal

José María Beltrán-Ayala
us.josebeltran@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Santo Domingo
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0002-3375-2677>

Carlos Francisco Solís-Reyes
us.carlossolis@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Santo Domingo
Ecuador

Recibido: 31 de octubre de 2020
Revisado: 10 de octubre de 2020
Aprobado: 05 de diciembre de 2020
Publicado: 10 de diciembre de 2020

José María Beltrán-Ayala; Carlos Francisco Solís-Reyes

RESUMEN

La investigación tiene por objetivo analizar el Código de Trabajo con respecto al Despido Ineficaz en el Cantón Santo Domingo – Ecuador. Se generó desde una perspectiva descriptiva con diseño no experimental. Ante un caso de “Despido Ineficaz” o de otra índole legal, existen dos personas, que son empleado y empleador, los que pueden acudir a la justicia buscando una resolución legal ante el descontento de lo actuado por una de los firmantes del contrato laboral. El 83% de los que buscan esta clase de resolución son los empleados, pero también existe el 17% de empleadores que se acercan a buscar la mediación de los jueces. El “Despido Ineficaz” no protege a los discapacitados fuera de esa protección, debido a que según la Ley Orgánica de Discapacidades solo les otorga la indemnización y no la readmisión laboral, dejando en evidencia una estabilidad laboral relativa para este grupo de trabajadores.

Descriptor: Discriminación; violación de los derechos humanos; derecho al trabajo. (Palabras tomadas del Tesoro UNESCO).

ABSTRACT

The objective of the investigation is to analyze the Labor Code regarding Ineffective Dismissal in the Santo Domingo Canton - Ecuador. It was generated from a descriptive perspective with a non-experimental design. Faced with a case of "Ineffective Dismissal" or of another legal nature, there are two people, who are an employee and an employer, who can go to court seeking a legal resolution in the face of dissatisfaction with the actions of one of the signatories of the employment contract. 83% of those who seek this kind of resolution are employees, but there are also 17% of employers who come to seek mediation from judges. The “Ineffective Dismissal” does not protect the disabled outside of that protection, because according to the Organic Law on Disabilities it only grants them compensation and not job reinstatement, evidencing relative job stability for this group of workers.

Descriptors: Discrimination; Human rights violations; Right to employment. (Words taken from the UNESCO Thesaurus).

José María Beltrán-Ayala; Carlos Francisco Solís-Reyes

INTRODUCCIÓN

Por trabajo se concibe a la acción que realizan los hombres haciendo uso de sus fuerzas: físicas, mentales, que lleva el fin de generar una remuneración económica; también es un derecho que implica responsabilidad de las partes, empleado y empleador, lo que genera beneficios económicos para quien trabaja y productividad para quien contrata. En el ámbito del trabajo es necesaria la presencia de leyes que regularicen el actuar de patronos y empleados, así también vigile el respeto por los derechos y responsabilidades de quienes están involucrados.

Los trabajadores enfrentan abusos del empleador entre ellos el “Despido Ineficaz”, esto se da en diversos puestos de trabajo y empresas, lo que anteriormente se conocían como despidos injustificados, porque estaban dirigidos a separar a un trabajador de su puesto por su condición física, sexo, entre otras causas (OIT, 2015). Al analizar los procesos se demuestra la presencia de “Despido Ineficaz” en una escala amplia, unos denuncian los acontecimientos otros callan, con lo que facilitan la vulneración de sus derechos.

La presencia de organismos y códigos laborales en los países tienen la función de velar y regular el desempeño del trabajo, también de examinar las leyes que se aplican con relación al trabajador y los posibles despidos que se dan, donde lo que busca es brindar protección laboral a los empleados (OIT, 2015). Frente a la desprotección que desde tiempos atrás ha vivido el trabajador, en algunos países se ha considerado el “Despido Ineficaz” como un atenuante para defender la estabilidad laboral.

