



fecha de presentación: 21/12/2025, fecha de aceptación: 15/01/2026, fecha de publicación: 01/02/2026

Yolanda María Laines-Álvarez

E-mail: ylaines@utmachala.edu.ec

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-1825-7325>

Suri Angeline Maldonado-Neira

E-mail: smaldonad18@utmachala.edu.ec

Orcid: <https://orcid.org/0009-0003-4825-9513>

Brithany Ainara Gonzáles-Aponte

E-mail: bgonzales2@utmachala.edu.ec

Orcid: <https://orcid.org/0009-0009-4823-3042>

Brigitte Elizabeth Rentería-Olaya

E-mail: brenteria1@utmachala.edu.ec

Orcid: <https://orcid.org/0009-0002-0180-2366>

Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Técnica de Machala

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Laines-Álvarez, Y., Rentería-Olaya, B., Maldonado-Neira, S., & Gonzales-Aponte, B. (2026). Significados Laborales del Despido Injustificado desde la Percepción de los Trabajadores Ecuatorianos. *Revista Sociedad & Tecnología*, 9(S1), 318-330, DOI: <https://doi.org/10.51247/st.v9iS1.738>.

==== o ====

Significados laborales del despido injustificado desde la percepción de los trabajadores ecuatorianos

RESUMEN

El despido injustificado constituye una gran fuente de inestabilidad las relaciones contemporáneas y representan un desafío constante para la efectividad del derecho al trabajo en el Ecuador. El presente estudio analiza los significados laborales del despido injustificado desde la percepción de los trabajadores ecuatorianos, incorporando un enfoque crítico que articula las categorías de estabilidad laboral, precarización y dignidad humana, en diálogo con el marco constitucional, normativo e internacional de protección de los derechos laborales. La investigación adopta una metodología cualitativa basada en la revisión teórica, doctrinal y jurisprudencial, lo que permite examinar el despido injustificado no solo como una figura jurídica, sino como un fenómeno estructural con implicaciones económicas, sociales y psicosociales. Los resultados evidencian que la terminación unilateral de la relación laboral sin causa objetiva genera procesos de precarización, afecta de manera significativa la dignidad humana del trabajador y debilita su seguridad económica y social. Asimismo, se identifica que el régimen indemnizatorio vigente resulta insuficiente para garantizar una reparación integral, especialmente en el caso de trabajadores pertenecientes a grupos de atención prioritaria, como personas con discapacidad, mujeres embarazadas y trabajadores con enfermedades catastróficas, quienes enfrentan impactos diferenciados y mayores barreras para la reinserción laboral. El análisis pone de manifiesto una brecha entre la existencia de mecanismos de protección reforzada y su eficacia real en la práctica, atribuible a debilidades institucionales y a la aplicación desigual de los estándares de tutela laboral. Una perspectiva internacional, el estudio incorpora los Principios del Pacto Global de Naciones Unidas y responsabilidad social empresarial.

Palabras clave: Despido injustificado; estabilidad laboral; dignidad humana; precarización laboral, protección reforzada.

Labor meanings of unjustified dismissal from the perception of ecuadorian workers

ABSTRACT

Unjustified dismissal is a major source of instability in contemporary labor relations and poses a constant challenge to the effectiveness of labor rights in Ecuador. This study analyzes the labor-related meanings of unjustified dismissal from the perspective of Ecuadorian workers, incorporating a critical approach that articulates the categories of job security, precarious employment, and human dignity, in dialogue with the constitutional, regulatory, and international framework for the protection of labor rights. The research adopts a qualitative methodology based on a review of theoretical, doctrinal, and jurisprudential sources, allowing for the examination of unjustified dismissal not only as a legal concept but also as a structural phenomenon with economic, social, and psychosocial implications. The results demonstrate that the unilateral termination of the employment relationship without objective cause generates processes of precarious employment, significantly affects the worker's human dignity, and weakens their economic and social security. Furthermore, the study identifies that the current compensation system is insufficient to guarantee full redress, especially for workers belonging to priority groups, such as people with disabilities, pregnant women, and workers with catastrophic illnesses, who face differentiated impacts and greater barriers to reintegration into the workforce. The analysis reveals a gap between the existence of enhanced protection mechanisms and their actual effectiveness in practice, attributable to institutional weaknesses and the unequal application of labor protection standards. From an international perspective, the study incorporates the Principles of the United Nations Global Compact and corporate social responsibility.

Keywords: Unfair dismissal; job security; human dignity; job insecurity; enhanced protection.

==== o ====

Significados laborales da despedimento injustificado na perspectiva dos trabalhadores equatorianos

RESUMO

O despedimento injustificado constitui uma importante fonte de instabilidade nas relações laborais contemporâneas e representa um desafio constante à efetivação do direito ao trabalho no Equador. Este estudo analisa os significados laborais do despedimento injustificado na perspectiva dos trabalhadores equatorianos, incorporando uma abordagem crítica que articula as categorias de estabilidade no emprego, precariedade e dignidade humana, em diálogo com o quadro constitucional, regulatório e internacional de proteção dos direitos laborais. A investigação adota uma metodologia qualitativa baseada na revisão de fontes teóricas, doutrinárias e jurisprudenciais, permitindo o exame do despedimento injustificado não só como um conceito jurídico, mas também como um fenómeno estrutural com implicações económicas, sociais e psicossociais. Os resultados demonstram que a cessação unilateral do vínculo laboral sem justa causa gera processos de precariedade, afeta significativamente a dignidade humana do trabalhador e fragiliza a sua segurança económica e social. Além disso, o estudo identifica que o sistema de indemnizações atual é insuficiente para garantir uma reparação integral, especialmente para os trabalhadores pertencentes a grupos prioritários, como pessoas com deficiência, grávidas e trabalhadores com doenças catastróficas, que enfrentam impactos diferenciados e maiores barreiras à reintegração no mercado de trabalho. A análise revela um fosso entre a existência de mecanismos de proteção reforçados e a sua efetiva eficácia na prática, atribuível a fragilidades institucionais e à aplicação desigual das normas de proteção do trabalho. Numa perspectiva internacional, o estudo incorpora os Princípios do Pacto Global das Nações Unidas e a responsabilidade social das empresas.

