

61

Fecha de presentación: abril, 2024
Fecha de aceptación: septiembre, 2024
Fecha de publicación: octubre, 2024

VULNERACIÓN

DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL MARCO DEL DESPIDO IN-
TEMPESTIVO EN ECUADOR

VIOLATION OF LABOR RIGHTS IN THE CONTEXT OF UNTIMELY DISMISSAL IN ECUADOR

Bolívar David Narváez Montenegro ^{1*}

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

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4695-3398>

Geovanny Leopoldo Borja Martínez ¹

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

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6134-1966>

Byron Javier Chulco Lema¹

E-mail: ua.byroncl97@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2584-9564>

Melina Michelle Guevara Cunalata ¹

E-mail: da.melinamgc27@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-9773-6507>

¹ Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ambato. Ecuador.

*Autor para correspondencia

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Narváez Montenegro, B. D., Borja Martínez, G. L., Chulco Lema, B. J., & Guevara Cunalata, M. M. (2024). Vulneración de los derechos laborales en el marco del despido intempestivo en Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 16(S1), 505-511.

RESUMEN

Aunque en las legislaciones del mundo no hay una unanimidad de criterios respecto al cálculo de la indemnización por despido intempestivo, es preciso sugerir una forma adecuada y viable de cálculo que beneficie al trabajador que ha sido separado injustamente de su puesto de trabajo, siendo justamente ésta la problemática que genera la presente investigación. En correspondencia, el objetivo es determinar si la forma de cálculo de la indemnización de despido intempestivo constituye una vulneración de los derechos del trabajador en Ecuador. La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta, aplicada a profesionales del Derecho. El despido intempestivo atenta contra la estabilidad laboral del trabajador, que es un derecho fundamental reconocido en la legislación laboral de Ecuador. La legislación laboral contempla el pago de remuneración, pero la forma de pago no obliga a tener en cuenta todo el tiempo trabajado durante la relación laboral como base de cálculo para determina el monto a pagar. De acuerdo a los resultados obtenidos, es necesario que la normativa laboral de Ecuador fije una forma de cálculo que asegure un valor económico adecuado, viable y justo en beneficio del trabajador cuando éste sea despedido intempestivamente de su puesto de trabajo, fijando la mejor remuneración percibida por el trabajador en la relación laboral como base para dicho cálculo, de modo que se garanticen los principios de progresividad y favorabilidad.

Palabras clave: Derechos laborales, Despido intempestivo, Principios de progresividad, Principio de favorabilidad, Seguridad jurídica.

ABSTRACT

Although there is no unanimous criteria in the world's legislation regarding the calculation of compensation for unfair dismissal, it is necessary to suggest an appropriate and viable method of calculation that benefits the worker who has been unfairly separated from his job, which is precisely the problem that generates this research. Accordingly, the objective is to determine whether the method of calculating compensation for unfair dismissal constitutes a violation of the rights of the worker in Ecuador. The data collection technique used was the survey, applied to legal professionals. Unfair dismissal threatens the job stability of the worker, which is a fundamental right recognized in Ecuadorian labor

legislation. Labor legislation contemplates the payment of remuneration, but the method of payment does not oblige to take into account all the time worked during the employment relationship as a basis for calculation to determine the amount to be paid. According to the results obtained, it is necessary for Ecuador's labor regulations to establish a method of calculation that ensures an adequate, viable and fair economic value for the benefit of the worker when he or she is suddenly dismissed from his or her job, establishing the best remuneration received by the worker in the employment relationship as the basis for said calculation, so that the principles of progressiveness and favorability are guaranteed.

Keywords: Labor rights, Unfair dismissal, Principles of progressiveness, Principle of favorability, Legal certainty.

INTRODUCCIÓN

El derecho laboral, también conocido como derecho del trabajo o derecho social, se ocupa de regular las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, así como las condiciones en las que se desarrolla el trabajo. Establece las normas que rigen la relación entre empleadores y trabajadores, describiendo los derechos y obligaciones de ambas partes, así como los procedimientos para la formalización de contratos de trabajo. Además establece las causales y procedimientos para la terminación del contrato de trabajo, incluyendo el despido por justa causa, el despido intempestivo y los mecanismos de protección a los trabajadores.

No cabe duda de que las desigualdades de poder pueden conllevar atropellos graves a la dignidad del trabajador, por medio de tratos crueles, humillantes, vejatorios o degradantes, afectándose también sus derechos fundamentales (Gamonal & Pino, 2024). El Derecho del Trabajo, como una rama especial del Derecho, se creó con una finalidad muy precisa, la cual fue poner fin a las situaciones de abuso y de explotación que afectaban a los trabajadores asalariados que prestaban servicios en fábricas u otros recintos industriales (Caamaño, 2005).