El Código de Trabajo es el cuerpo legal más utilizado del país por el ámbito laboral, los trabajadores buscan siempre que su actividad esté respaldada por las leyes laborales. Es precisamente este conjunto de leyes que en los últimos años han beneficiado a un sinnúmero de trabajadores, quienes ante un inminente despido buscan exigir sus derechos laborales; pero también es conocido que existen personas que violentan este Código, haciendo caso omiso lo que él estipula con relación a los empleados y la seguridad de estos en sus puestos de actividad (Ministerio de Trabajo, 2016).

José María Beltrán-Ayala; Carlos Francisco Solís-Reyes

La sistematización jurídica laboral en Ecuador ha considerado la inclusión de nuevas figuras legales para proteger los derechos del empleado como: mujeres embarazadas o gestación, dirigentes sindicales, quienes se encontraban desamparados antes de la reforma del 2015, después de esta revisión que reformó la ley laboral se estableció una protección para los empleados llamada “Despido Ineficaz”.

El Código de Trabajo del 2015, Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar creó el “Despido Ineficaz” basado en uno de los principios regentes como la inamovilidad (Código de Trabajo, 2005). Esta nueva reforma, crea un marco que limita a los empleadores frente a los empleados, llevándolos a tener mayor precaución en las acciones que tomen con relación al hecho de desvincular los empleados que tienen discapacidad, que sean dirigentes sindicales, mujeres embarazadas o lactantes.

La Constitución desde el Artículo 33, respalda el ejercicio del trabajo como el derecho de todo individuo en su mayoría de edad, siendo sujeto de una inmovilidad laboral, pero es vulnerado con frecuencia, porque se realizan varios contratos desde el sector privado como público, dejando los parámetros legales fuera de uso al momento de ejercer el accionar de las contrataciones para posterior proceder a despedir personas sopesa de cualquier pretexto (Solís, 2010).

Los artículos 325 - 327- 333 de la sección tercera de la Constitución establecen al trabajo como un derecho, mencionando la retribución, así también establece prohibición sobre la precarización, intermediación, tercerización laboral y las contrataciones por hora, estableciendo sanciones para todos aquellos que incurran en estas faltas. (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Esto ha hecho que muchos de los patronos recurran al despido de trabajadores bajo pretexto de incumplimiento, lo cual al revisarse las causales se identifican como un despido ineficaz.

En la vida laboral de todos los países existen normas o reglamentos que la rigen, es en función de estas en todas partes se han creado leyes agrupadas en un articulado que toma el nombre de Código de Trabajo, en Ecuador existe desde 1938, cuando el Dr. Antonio José Borja lo puso en consideraciones de la Asamblea Constitucional, desde ese

José María Beltrán-Ayala; Carlos Francisco Solís-Reyes

tiempo hasta los actuales días este Código ha tenido reformas en beneficios de los trabajadores del país (Qui, 2018).

En 2015 se insertó en Ecuador dentro de la legislación el “Despido Ineficaz”, con el cual se ha buscado brindar protección y tutela a los trabajadores inmersos en un grupo vulnerable, mujeres embarazadas, en gestación, dirigentes sindicales. Desde este articulado se creó un marco de límites para los empleadores con relación a cierto grupo de trabajadores, para preservar el puesto de trabajo de quienes se encuentran pasando por los estados mencionados anteriormente (Calle, 2015).

En el medio social ecuatoriano la temática del “Despido Ineficaz” ha tenido su impacto, porque quienes sufrieron vulneración de sus derechos dentro del sector laboral, pueden ejercer sus respectivas acciones legales para ser resarcidos desde la nueva figura legal implementada al Código de Trabajo, llegando a existir la restitución en su puesto de trabajo.

Por “Despido Ineficaz” se entiende a la protección que se crea para quienes estaban siendo violentados en sus derechos laborales, con el objetivo de no terminar la relación laboral ante un despido inmerecido o carente de causa, pudiendo el afectado acudir a la justicia para hacer valer sus derechos, los que están siendo violentados. (Quezada-Guzmán, 2016).