Palavras-chave: Despedimento injusto; segurança no trabalho; dignidade humana; trabalho precário; proteção reforçada.

==== o ====

INTRODUCCION

El despido injustificado constituye uno de los fenómenos más sensibles y controvertidos del Derecho del Trabajo contemporáneo, debido a su impacto directo en la estabilidad laboral, la dignidad humana y la seguridad económica de los trabajadores. En el contexto ecuatoriano, esta figura se encuentra regulada principalmente en el artículo 188 del Código del Trabajo, el cual prohíbe la terminación unilateral de la relación laboral sin causa legal comprobada, configurándose el denominado despido intempestivo cuando el empleador pone fin al vínculo contractual de manera arbitraria. (Asamblea Nacional, 2008). Esta regulación se articula con el Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador (CRE) teniendo el reconocimiento constitucional del trabajo como un derecho fundamental y un deber social, indispensable para la realización personal y la cohesión social (Asamblea Nacional, 2008; Piñas Piñas, 2021; Rivera Zambrano, 2022)

Desde una perspectiva constitucional, el despido injustificado no solo representa una infracción de naturaleza legal, sino una vulneración directa de derechos fundamentales consagrados en la CRE. El Art. 33 reconoce al trabajo como un derecho económico y social, mientras que los Arts. 325 y 326 establecen la obligación del Estado de garantizar todas las modalidades de trabajo, así como los principios de estabilidad laboral, irrenunciabilidad de derechos y aplicación de la norma más favorable al trabajador, así precisa los Arts. 2, 3, 4, 7 Código de Trabajo (CT). (Asamblea Nacional, 2008; Cholango Tipanluisa, 2013). En este sentido, el ordenamiento jurídico ecuatoriano adopta un modelo garantista que busca equilibrar la asimetría estructural existente entre empleador y trabajador (Gómez Montesinos, 2023).

No obstante, diversos estudios doctrinales y empíricos evidencian que la protección normativa frente al despido injustificado no siempre se traduce en una tutela efectiva en la práctica. La literatura nacional señala que esta figura continúa siendo una de las principales causas de conflictividad laboral y judicialización, especialmente en contextos de crisis económica, reestructuración productiva y flexibilización del empleo. La brecha entre la norma y su aplicación se manifiesta en dificultades probatorias, demoras procesales y desconocimiento de los derechos laborales por parte de los trabajadores, lo que debilita la eficacia del sistema de protección laboral (Berrones-Santander, 2023; Piñas Piñas, 2021; Rivera Zambrano, 2022).

En este escenario, el análisis del despido injustificado requiere superar el enfoque estrictamente normativo para incorporar una dimensión socio jurídica que considere las experiencias, percepciones y significados que los trabajadores atribuyen a la pérdida abrupta del empleo. Desde esta perspectiva, el despido injustificado se configura como una ruptura del proyecto de vida del trabajador, afectando no solo su ingreso económico, sino también su identidad laboral, su autoestima y su integración social. La doctrina laboral contemporánea destaca que estas dimensiones subjetivas permiten evaluar el impacto real de las normas laborales y su coherencia con los principios de dignidad y justicia social (Rivera Zambrano, 2022; Gómez Montesinos, 2023; Organización Internacional del Trabajo, 2015).

Adicionalmente, el despido injustificado adquiere una gravedad particular cuando afecta a personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria, como mujeres embarazadas, adultos mayores y personas con discapacidad. El artículo 35 de la Constitución impone al Estado y a los empleadores una obligación reforzada de protección frente a situaciones de doble vulnerabilidad, lo que implica prevenir prácticas laborales arbitrarias y garantizar mecanismos eficaces de reparación. Sin embargo, la evidencia empírica muestra que estos grupos enfrentan mayores barreras para acceder a la justicia laboral y a una reparación efectiva, profundizando las desigualdades estructurales en el mercado de trabajo (Asamblea Nacional, 2008; Rivera Zambrano, 2022; Gómez Montesinos, 2023).

En virtud de lo expuesto, el objetivo de este artículo es analizar los significados laborales del despido injustificado desde la percepción de los trabajadores ecuatorianos, a partir de una revisión cualitativa de fuentes académicas nacionales. La investigación busca contribuir a una comprensión integral del fenómeno, articulando el análisis jurídico con las dimensiones sociales, económicas y psicológicas del despido, con el fin de aportar insumos teóricos y prácticos para el fortalecimiento de las políticas públicas, la tutela judicial efectiva y la gestión responsable de las relaciones laborales en el Ecuador (Piñas Piñas, 2021; Gómez Montesinos, 2023; Organización Internacional del Trabajo, 2015).

MARCO TEORICO

1. El despido injustificado y la estabilidad laboral como garantía estructural del derecho al trabajo

La estabilidad laboral constituye uno de los pilares fundamentales del derecho del trabajo y un límite material al poder de dirección del empleador. Desde la doctrina contemporánea, la estabilidad no se reduce a la mera permanencia en el puesto de trabajo, sino que representa una garantía estructural orientada a proteger al trabajador frente a decisiones arbitrarias que afecten su seguridad económica y social. En este sentido, el despido injustificado se configura como una manifestación de desequilibrio en la relación laboral, al permitir la terminación unilateral sin causa objetiva suficiente (Baylos Grau, 2015; Supiot, 2013).