El derecho laboral proporciona un marco legal que establece claramente las condiciones en las que un trabajador puede ser despedido, así como los procedimientos y mecanismos de protección a disposición de los empleados en caso de despidos intempestivos. Esto contribuye a la seguridad jurídica de las relaciones laborales. Para Kurczyn et al. (2007), las normas internacionales laborales se manifiestan como un sistema de protección de los derechos laborales internacionales.

En estrecha relación con el derecho al trabajo está el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, y los derechos relacionados con los sindicatos. Los Estados están obligados a garantizar salarios justos, igual salario por igual trabajo, e igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Los trabajadores deben garantizarse un salario mínimo que permita una vida digna para ellos mismos y sus familias. Las condiciones de trabajo deben ser seguras, saludables y no degradantes para la dignidad humana. Se debe ofrecer a los empleados horas de trabajo razonables, un descanso adecuado y tiempo de ocio, así como vacaciones periódicas pagadas (Ayala et al., 2021)

Refieren Galiano & Tamayo (2018) que también el trabajo se reconoce como un derecho-deber, en este caso, atribuible a su titular y de marcada naturaleza económica. El estado asume el compromiso de garantizar a los trabajadores el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. En el otro extremo se consagra como irrenunciable el derecho a la seguridad social, siendo reconocida como deber y responsabilidad cardinal del estado.

Las normas constitucionales del siglo XX consideran los derechos laborales, incluyendo obligaciones generales al Estado (Toyama, 2013). El Ecuador, al ser un Estado constitucional de derechos y justicia, protege y garantiza los derechos de todos los trabajadores, puesto que, a través de este se pueden efectivizar otros derechos fundamentales que forman parte de los derechos del buen vivir consagrados en la Constitución de la República del Ecuador (Espinosa & Barrionuevo, 2023).

En la búsqueda de garantizar la seguridad y la dignidad de los trabajadores, así como fomentar estabilidad en el ambiente laboral, el tema de la indemnización por despido intempestivo toma una importancia significativa, ya que cuando un trabajador es objeto de despido intempestivo, enfrenta una situación agobiante al no tener una fuente de ingresos que le permita subsistir a él y a su familia. Según la Oficina Internacional del Trabajo (2014), el desempleo es uno de los fenómenos sociales más complicados y difíciles de resolver por todos los países. Ha sido considerado como la situación que se produce cuando el número de personas que buscan empleo rebasa la cantidad de puestos de trabajo que se hallan vacantes.

El despido intempestivo en Ecuador se define como la terminación unilateral e injustificada de la relación laboral por parte del empleador, considerándose ilegal cuando no sigue el procedimiento establecido en el Código del Trabajo. La legislación ecuatoriana garantiza derechos

fundamentales a los trabajadores despedidos, como la notificación clara de los motivos, el derecho a recibir una indemnización y la posibilidad de impugnar la decisión (Ortiz & Jaramillo, 2024).

Es importante tener en cuenta que el despido es diferente al despido con justa causa, el cual está basado en motivos específicos contemplados en la legislación laboral, como faltas graves, incumplimientos contractuales, entre otros, y que permite al empleador dar por terminado el contrato de trabajo.

De acuerdo a la legislación laboral del Ecuador, en el Art. 188 del Código del Trabajo se detalla que el empleador que despidiera intempestivamente al trabajador, debe indemnizarlo de acuerdo a la siguiente escala: Hasta tres años de servicio, con el valor que corresponda a tres meses de remuneración; de más de tres años de servicio se pagará el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año trabajado, con un tope de veinticinco meses de remuneración. Además, se considera la fracción de un año (Congreso Nacional de Ecuador, 2005). Cabe señalar que la legislación ecuatoriana actual indica que aquel trabajador con un año o menos en su cargo recibe la misma indemnización que el que tiene dos o tres años (Calderón & Velez, 2016).

En este contexto, es preciso resaltar la importancia del valor económico que un trabajador debe percibir cuando es separado abusivamente de su trabajo, es decir, cuando es objeto de despido intempestivo, ya que como se ha mencionado, este valor le permitirá al trabajador contar con recursos económicos hasta que obtenga otra fuente de ingresos. Es por ello que la fijación de la indemnización por este hecho debe tener una consideración especial y debe ser siempre beneficiosa para el trabajador.

Pese a que en ciertas legislaciones se establece un promedio de las últimas remuneraciones o la última remuneración para dicho cálculo, es necesario precisar que la indemnización puede ser mejorada a través de una forma de pago que resulte viable para la empresa, ya que no se trata de fijar fórmulas que por más beneficiosas que resulten para el trabajador, no sean viables económicamente para la realidad de la empresa o el empleador. En el Ecuador, por ejemplo, la indemnización se calculará tomando en cuenta la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador en el instante del despido (Código del Trabajo, 2023).