Desde la creación de la figura legal laboral de “Despido Ineficaz, los empleadores deben tener mayor cuidado de no desvincular de las entidades a trabajadores por motivo de una capacidad diferente, un embarazo o la dirección de un sindicato. Llegando a establecerse desde el Artículo. 195.1 del Código de Trabajo el “Despido Ineficaz” cuando se lo realiza a las personas antes citadas. Pero han quedado vacíos en la normativa, los que se busca a bordar en este trabajo (Corte Nacional de Justicia, 2016).

Un vacío que existen en el Código de Trabajo es la falta de prever un tiempo fijo para la notificación de la mujer embarazada a su empleador de su estado, lo cual abre una interrogante ¿Qué sucede cuando el empleador no sabe del embarazo de una empleada?, llegando a convertirse en una exclusión de la Ley dejando sin efecto el

José María Beltrán-Ayala; Carlos Francisco Solís-Reyes

“Despido Ineficaz”. Con relación a los dirigentes sindicales no establece otro requisito por el cual un dirigente sindical que fue despedido de manera injusta ejerza su acción ante una autoridad competente. Estas dudas y vacíos son temas que deben ser analizados, en la doctrina legal se debe desprender cuál es la influencia del Código de Trabajo en el “Despido Ineficaz” (Ministerio de Justicia, 2015).

Es de vital importancia para los individuos conocer sus derechos en el campo laboral, para que puedan defenderse y reclamar con bases legales las respectivas acciones y remuneraciones que le otorga la ley, por tal razón el objetivo del presente trabajo es analizar el Código de Trabajo con relación al “Despido Ineficaz” en el cantón Santo Domingo.

Para el desarrollo de la indagación documental fue necesario la búsqueda de información mediante entrevistas a los jueces, encuestas a los abogados laboristas, así como el análisis de las causas presentadas en la Unidad Judicial Civil de Santo Domingo, se usaron los métodos: analítico, deductivo, inductivo, cuantitativo y cualitativo, porque a través de ellos se pudo hacer un estudio basado en un examen de causas procesales ya resueltas en el Cantón.

Por muchos años el trabajador ecuatoriano ha sufrido vulneración en manos de sus empleadores. Con miras de corregir esta falencia y dejarla en el olvido, se han realizado reformas a la normativa denominada “Código de Trabajo” que junto a la “Ley de Justicia Laboral” incluyen al sistema jurídico del Ecuador la figura del “Despido Ineficaz”, reglamentado en el Artículo 195 en el numeral 1, del Código de Trabajo.

En base a lo estipulado desde el artículo citado, el “Despido Ineficaz” es la acción donde los empleadores intentan dar por concluida una relación de trabajo, con una trabajadora que esté embarazada, en periodo de maternidad o gestación, así como con cualquier dirigente sindical. Con este artículo se protege el derecho laboral de personas que antes de la reforma eran separadas de sus puestos de desempeños porque ostentaban las figuras antes mencionadas.

José María Beltrán-Ayala; Carlos Francisco Solís-Reyes

Aunque en Ecuador la figura de “Despido Ineficaz” es una novedad en el campo laboral, la verdad no es así, porque existe un antecedente en el Protocolo Internacional de “San Salvador”, específicamente en el Artículo 7, el cual es una norma de naturaleza internacional que fue confirmada por el Ecuador. En esa normativa se expone claramente el escenario laboral desde el aspecto justo y satisfactorio del trabajo, declarando de manera textual las obligaciones de los firmantes del tratado.

El tratado de “San Salvador” sujeta a sus firmantes a garantizar que dentro de la legislación de cada país exista la igualdad y la justicia laboral, también establece la estabilidad del empleado como parte fundamental de los derechos del trabajador en cada empleo. Se especifica que, de existir un despido injustificado, el empleado debe ser indemnizado o readmitido en su puesto de trabajo, además posee el derecho de otros beneficios existentes en la legislación de cada país (Organización de los Estados Americanos, 2007).