El despido injustificado impacta directamente en la efectividad del derecho al trabajo, entendido como un derecho humano fundamental que exige condiciones de continuidad, previsibilidad y protección frente a la arbitrariedad. La doctrina ha señalado que la flexibilización excesiva del despido debilita el contenido sustantivo de este derecho y transforma la estabilidad laboral en una expectativa frágil, subordinada a la lógica económica empresarial (Ferrajoli, 2011; Organización Internacional del Trabajo, 2015).

Desde esta perspectiva, la estabilidad laboral opera como un mecanismo de tutela preventiva que busca equilibrar la relación asimétrica entre empleador y trabajador. Su debilitamiento no solo incrementa la conflictividad laboral, sino que genera escenarios de inseguridad jurídica y precarización, incompatibles con los principios del trabajo decente promovidos a nivel internacional (Organización Internacional del Trabajo, 2019; Baylos Grau, 2018).

2. Precarización laboral y despido injustificado en el contexto contemporáneo

La precarización laboral constituye una categoría central para comprender las transformaciones recientes del mercado de trabajo y sus efectos sobre los derechos laborales. Este fenómeno se caracteriza por la inestabilidad contractual, la inseguridad económica y la debilitación de las garantías laborales, configurando trayectorias laborales fragmentadas y desprotegidas. En este contexto, el despido injustificado actúa como un factor catalizador de la precarización, al exponer al trabajador a situaciones de vulnerabilidad prolongada (Standing, 2011; De la Garza Toledo, 2017).

La doctrina ha advertido que la normalización del despido arbitrario desplaza el riesgo económico del empleador al trabajador, consolidando un modelo de relaciones laborales basado en la flexibilidad unilateral. Esta dinámica no solo afecta las condiciones materiales de vida, sino que erosiona la capacidad del trabajador para ejercer sus derechos en condiciones de igualdad real (Neffa, 2013).

En consecuencia, la precarización laboral debe ser analizada como un fenómeno estructural vinculado a decisiones normativas y prácticas empresariales que toleran o legitiman el despido injustificado como herramienta de gestión, en detrimento de la estabilidad laboral y la cohesión social (Standing, 2011; Organización Internacional del Trabajo, 2019).

3. Dignidad humana y despido injustificado como problema constitucional y socio jurídico

La dignidad humana constituye el fundamento axiológico del ordenamiento jurídico laboral y un principio transversal del constitucionalismo contemporáneo. El trabajo no solo cumple una

función económica, sino que representa un espacio de realización personal, reconocimiento social e integración comunitaria. En este sentido, el despido injustificado afecta directamente la dignidad del trabajador al privarlo arbitrariamente de su medio de subsistencia y de su identidad profesional (Ferrajoli, 2011; Dejours, 2015).

La doctrina sociojurídica ha evidenciado que la pérdida del empleo sin causa objetiva genera impactos psicosociales significativos, como la desvalorización personal, el deterioro de la autoestima y la exclusión social. Estos efectos refuerzan la necesidad de comprender el despido injustificado como una forma de vulneración de derechos fundamentales y no únicamente como un incumplimiento contractual susceptible de reparación económica (Blanch Ribas, 2014; Neffa, 2018).

Desde esta perspectiva, la tutela frente al despido injustificado debe orientarse a garantizar una protección integral de la dignidad humana, incorporando mecanismos preventivos y correctivos que limiten la arbitrariedad y promuevan relaciones laborales basadas en el respeto y la igualdad sustantiva (Supiot, 2013; Organización Internacional del Trabajo, 2019).

4. Protección reforzada frente al despido injustificado y grupos de atención prioritaria

La protección reforzada frente al despido injustificado se fundamenta en el principio de igualdad material y en la necesidad de compensar desventajas estructurales que afectan a determinados grupos de trabajadores. Personas con discapacidad, mujeres embarazadas y trabajadores con enfermedades catastróficas enfrentan mayores barreras de acceso, permanencia y reinserción en el mercado laboral, lo que justifica un régimen de tutela agravada (Fredman, 2011; Abramo, 2016).

La doctrina ha señalado que estos regímenes de protección reforzada no deben concebirse como privilegios, sino como mecanismos de corrección de desigualdades estructurales (Ugarte Cataldo, 2014). Sin embargo, su eficacia depende de una aplicación rigurosa y coherente por parte de los operadores jurídicos, así como de su capacidad disuasiva frente a prácticas empresariales discriminatorias (Gargarella, 2016).

En ausencia de una tutela efectiva, la protección reforzada corre el riesgo de convertirse en una garantía meramente declarativa, incapaz de prevenir el despido injustificado y de asegurar una reparación integral de los derechos vulnerados (Fredman, 2011; Organización Internacional del Trabajo, 2019).

El Pacto Global de Naciones Unidas constituye un instrumento de *soft law* que establece principios orientadores para la conducta empresarial responsable en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción. (Naciones Unidas, 2000). En el ámbito laboral, sus principios refuerzan la obligación ética y social de las empresas de respetar los derechos fundamentales de los trabajadores dentro de su esfera de influencia (Ruggie, 2011).

En particular, el Principio 1 exige a las empresas apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente, mientras que el Principio 2 establece la obligación de evitar cualquier forma de complicidad en su vulneración. (Organización Internacional del Trabajo, 2019). Estos principios resultan relevantes para el análisis del despido injustificado, en tanto la terminación arbitraria del vínculo laboral puede constituir una forma indirecta de vulneración de derechos fundamentales, especialmente cuando afecta a grupos en situación de vulnerabilidad (Ruggie, 2011).

Asimismo, el Principio 4, relativo a la eliminación del trabajo forzoso o bajo coacción, y el Principio 6, orientado a la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación, refuerzan la exigencia de que las decisiones empresariales en materia de despido se adopten bajo criterios de legalidad, razonabilidad y no discriminación. (Naciones Unidas, 2000). La incorporación de estos estándares internacionales permite ampliar el análisis del despido injustificado hacia una perspectiva de responsabilidad empresarial y debida diligencia en derechos humanos (De Schutter, 2016).