Sin embargo, la indemnización bien puede ser mejorada estableciendo como elemento fundamental del cálculo la mejor remuneración que haya percibido el trabajador durante toda la relación laboral, máxime si se considera que la indemnización se establece para reparar la afectación

causada a la estabilidad laboral del trabajador. En efecto, la indemnización es considerada como una compensación de carácter económica que se destina para remediar a una persona perjudicada por la privación de un derecho (Diccionario Panhispánico del español jurídico, 2020).

Además, se debe considerar la necesidad de seguir actualizando continuamente la normativa jurídica laboral, ya que como se establece en la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo, existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos (Organización Internacional del trabajo, 2010). Ciertamente, existen situaciones de vida desfavorables para grande grupos de trabajadores, los cuales deben ser considerados como un grupo vulnerable que confronta a un estado de desigualdad frente a su empleador (Vanegas, 2013).

Aunque en las legislaciones del mundo no hay una unanimidad de criterios respecto al cálculo de la indemnización por despido intempestivo, es preciso sugerir una forma adecuada y viable de cálculo que beneficie al trabajador que ha sido separado injustamente de su puesto de trabajo, siendo justamente ésta la problemática que genera la presente investigación. En correspondencia, se busca determinar si la forma de cálculo de la indemnización de despido intempestivo constituye una vulneración de los derechos laborales en Ecuador.

MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación tiene modalidad cuali-cuantitativa. Se emplearon los métodos inductivo-deductivo y analítico-sintético, así como la revisión documental sobre la indemnización de despido intempestivo, en cuanto a su forma de cálculo. Se revisaron estudios doctrinales sobre el tema, para proponer un modelo para el cálculo de la indemnización de despido intempestivo que considere la mejor remuneración percibida por el trabajador en la relación laboral.

La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta, aplicada a profesionales del Derecho. La muestra se conformó con 97 abogados, inscritos en el foro de Abogados, en ejercicio de su profesión y con experiencia en la rama del Derecho Laboral.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados de esta investigación, derivados de la aplicación de la encuesta a 97 abogados resultan los siguientes (ver tabla 1, 2, 3, 4):

Pregunta 1 ¿Considera usted que existen empleadores que evitan que el trabajador tenga horas extras suplementarias y comisiones en el último mes previo a su despido intempestivo?

Tabla 1. Resultados de la pregunta 1 de la encuesta.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	92	95%
NO	5	5%
TOTAL	97	100%

Fuente: Elaboración propia.

Del total de los encuestados, el 95% de ellos consideran que sí existen empleadores que, si evitan que el trabajador tenga horas suplementarias y comisiones el último mes previo a su despido intempestivo, mientras que el 5% indica que no. Esta práctica puede causar un perjuicio económico al trabajador al no permitirle obtener una indemnización por despido intempestivo justa, ya que condiciona que la misma tenga el menor valor económico, al con considerarse el incremento salarial que supone el pago de horas suplementarias, extraordinarias y/o comisiones el último mes previo al despido intempestivo.

Pregunta 2 ¿Considera usted que para el cálculo de indemnización del despido intempestivo se deba tomaren consideración la mejor remuneración percibida por el trabajador en toda la relación laboral?

Tabla 2. Resultados de la pregunta 2 de la encuesta.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	95	98%
NO	2	2%
TOTAL	97	100%

Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de los encuestados, representando un 98% consideran se debe tomarse en consideración la mejor remuneración percibida por el trabajador en toda la relación laboral, mientras que el 2% indica que no. De esta forma se garantiza que el trabajador obtenga mejores beneficios cuando se dé por terminada la relación laboral, sin afectarse su derecho a recibir una indemnización o compensación justa por la terminación de su contrato de trabajo.

Pregunta 3 ¿Considera usted que, al considerar la mejor remuneración percibida por el trabajador para el cálculo de la indemnización por despido intempestivo, se garantizaría una indemnización justa y proporcional al tiempo de servicio?

Tabla 3. Resultados de la pregunta 3 de la encuesta.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	94	97 %
NO	3	3%
TOTAL	97	100%

Fuente: Elaboración propia.

Del total de los encuestados, el 97% de ellos entienden que se debe considerar la mejor remuneración percibida por el trabajador en el cálculo del despido intempestivo, para garantizar una indemnización justa y proporcional al tiempo de servicio, mientras que el 3% indica que no. Con esta forma de aplicación del cálculo, se garantiza que el trabajador obtenga un valor económico justo y proporcional al tiempo que contribuye con su labor a las actividades de la empresa, y no estar supeditado a la última remuneración percibida. Esta forma de remuneración daría cumplimiento al principio de garantizar una compensación de carácter económica justa ante la pérdida del empleo como fuente de ingresos

Pregunta 4. ¿Considera usted que, al tenerse en cuenta la mejor remuneración percibida por el trabajador durante la relación laboral para el cálculo del despido intempestivo, se garantiza el principio de progresividad?