Ecuador establece en la Constitución de la República del 2008 la política de estado el buen vivir, que tiene como fin principal la igualdad e inclusión de los ecuatorianos. Creándose de esta manera un Estado constitucional de derechos y justicia, que tiene como objetivo la tutela de los individuos vulnerables o que se encuentren siendo discriminados (Constitución, 2008. Artículo. 275). En función de esta declaratoria se inserta en el Código de Trabajo el denominado “Despido Ineficaz”, estableciendo principios esenciales a ser revisados como:

La “Estabilidad Laboral” que para Montserrat se traduce en “Un derecho que posee el trabajador de permanecer en su lugar de trabajo de forma frecuente” (Monrserrat, 2014). Comprendiéndose como la permanencia del trabajador en el cargo que desempeña sin poder ser despedido por una razón injustificada de parte del empleador, de presentarse un despido de esta naturaleza ser compensado económicamente y reintegrado a su lugar de trabajo.

En función de este principio se establecen tres eventos dentro del Ecuador, el primer evento concedía a quienes estaban en área pública una absoluta estabilidad, para los

José María Beltrán-Ayala; Carlos Francisco Solís-Reyes

demás era relativa. El segundo evento se dio con el Decreto Ejecutivo Nro. 813 del 2011, con los cambios que se aplicó al Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público incorporando la “renuncia obligatoria”, quedando el sector público y el Código de Trabajo sujetos a la estabilidad relativa.

El tercer evento se dio con la Reforma a la Ley de Justicia Laboral y el Trabajo en el Hogar, frente a todos estos espacios inicia la aplicación del “Despido Ineficaz” trayendo consigo una estabilidad perenne a quienes se benefician con la figura, los demás del sector público y privado se mantiene con una relativa estabilidad laboral (Calle, 2015). Otro de los principios que sustenta es de Inamovilidad, el cual es definido por Calle como “La imposibilidad legal del patrono de disolver una relación laboral absoluta de forma unilateral nacido en su voluntad, facultándole solo el despido con una justificación real” (Barona, 2015). En la vigencia del “Despido Ineficaz” este principio tiene efectividad debido a que en la Constitución se establecen los grupos a ser protegidos de un despido por su condición permanente o momentánea.

Conforme el principio de readmisión que es definido por Chong como “La reintegración del trabajador a su puesto y ostentando similares condiciones a las que poseía al momento de su despido, estando estipulado como un derecho” (Qui, 2015). Este principio de reintegración favorece al grupo vulnerable que cubre el despido ineficaz, pero puede verse como un atentado a la libre contratación establecido en la misma Constitución.

La investigación tiene por objetivo analizar el Código de Trabajo con respecto al Despido Ineficaz en el Cantón Santo Domingo – Ecuador.

MÉTODO

La investigación se generó desde una perspectiva descriptiva con diseño no experimental, recopilándose información en una población de 30 abogados laboristas, 2 entrevistas a jueces civilistas y el estudio de 5 causas encontradas en los juzgados del Cantón. Lo cual fue procesada mediante la aplicación de encuesta e instrumento tipo cuestionario de varias alternativas de respuestas, así como el análisis de contenido de

José María Beltrán-Ayala; Carlos Francisco Solís-Reyes

las causas estudiadas, complementándose con estadística descriptiva para procesar los resultados.

RESULTADOS

En esta sección se presentan los resultados de la indagación de campo partiendo por exponer las causas que se encontraron dentro de la Unidad Judicial Civil del cantón Santo Domingo, la encuestas a los abogados civilistas dedicados al campo laboral y un análisis a las entrevistas realizadas a los jueces.

Tabla 1.

Resultados Unidad Judicial Civil Del Cantón Santo Domingo “Despido Ineficaz”.