RESULTADOS

El análisis de la literatura especializada permite identificar que el despido injustificado es percibido por los trabajadores ecuatorianos como un factor central de inestabilidad laboral que trasciende la pérdida inmediata del empleo (Neffa, 2018). Los estudios revisados coinciden en que la terminación unilateral sin causa objetiva genera una ruptura abrupta del ingreso regular, incrementa la incertidumbre económica y debilita las condiciones mínimas de seguridad laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2019). Este resultado evidencia que la estabilidad en el empleo continúa siendo un elemento determinante para la protección efectiva del derecho al trabajo (De la Garza Toledo, 2017)

Los resultados muestran, además, que el despido injustificado es asociado con procesos de precarización laboral, en tanto expone al trabajador a trayectorias laborales inestables, informalidad y empleos de menor calidad (Standing, 2011). La literatura analizada identifica que, tras un despido arbitrario, los trabajadores tienden a aceptar condiciones laborales desfavorables como estrategia de subsistencia, lo que consolida relaciones laborales más desiguales (Supiot, 2013). Este hallazgo confirma que el despido injustificado no opera como un evento aislado, sino como un mecanismo estructural que refuerza la inseguridad en el mercado laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

Desde la dimensión subjetiva, los resultados evidencian que el despido injustificado genera afectaciones relevantes a la dignidad humana del trabajador (Dejours, 2015). La pérdida del empleo sin justificación es percibida como un acto de desvalorización personal y profesional, que impacta negativamente en la autoestima, la autonomía y el bienestar emocional (Blanch Ribas, 2014). La literatura revisada coincide en que estas afectaciones psicosociales inciden directamente en la capacidad de reinserción laboral, prolongando los efectos negativos del despido más allá del ámbito económico (Neffa, 2018)

Los resultados evidencian, además, que el despido injustificado es percibido por los trabajadores como una práctica empresarial que se aparta de los estándares internacionales de derechos humanos aplicables al ámbito laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2019). En particular, la literatura analizada permite identificar que la terminación arbitraria del vínculo laboral, especialmente cuando afecta a personas en situación de vulnerabilidad, es asociada con formas de discriminación en el empleo y con la ausencia de una conducta empresarial socialmente responsable (Ruggie, 2011). Esta percepción refuerza la idea de que el despido injustificado no solo vulnera garantías laborales internas, sino que también contraviene principios internacionales orientados a la protección de los derechos humanos, la no discriminación y la prohibición de prácticas laborales coercitivas, lo que amplía su comprensión como un problema estructural en las relaciones laborales contemporáneas (Naciones Unidas, 2000)

En relación con los mecanismos de protección legal, los resultados muestran que los trabajadores reconocen la existencia de un régimen indemnizatorio frente al despido injustificado, pero lo perciben como insuficiente para garantizar una reparación integral (Gargarella R. , 2016). La evidencia analizada indica que la indemnización económica no logra neutralizar las consecuencias sociales y personales derivadas de la pérdida del empleo, ni restituir la estabilidad laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2015). Esta percepción es particularmente relevante en contextos donde el acceso a la justicia laboral resulta limitado por factores como la duración de los procesos y la asimetría de recursos entre las partes (Supiot, 2013)

Un resultado significativo es la afectación diferenciada del despido injustificado en trabajadores pertenecientes a grupos de atención prioritaria (Abramo, 2016). La literatura evidencia que personas con discapacidad, mujeres embarazadas y trabajadores con enfermedades catastróficas experimentan impactos más severos y prolongados tras la terminación arbitraria del vínculo laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2019). Estos grupos enfrentan mayores dificultades de reinserción y una intensificación de la vulnerabilidad económica y social, lo que refuerza la necesidad de mecanismos de protección reforzada frente al despido (Fredman, 2011)

Asimismo, los resultados reflejan una brecha entre la existencia de normas de protección reforzada y su eficacia real en la práctica (Ugarte Cataldo, 2014). A pesar de que el ordenamiento jurídico contempla indemnizaciones agravadas y prohibiciones específicas frente al despido injustificado de trabajadores en situación de vulnerabilidad, la literatura revisada muestra que estas medidas no siempre cumplen una función disuasiva efectiva (Supiot, 2013). Esta situación contribuye a la persistencia de prácticas empresariales arbitrarias y a la percepción de debilidad del control estatal en materia laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2015)

Finalmente, los resultados permiten constatar que el despido injustificado es percibido como una práctica recurrente en contextos de reestructuración empresarial y crisis económica, donde la flexibilidad laboral se impone sobre la estabilidad del empleo (Standing, 2011). La evidencia analizada sugiere que esta recurrencia normaliza la inseguridad laboral y debilita la confianza de los trabajadores en las instituciones de protección, configurando un escenario adverso para la materialización del trabajo digno y decente (De la Garza Toledo, 2017; Organización Internacional del Trabajo, 2019)

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos confirman que el despido injustificado en el Ecuador debe ser comprendido como un fenómeno estructural que excede el ámbito estrictamente contractual. La percepción de los trabajadores sobre la pérdida arbitraria del empleo revela una afectación directa a la estabilidad laboral, entendida no solo como permanencia en el puesto de trabajo, sino como una condición indispensable para la seguridad económica y la integración social (Supiot, 2012-2013-2014). Este hallazgo dialoga con la doctrina laboral contemporánea que sostiene que la estabilidad constituye un límite material al poder empresarial y un elemento esencial para la efectividad del derecho al trabajo en un Estado constitucional (Baylos Grau, 2015)