Nº Causa	JUEZ	INICIA	TERMINA	RESOLUCION
2018-00570	Dr. Maldonado	23/03/2018	08/11/2018	Conciliación
2018-00938	Dr. Rodríguez	09/05/2018	16/07/2018	Sentencia (Llega a casación)
2018-001187	Dr. Maldonado	07/06/2018	08/08/2018	Sentencia
2018-01405	Dr. Lara	09/07/2018	20/07/2018	Sentencia
2018-02849	Dr. León	20/12/2018	08/04/2019	Sentencia

Fuente: Unidad Judicial Civil- Santo Domingo. 2019.

En base a los datos obtenidos en la Unidad Judicial Civil del cantón Santo Domingo se observa en primera instancia que solo han existido 5 causas por “Despido Ineficaz”, dentro de los tribunales de esta Unidad Civil, todas ellas presentadas en 2018, además han tenido ya resolución. De las causas el 80% llegó a sentencia favorable para los actantes, el 20% obtuvo una conciliación. También se refleja que un 20% pasó por casación.

José María Beltrán-Ayala; Carlos Francisco Solís-Reyes

Se evidencia que, aunque existe la opción del reclamo por los empleados de las empresas, no es tan acogida por ellos al momento de ser despedidos, esto se asume por la existencia escasa de causas ante las instancias legales. Pero se evidencia también que quienes recurren a la Ley laboral buscan la resolución de sus conflictos hasta las respectivas instancias en que se emite una sentencia por los jueces competentes.

La encuesta que se aplicó a los abogados civilistas laboralistas del cantón Santo Domingo, estuvo conformada por 6 preguntas, fue ejecutada a 30 abogados, los resultados que se alcanzaron se muestran desde 4 gráficas.

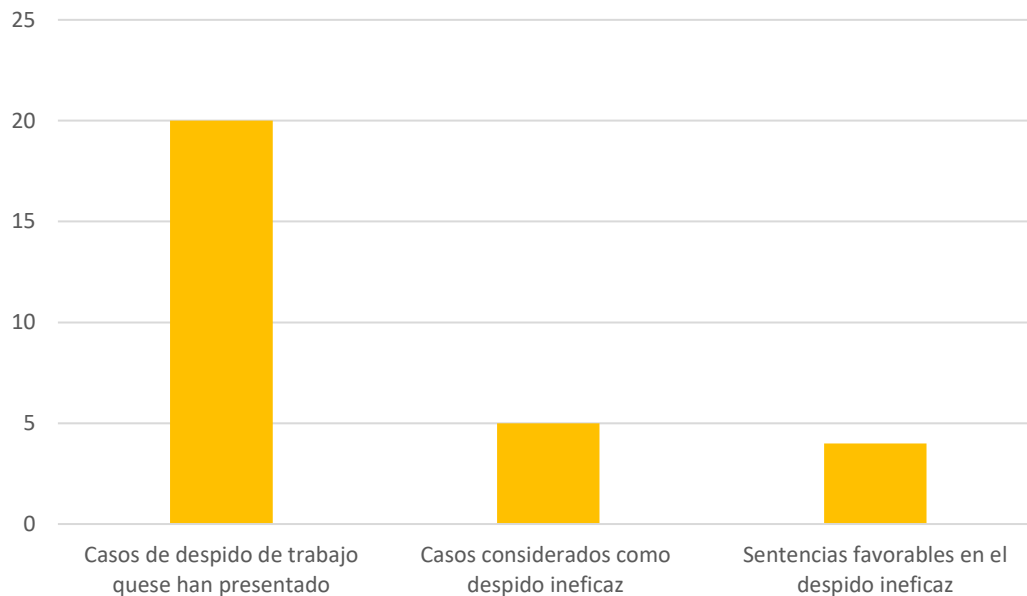


Gráfico 1. Nivel de “Despido Ineficaz”.