Desde una perspectiva crítica, la discusión evidencia que el despido injustificado opera como un mecanismo que profundiza la precarización laboral. Los resultados muestran que la terminación unilateral sin causa objetiva no solo interrumpe la relación laboral, sino que empuja al trabajador hacia trayectorias laborales inestables, informalidad y aceptación de condiciones desfavorables (Standing, 2011). Este fenómeno confirma que la flexibilización del despido desplaza el riesgo económico del empleador al trabajador, debilitando el contenido sustantivo del derecho al trabajo y normalizando la inseguridad como característica estructural del mercado laboral (De la Garza Toledo, 2017)

En relación con la dignidad humana, la discusión pone de manifiesto que el despido injustificado es percibido como un acto de desvalorización personal y profesional, cuyos efectos trascienden el ámbito económico. Las afectaciones psicosociales identificadas en los resultados refuerzan la tesis de que el trabajo cumple una función identitaria y de reconocimiento social. (Ferrajoli, 2011) En este sentido, reducir la protección frente al despido a una compensación económica resulta incompatible con una concepción del trabajo como derecho humano fundamental, tal como lo sostienen los enfoques constitucionales y de derechos humanos. (Dejours, 2015).

La discusión también revela una tensión significativa entre el diseño normativo del sistema de protección laboral y su eficacia real. Si bien el ordenamiento jurídico ecuatoriano contempla mecanismos de protección frente al despido injustificado, incluidos regímenes reforzados para determinados grupos de trabajadores, los resultados evidencian que estas medidas no siempre cumplen una función disuasiva efectiva (Ugarte Cataldo, 2014) Esta brecha entre la norma y su aplicación práctica contribuye a la persistencia de prácticas empresariales arbitrarias y a la percepción de debilidad institucional en el control del despido, lo que debilita la confianza en el sistema de justicia laboral (Trabajo, 2015).

El contraste entre los resultados obtenidos y los estándares internacionales de responsabilidad empresarial pone de relieve una brecha significativa entre los compromisos asumidos por el Estado ecuatoriano y las prácticas empresariales en materia de despido. En particular,

(Unidas, 2010) refuerzan la idea de que la terminación arbitraria del vínculo laboral, cuando se produce sin causa objetiva y afecta de manera diferenciada a grupos en situación de vulnerabilidad, puede ser interpretada como una forma de incumplimiento de los deberes empresariales de respeto a los derechos humanos y de no discriminación en el empleo. Esta tensión evidencia que el despido injustificado no solo debe ser analizado desde la legalidad interna, sino también desde una perspectiva de debida diligencia empresarial, en la que la libertad de empresa encuentra límites claros en la dignidad humana, la igualdad material y la prohibición de prácticas discriminatorias, conforme a los estándares internacionales de trabajo decente.

Un aspecto relevante de la discusión es el impacto diferenciado del despido injustificado en los grupos de atención prioritaria. Los resultados confirman que personas con discapacidad, mujeres embarazadas y trabajadores con enfermedades catastróficas experimentan consecuencias más severas y prolongadas tras la pérdida del empleo. (Fredman, 2011) Esta situación evidencia que, pese al reconocimiento formal de la igualdad material, la protección reforzada no siempre logra neutralizar las desventajas estructurales que enfrentan estos trabajadores. Desde una perspectiva de no discriminación, ello pone en cuestión la suficiencia del enfoque predominantemente indemnizatorio y refuerza la necesidad de mecanismos preventivos y de control más efectivos. (Abramo, 2016).

Desde el punto de vista institucional, la discusión permite afirmar que la persistencia del despido injustificado está vinculada a la limitada capacidad del Estado para garantizar una tutela laboral oportuna y efectiva. La duración de los procesos, la asimetría de recursos entre empleador y trabajador y la falta de uniformidad en la aplicación de estándares constitucionales reducen el efecto disuasivo de las sanciones legales. (Gargarella R. , La justicia frente al gobierno. Sobre el carácter contramayoritario del poder judicial, 2016); este escenario refuerza la idea de que la protección del derecho al trabajo no puede descansar exclusivamente en la reacción posterior al despido, sino que debe incorporar estrategias de prevención y control estructural (Supiot, 2013).

Finalmente, la discusión permite sostener que el abordaje del despido injustificado en el Ecuador requiere una reorientación conceptual y práctica. Más allá de fortalecer las indemnizaciones, resulta necesario avanzar hacia un modelo de tutela laboral integral que articule estabilidad laboral, dignidad humana y protección reforzada, en coherencia con los estándares internacionales de trabajo decente. Este enfoque no solo contribuiría a reducir la precarización laboral, sino que también fortalecería la legitimidad del sistema de relaciones laborales y la seguridad jurídica para trabajadores y empleadores (Trabajo, 2019; Baylos Grau y Pérez Rey, 2018)

El presente estudio presenta limitaciones propias de su diseño y enfoque metodológico. En primer lugar, al tratarse de una investigación de carácter cualitativo y de revisión teórica-analítica, los resultados no pretenden establecer generalizaciones estadísticas sobre la totalidad de la población trabajadora ecuatoriana, sino ofrecer una interpretación crítica de los significados laborales del despido injustificado a partir de fuentes doctrinarias, normativas y jurisprudenciales relevantes. Esta delimitación metodológica condiciona el alcance empírico de los hallazgos, sin afectar su validez conceptual (Creswell, 2014; Flick, 2018)

En segundo lugar, la investigación se centra en el análisis del despido injustificado desde la percepción de los trabajadores, lo que implica un énfasis deliberado en la dimensión subjetiva y sociojurídica del fenómeno. Si bien este enfoque permite profundizar en los impactos del despido sobre la estabilidad laboral, la dignidad humana y los procesos de precarización, deja fuera un análisis empírico sistemático de la perspectiva empresarial y de los criterios de gestión utilizados en la toma de decisiones de terminación laboral. Esta ausencia constituye una limitación interpretativa que podría ser abordada en estudios posteriores de carácter comparado (Yin, 2018; Baylos Grau, 2015).

Asimismo, el estudio se desarrolla a partir del marco normativo y constitucional ecuatoriano vigente, lo que restringe el alcance de los resultados a este contexto jurídico específico. Aunque se incorporan estándares internacionales del trabajo y doctrina comparada, no se

realiza un análisis exhaustivo de otros ordenamientos jurídicos latinoamericanos, lo que limita la posibilidad de establecer conclusiones regionales o transnacionales sobre el despido injustificado y sus efectos estructurales (Organización Internacional del Trabajo, 2019; Supiot, 2013).

Finalmente, si bien el trabajo identifica la existencia de regímenes de protección reforzada frente al despido injustificado para determinados grupos de atención prioritaria, no se incluye un estudio empírico detallado sobre la aplicación judicial efectiva de estas normas ni sobre la uniformidad de los criterios jurisprudenciales en el ámbito nacional. Esta limitación abre la posibilidad de futuras investigaciones orientadas al análisis cuantitativo y cualitativo de sentencias laborales, con el fin de evaluar la coherencia y eficacia real del sistema de tutela frente al despido arbitrario (Ugarte Cataldo, 2014; Gargarella, 2016).

El presente estudio incorpora estándares internacionales de responsabilidad empresarial, en particular los principios del Pacto Global de Naciones Unidas, con el fin de ampliar el análisis del despido injustificado desde una perspectiva de derechos humanos y no discriminación. No obstante, esta incorporación se realiza a nivel teórico y analítico, sin desarrollar una evaluación empírica del grado de adopción o cumplimiento efectivo de dichos principios por parte de las empresas en el contexto ecuatoriano. En consecuencia, los hallazgos no permiten establecer conclusiones sobre prácticas empresariales específicas, sino que se limitan a problematizar la brecha existente entre los compromisos internacionales asumidos y su materialización en las relaciones laborales, lo que abre la posibilidad de investigaciones futuras orientadas a medir la debida diligencia empresarial en materia laboral.

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN FUTURA

A partir de los hallazgos del presente estudio, se identifican diversas líneas de investigación futura orientadas a profundizar el análisis del despido injustificado en el Ecuador desde una perspectiva integral y multidimensional. En primer lugar, resulta pertinente desarrollar investigaciones empíricas de carácter cuantitativo y mixto que permitan medir el impacto real del despido injustificado en las trayectorias laborales de los trabajadores, especialmente en términos de reincorporación al mercado laboral, deterioro de ingresos y acceso a empleo formal. Este tipo de estudios contribuiría a complementar el enfoque cualitativo y doctrinal aquí desarrollado, fortaleciendo la evidencia para el diseño de políticas públicas laborales más eficaces.

Una segunda línea de investigación relevante se vincula con el análisis jurisprudencial sistemático de las decisiones judiciales relacionadas con el despido injustificado y la aplicación de los regímenes de protección reforzada. El estudio comparado de sentencias permitiría evaluar la coherencia interpretativa de los tribunales, la uniformidad de los criterios indemnizatorios y el grado de internalización de los principios de dignidad humana, estabilidad laboral y no discriminación en la práctica judicial. Este enfoque resulta clave para valorar la efectividad real del marco normativo vigente.

Asimismo, se propone como línea futura el desarrollo de investigaciones centradas en los grupos de atención prioritaria, particularmente personas con discapacidad, mujeres embarazadas y trabajadores con enfermedades catastróficas, con el fin de analizar de manera específica los obstáculos estructurales que enfrentan para el ejercicio efectivo del derecho al trabajo. Estos estudios permitirían identificar brechas entre la protección normativa reforzada y su aplicación concreta, aportando insumos relevantes para el fortalecimiento de mecanismos de prevención y control del despido arbitrario.

Otra línea de investigación futura se orienta al análisis del despido injustificado desde la perspectiva empresarial y de la gestión del talento humano. Examinar los criterios utilizados por los empleadores en los procesos de terminación laboral, así como el impacto de las sanciones legales en la toma de decisiones empresariales, permitiría avanzar hacia un enfoque equilibrado que articule seguridad jurídica, productividad y respeto a los derechos laborales. Este abordaje contribuiría a un diálogo más informado entre los actores del sistema de relaciones laborales.

Finalmente, se plantea como línea de investigación futura el estudio comparado del régimen de despido injustificado en el Ecuador con otros ordenamientos jurídicos latinoamericanos y europeos. Este análisis permitiría identificar buenas prácticas, modelos alternativos de tutela frente al despido y estándares internacionales aplicables, contribuyendo a la evolución del derecho laboral ecuatoriano en coherencia con los principios del trabajo decente y la protección efectiva de la dignidad humana.

Una línea de investigación futura relevante consiste en el análisis empírico del grado de implementación de los Principios del Pacto Global de Naciones Unidas por parte de las empresas en el Ecuador, particularmente en relación con la prevención del despido injustificado y la eliminación de prácticas discriminatorias en el empleo. Estudios de este tipo permitirían evaluar la existencia de políticas internas de debida diligencia en derechos humanos, así como su impacto real en la toma de decisiones empresariales sobre terminación laboral. Este enfoque contribuiría a identificar brechas entre los compromisos internacionales asumidos y las prácticas empresariales efectivas, aportando evidencia para el diseño de mecanismos regulatorios y de autorregulación orientados a fortalecer la responsabilidad empresarial y la protección de la dignidad humana en el ámbito laboral.

CONCLUSIONES

El análisis desarrollado permite concluir que el despido injustificado en el Ecuador constituye un fenómeno jurídico y social de carácter estructural que incide de manera directa en la estabilidad laboral y en la efectividad del derecho al trabajo. La terminación unilateral de la relación laboral sin causa objetiva no se limita a una infracción contractual, sino que genera impactos económicos, sociales y psicosociales que afectan la seguridad material del trabajador y debilitan su inserción en el mercado laboral, confirmando la centralidad de la estabilidad como elemento esencial del trabajo digno.