Fuente: Abogados civilistas-laboralistas- Santo Domingo. 2019.

Del 100% de casos que se ventilan en los juzgados civiles y laborales se estima que solo el 25% está dentro de la figura del “Despido Ineficaz”, de lo cual el 20% del total de las causas presentadas alcanzan una sentencia favorable para los empleados.

José María Beltrán-Ayala; Carlos Francisco Solís-Reyes

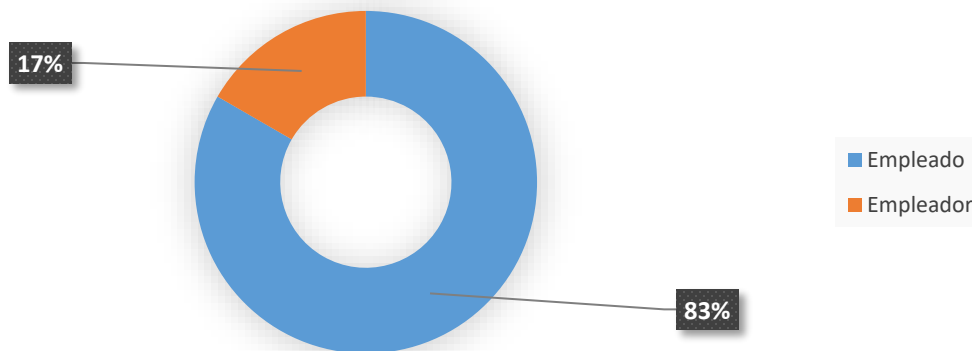


Gráfico 2. Quienes buscan a los abogados.

Fuente: Abogados civilistas-laboralistas- Santo Domingo. 2019.

Ante un caso de “Despido Ineficaz” o de otra índole legal, existen dos personas, que son empleado y empleador, los que pueden acudir a la justicia buscando una resolución legal ante el descontento de lo actuado por una de los firmantes del contrato laboral. El 83% de los que buscan esta clase de resolución son los empleados, pero también existe el 17% de empleadores que se acercan a buscar la mediación de los jueces.

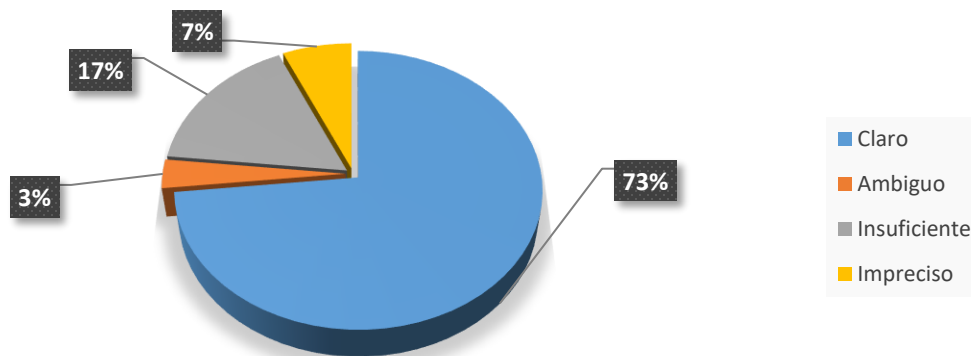


Gráfico 3. Estimación del Código de trabajo por los abogados.

Fuente: Abogados civilistas-laboralistas- Santo Domingo. 2019.

José María Beltrán-Ayala; Carlos Francisco Solís-Reyes

Desde la perspectiva de abogados civilistas consideran que el Código de Trabajo referente al “Despido Ineficaz” es claro en un 73%, para el 3% es ambiguo, un 17% lo considera como insuficiente y un 7% como impreciso. Esta estimación de profesionales en leyes permite precisar que en su mayoría el Código de Trabajo es suficientemente claro y aplicable ante los despidos laborales, así como frente a la figura del “Despido Ineficaz”.