Así mismo, se concluye que el despido injustificado opera como un mecanismo que profundiza la precarización laboral, al trasladar el riesgo económico del empleador al trabajador y normalizar la inseguridad como rasgo permanente de las relaciones laborales. Esta dinámica evidencia las tensiones existentes entre los modelos de flexibilización laboral y los principios constitucionales de protección del trabajo, lo que exige una revisión crítica del equilibrio entre libertad de empresa y tutela efectiva de los derechos laborales.

El estudio confirma que la afectación derivada del despido injustificado trasciende el ámbito económico y compromete de manera significativa la dignidad humana del trabajador. La pérdida del empleo sin justificación es percibida como una forma de desvalorización personal y profesional que impacta en la autoestima, la autonomía y el bienestar psicosocial, lo que refuerza la necesidad de comprender el trabajo como un derecho humano fundamental y no únicamente como un vínculo contractual susceptible de compensación económica.

En relación con los mecanismos de protección legal, se concluye que el régimen indemnizatorio general frente al despido injustificado resulta insuficiente para garantizar una reparación integral de los derechos vulnerados. Si bien el ordenamiento jurídico ecuatoriano contempla regímenes de protección reforzada para determinados grupos de atención prioritaria, la eficacia real de estas medidas se ve limitada por dificultades en su aplicación práctica, la falta de uniformidad jurisprudencial y la debilidad de los mecanismos de control y prevención del despido arbitrario.

De manera específica, el estudio evidencia que los trabajadores pertenecientes a grupos de atención prioritaria —personas con discapacidad, mujeres embarazadas y trabajadores con enfermedades catastróficas— enfrentan impactos diferenciados y más severos frente al despido injustificado. Esta situación pone de manifiesto la persistencia de desigualdades estructurales que no son plenamente neutralizadas por la protección normativa vigente, lo que exige un enfoque de tutela reforzada orientado no solo a la compensación posterior, sino también a la prevención efectiva del despido.

También, se concluye que el abordaje del despido injustificado en el Ecuador requiere una reorientación integral del sistema de tutela laboral, que articule estabilidad laboral, dignidad

humana y protección reforzada en coherencia con los estándares internacionales del trabajo decente. Fortalecer la prevención, el control institucional y la aplicación efectiva de las garantías laborales no solo contribuiría a reducir la precarización, sino que también fortalecería la seguridad jurídica y la legitimidad del sistema de relaciones laborales para trabajadores y empleadores.

Finalmente, el estudio permite concluir que el despido injustificado no puede analizarse exclusivamente desde el cumplimiento formal de la normativa laboral interna, sino que debe ser examinado también a la luz de los estándares internacionales de derechos humanos y responsabilidad empresarial asumidos por el Estado ecuatoriano. En este contexto, los Principios del Pacto Global de Naciones Unidas refuerzan la obligación de las empresas de respetar la dignidad humana, evitar prácticas discriminatorias y ejercer una debida diligencia efectiva en la gestión de las relaciones laborales. La persistencia del despido injustificado, especialmente cuando afecta a grupos de atención prioritaria, evidencia una brecha entre estos compromisos internacionales y la práctica empresarial, lo que exige avanzar hacia un modelo de tutela laboral que integre estabilidad, no discriminación y responsabilidad empresarial como elementos centrales del trabajo decente.

RECOMENDACIONES

Se recomienda fortalecer el enfoque preventivo del sistema de protección laboral frente al despido injustificado, priorizando mecanismos que limiten la terminación arbitraria de la relación laboral antes de que se produzca el daño. En este sentido, resulta necesario reforzar los controles administrativos y judiciales ex ante, así como promover criterios más estrictos de motivación y justificación del despido, en coherencia con el principio de estabilidad laboral y el carácter fundamental del derecho al trabajo.

Asimismo, se recomienda revisar de manera integral el régimen indemnizatorio aplicable al despido injustificado, con el fin de evaluar su suficiencia real para garantizar una reparación efectiva y disuasiva. Si bien la compensación económica constituye un mecanismo relevante de tutela, esta no debe operar como una legitimación indirecta del despido arbitrario. En consecuencia, se sugiere avanzar hacia modelos que articulen la indemnización con medidas de restitución, readaptación laboral y reinserción efectiva, especialmente en contextos de alta precarización.

En relación con los grupos de atención prioritaria, se recomienda fortalecer la aplicación efectiva de los regímenes de protección reforzada, garantizando que las medidas normativas existentes cumplan una función real de prevención y no se limiten a una respuesta posterior al despido. Para ello, resulta imprescindible promover criterios jurisprudenciales uniformes que incorporen de manera explícita los principios de dignidad humana, igualdad material y no discriminación, así como mecanismos de seguimiento institucional que aseguren su cumplimiento.

Desde la perspectiva empresarial, se recomienda promover políticas internas de gestión del talento humano basadas en el respeto a los derechos laborales, la estabilidad en el empleo y la responsabilidad social empresarial. La adopción de prácticas de despido motivado, transparente y proporcional no solo reduce el riesgo de conflictividad judicial, sino que contribuye a fortalecer la confianza organizacional, la productividad y la sostenibilidad de las relaciones laborales.

En el ámbito institucional, se recomienda fortalecer la capacitación especializada de jueces, inspectores de trabajo y operadores jurídicos en materia de despido injustificado, con énfasis en los estándares constitucionales e internacionales del trabajo decente. Una interpretación uniforme y garantista del derecho laboral resulta clave para reducir la brecha entre la norma y su aplicación práctica, así como para consolidar un sistema de tutela laboral efectivo.