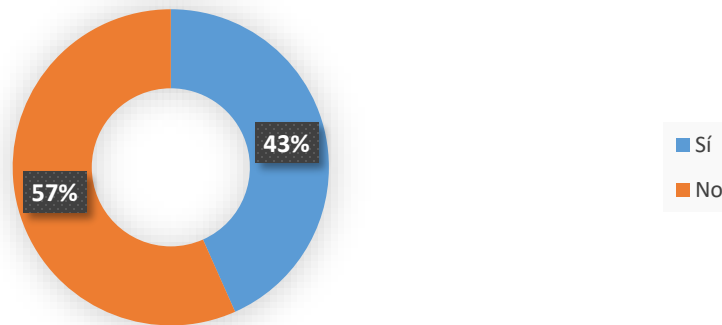


Gráfico N° 4. Necesidad de una reforma en el Código de Trabajo.

Fuente: Abogados civilistas-laboralistas- Santo Domingo. 2019.

Para los abogados encuestados el Código de Trabajo debe ser reformado en consecuencia del “Despido Ineficaz” en un 43%, el 57% no ve de esa manera. Quienes consideran que debe ser reformado dicen que la necesidad viene del hecho que como está estipulado actualmente se violentan los derechos de empleados y empleadores, que en algunos espacios quedan vacíos que deben ser enmendados mediante un estudio legal y replanteado.

José María Beltrán-Ayala; Carlos Francisco Solís-Reyes

Las entrevistas se realizaron a los Jueces Dr. Luis Miguel Vargas y Dr. José Luis Maldonado Cando quienes llevan las causas laborales dentro de la Unidad Judicial Civil en Santo Domingo, los cuales emitieron sus consideraciones relacionado al Código de Trabajo frente al “Despido Ineficaz”.

El Juez, Dr. Luis Vargas dice que existe poca frecuencia del uso del Código de Trabajo frente a los despidos laborales, ya sean estos Ineficaces o de otra índole, los beneficiarios del “Despido Ineficaz” deben ser los empleados que están señalados en la normativa, pero en ocasiones no se llega al final de las causas y se dilapidan en el proceso de demandas (Dr. Vargas, 2019). El referido Juez señala que existen demoras en la práctica de citación, circunscripción territorial y demás, lo cual tiende a causar molestias a los demandantes y terminan por desobligarse.

Relacionado al monto adicional que se establece para el empleado por “Despido Ineficaz”, El Juez, Dr. José Maldonado lo estima como pertinente porque le sirve al perjudicado para cubrir sus necesidades y de su familia hasta que pueda conseguir un nuevo empleo. Referente a los derechos constitucionales enmarcados en el Código de Trabajo no son absolutos, sino que se admiten ciertas figuras legales donde los legisladores limitan, restringen ciertos derechos (Dr. Maldonado, 2019).

El Juez, Dr. Luis Vargas señala que el Código de Trabajo está diseñado para respaldar a los que poseen la razón, en base a que es rápido y expedito para las personas que se benefician del “Despido Ineficaz” con esto los demandados puedan ejercer el derecho de contradicción. Desde la opinión del jurista no hay ninguna señal de ambigüedad en el Código de Trabajo. (Vargas, 2019).

El Juez, Dr. José Maldonado dice que a pesar de lo expuesto existe una falencia en la figura del “Despido Ineficaz” que se refleja por el poco tiempo que tiene el demandado para responder la demanda. El escaso tiempo que tienen los demandados para responder la demanda de los perjudicados hace que en ocasiones se vea como una violación a los derechos de empleadores. (Maldonado, 2019).

José María Beltrán-Ayala; Carlos Francisco Solís-Reyes

CONCLUSIONES

El Código de Trabajo ecuatoriano en su reforma a partir de la Constituyente del 2008, incorporó en su normativa la figura de “Despido Ineficaz”, que está direccionada a salvaguardar los derechos de dos grupos estimados como vulnerables como son: mujeres embarazadas o en gestación y los dirigentes sindicales, otorgándoles dentro de sus puestos de trabajo la estabilidad, la reintegración en su puesto de trabajo, la indemnización.

El “Despido Ineficaz” no protege a los discapacitados fuera de esa protección, debido a que según la Ley Orgánica de Discapacidades solo les otorga la indemnización y no la readmisión laboral, dejando en evidencia una estabilidad laboral relativa para este grupo de trabajadores.

Existen algunos aspectos que deben ser definidos desde la legislación como el caso de la terminología “asociado a su condición de gestación”, porque la gestación en sí inicia con la fecundación del óvulo, pero que sucede cuando una mujer pierde el producto por problemas médicos, si es despedida será también su despido considerado como “Ineficaz”. Otro aspecto a ser definido es el periodo de tiempo en que la mujer que sepa de su estado de gestación, informe a su superior, el cual a su vez deba informar al empleador, para que puedan contratar una trabajadora eventual.

El periodo de tiempo que desde la legislación se otorga al demandante y al demandado para dar solución al problema es muy corto, debido a que se torna en un desafío muy grande el reunir evidencia en tan poco tiempo, así también la caducidad casi inmediata de la acción, debido a que solo tiene 30 días de vigencia para que el empleado plantee la acción legal, luego es considerado como caduco el proceso.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

José María Beltrán-Ayala; Carlos Francisco Solís-Reyes

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Regional Autónoma de los Andes; por motivar el desarrollo de la Investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Barona, R. (2015). El Principio de la Estabilidad Laboral. Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT. Bogotá. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo.
- Calle, F. G. (2015). El Despido: Ineficaz, Discriminatorio y la Carga de la Prueba. Novedades Jurídicas.
- Código de Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. Recuperado de <https://n9.cl/rttd5>
- Constitución de la República del Ecuador (2008). Título II. Derechos. Recuperado de <https://n9.cl/ddge>
- Corte Nacional de Justicia. (2016). Resolución No. 05-2016: Caducidad de la Acción de Despido Ineficaz en Materia Laboral. Quito: Corte Nacional de Justicia.
- Maldonado, J. (2019). Análisis del Código de Trabajo con Respecto al Despido Ineficaz en el Cantón Santo Domingo. (N.E. Solis Reyes Carlos, Entrevistador)
- Ministerio de Justicia. (2015). Ley Para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Quito: Ministerio de Justicia.
- Ministerio de Trabajo. (2016). Acuerdo Ministerial No.MDT-2016- 0158, que expide la Normativa para la aplicación de la Ley Orgánica Para La Promoción Del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional De La Jornada De Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo. Quito: Ministerio de Trabajo.
- Montserrat, J. (2014). Estabilidad laboral y flexiseguridad. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 7(14),51-68.
- Organización de los Estados Americanos. (2007). Protocolo adicional sobre Derechos Humanos, Protocolo de San Salvador. San Salvador, El Salvador.

José María Beltrán-Ayala; Carlos Francisco Solís-Reyes

Organización Internacional del Trabajo. (2015). Instrumentos sobre despido. Recuperado de <https://n9.cl/8okl9>

Quezada-Guzmán, J. A. (2016). El Despido Ineficaz en la Legislación Ecuatoriana. Cuenca: Universidad de Cuenca. Recuperado de: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/25059>

Qui, C. (2018). Derecho de readmisión. Recuperado de <https://n9.cl/s3h5>

Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público. Registro Oficial Suplemento 418 de 01-abr.-2011. Recuperado de <https://n9.cl/ql0z8>

Solís, G. (2010). La Estabilidad Laboral de los Funcionarios Públicos en el Ecuador. Cuenca: Universidad de Cuenca.

Vargas, L. (2019). Análisis del Código de Trabajo con Respecto al Despido Ineficaz en el Cantón Santo Domingo. (N.E. Solís Reyes Carlos, Entrevistador)

2020 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/>).