Se recomienda impulsar el desarrollo de investigaciones empíricas y comparadas que permitan evaluar de manera sistemática la eficacia de las políticas laborales y de los mecanismos de protección frente al despido injustificado. La generación de evidencia sólida contribuiría al

diseño de reformas normativas e institucionales orientadas a equilibrar la seguridad jurídica empresarial con la protección efectiva de la dignidad y estabilidad de los trabajadores.

Finalmente, se debe promover la adopción efectiva de los Principios del Pacto Global de Naciones Unidas en las políticas internas de las empresas, particularmente en lo relativo al respeto de los derechos humanos, la prevención de prácticas discriminatorias y la gestión responsable de los procesos de terminación laboral. La incorporación de mecanismos de debida diligencia en derechos humanos permitiría identificar, prevenir y mitigar riesgos asociados al despido injustificado, especialmente respecto de trabajadores pertenecientes a grupos de atención prioritaria. Asimismo, se sugiere que las autoridades laborales y los operadores jurídicos integren estos estándares internacionales como criterios interpretativos complementarios, a fin de fortalecer la coherencia entre los compromisos internacionales asumidos por el Estado ecuatoriano y la práctica empresarial, en consonancia con los principios del trabajo decente y la seguridad jurídica.

AGRADECIMIENTOS

Las autoras expresan su agradecimiento a las instituciones académicas y a la comunidad científica que, a través de sus aportes teóricos, doctrinarios y normativos, han contribuido al desarrollo del presente estudio. Asimismo, se reconoce el valor de las fuentes jurídicas, doctrinales y de los estándares internacionales del trabajo que sirvieron de base para el análisis crítico del despido injustificado en el contexto ecuatoriano. Finalmente, se agradece a las personas que, de manera directa o indirecta, brindaron apoyo académico y motivacional durante el proceso de elaboración del manuscrito.

DECLARACIÓN DE CONTRIBUCIÓN DE LOS AUTORES

Las autoras declaran que participaron de manera activa y sustancial en el desarrollo del presente artículo.

Yolanda Laines Álvarez contribuyó en la concepción del estudio, el diseño metodológico y la revisión crítica del marco teórico y normativo.

Brigitte Rentería Olaya participó en el análisis doctrinal y jurisprudencial, así como en la redacción de los apartados de resultados y discusión.

Suri Maldonado Neira aportó en la sistematización de la literatura especializada, el análisis de los estándares internacionales del trabajo y la elaboración de las conclusiones y recomendaciones.

Brithany Gonzales Aponte contribuyó en la revisión integral del manuscrito, la coherencia argumentativa, la redacción académica y la adecuación del artículo a los lineamientos editoriales de la revista.

Todas las autoras revisaron y aprobaron la versión final del manuscrito y asumen responsabilidad conjunta por su contenido.

REFERENCIAS

- Abramo, L. (2016). *Igualdad de género en el trabajo: desafíos y perspectivas en América Latina*. Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito: Registro Oficial. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Baylos Grau, A. (2015). *El despido y la estabilidad en el derecho del trabajo*. Tirant lo Blanch.
- Baylos Grau, A., & Pérez Rey, J. (2018). *El despido o la violencia del poder privado*. Trotta.
- Berrones-Santander, F. (2023). El despido intempestivo y su valoración probatoria en el Ecuador. *REMCA*, 7(1). doi:<https://doi.org/10.62452/x67e9805>
- Blanch Ribas, J. (2014). *Psicología del trabajo y de las organizaciones*. UOC.
- Blanch Ribas, J. M. (2014). *Trabajo y salud psicosocial: del desgaste al bienestar*. UOC.

- Cholango Tipanluisa, M. R. (2013). El despido intempestivo como violación de derechos laborales. Universidad Central del Ecuador.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage.
- De la Garza Toledo, E. (2017). *La precarización del trabajo en América Latina*. CLACSO.
- De Schutter, O. (2016). *Human rights and transnational corporations*. Cambridge University Press.
- Dejours, C. (2015). *El sufrimiento en el trabajo*. Topía.
- Flick, U. (2018). *An Introduction to Qualitative Research*. SAGE Publications.
- Fredman, S. (2011). *Discrimination law*. Oxford University Press.
- Gargarella, R. (2016). *La justicia frente al gobierno. Sobre el carácter contramayoritario del poder judicial*. Siglo XXI Editores.
- Gómez Montesinos, P. A. (2023). El despido intempestivo y su incidencia en la vulneración de los derechos laborales constitucionales en el Ecuador. *Revista Académica UCACUE*(17).
- Naciones Unidas. (2000). *Pacto Global de las Naciones Unidas*. Naciones Unidas.
- Neffa, J. C. (2018). *Los riesgos psicosociales en el trabajo*. CLACSO.
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *La terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador*. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor*. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Trabajo decente y estabilidad laboral en América Latina*. OIT.
- Piñas Piñas, L. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(2). doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2690>
- Rey, B. G. (2018). *El despido*. Tirant lo Blanch.
- Rivera Zambrano, L. K. (2022). Vulneraciones al derecho a la estabilidad laboral: el caso del despido intempestivo. *Revista de la Facultad de Jurisprudencia PUCE*(14).
- Ruggie, J. (2011). *Guiding principles on business and human rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*. Naciones Unidas.
- Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury Academic.
- Supiot, A. (2013). *El espíritu de Filadelfia. La justicia social frente al mercado total*. Trotta.
- Supiot, A. (2013). *La gobernanza por los números. Curso en el Collège de France (2012-2014)*. Marcial Pons.
- Trabajo. (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor*. OIT.
- Trabajo, O. I. (2015). *La terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador*. OIT.
- Ugarte Cataldo, J. L. (2014). *Derecho del trabajo y despido arbitrario*. Legal Publishing Chile.
- Unidas, N. (2010). *Los diez principios del Pacto Global de las Naciones Unidas*. Naciones Unidas.