Tabla 4. Resultados de la pregunta 4 de la encuesta.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	94	97%
NO	3	3%
TOTAL	97	100%

Fuente: Elaboración propia.

Del total de los encuestados, el 97% de ellos consideran que, al establecerse la mejor remuneración percibida durante la relación laboral para el cálculo del despido intempestivo, se garantiza el principio de progresividad, mientras que el 2% indica que no.

Como se puede apreciar, el resultado obtenido en la presente investigación muestra la necesidad de actualizar la normativa jurídica laboral en cuanto a la forma de calcular la indemnización por despido intempestivo, ya que se debe establecer una nueva propuesta que sea justa y proporcional al tiempo de servicio del trabajador, teniendo en cuenta además que dicho pago sea posible y viable para el empleador; en virtud del cumplimiento de los principios de progresividad y favorabilidad que protegen al trabajador que es objeto de despido intempestivo.

Al establecer la última remuneración para dicho cálculo, los empleadores pueden evitar que el último mes previo al despido el trabajador cobre una remuneración mensual alta, como ardid para disminuir el valor económico a pagar por la indemnización ante el despido intempestivo. Esta forma de remuneración vulnera los derechos laborales del trabajador, por lo que se considera adecuado tomar en consideración la mejor remuneración percibida por el trabajador durante la relación laboral.

DISCUSIÓN

En Ecuador, el despido intempestivo se considera una violación a la normativa laboral, en particular al Código del Trabajo. La legislación laboral ecuatoriana establece claramente los procedimientos y condiciones que deben seguirse para dar por terminado un contrato de trabajo, buscando garantizar el respeto a los derechos de los trabajadores y prevenir despidos injustificados.

El Código del Trabajo de Ecuador, en su artículo 169, establece que el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo por justas causas, que deben encontrarse claramente estipuladas en la legislación laboral, y siguiendo el procedimiento que la misma normativa establece. Asimismo, el Código del Trabajo contempla sanciones para los empleadores que realicen un despido intempestivo, como el pago de indemnizaciones adicionales y la posible orden de reintegro del trabajador despedido. Por lo tanto, el despido intempestivo, al no respetar los procedimientos y condiciones establecidos en la ley laboral ecuatoriana, constituye una violación a la normativa laboral y a los derechos de los trabajadores.

Además, es importante tener en cuenta que, en Ecuador, existen instancias y mecanismos legales a los que los trabajadores pueden recurrir para proteger sus derechos en caso de despidos injustificados, como la posibilidad de demandar la reintegración al puesto de trabajo, reclamar el pago de indemnizaciones adicionales y presentar denuncias ante las autoridades competentes.

Los resultados de la encuesta aplicada muestran la necesidad de actualizar la normativa laboral, mejorando los derechos de los trabajadores en cuanto al valor económico que deben recibir una vez que sean separados intempestivamente de su puesto, en vez de tomar en cuenta la última remuneración percibida como sucede actualmente en el Ecuador.

Esto se justifica plenamente ya que puede ocurrir que empresas que se aprestan a despedir a un trabajador, eviten que en el último mes previo a dicho despido se trabaje horas adicionales a la jornada ordinaria y cobre por ello horas suplementarias y extraordinarias o cobre comisiones. Este hecho, que si bien beneficia a la empresa, perjudica al

trabajador, en detrimento del principio de favorabilidad en beneficio del trabajador, más aún cuando el establecer la mejor remuneración para el cálculo del despido intempestivo constituye una medida posible para el empleador.

Al ser una medida posible de cumplir por parte de los empleadores, se debe garantizar además el principio de progresividad en favor del trabajador, ya que los derechos que le asisten siempre deben aumentar de manera gradual, en un contexto que sea posible y viable para el empleador, ya que no se trata tampoco de establecer medidas que no sean posibles ni viables económicamente de ejecutar. Con esta forma de aplicación se garantiza a los trabajadores el pleno respeto entre otras cosas, a retribuciones justas, tal como se dispone en la Constitución de la República del Ecuador.

La idea de fijar la mejor remuneración para el cálculo de la indemnización por despido intempestivo está en concordancia con lo establecido en el artículo 51 de la Ley de Discapacidades del Ecuador, donde se establece que en caso de despido injustificado a un trabajador con discapacidad la indemnización correspondiente es el equivalente a 18 meses de la mejor remuneración, lo que resulta muy viable y justo (Asamblea Nacional de Ecuador, 2012). De acuerdo a los resultados obtenidos, esta medida para el cálculo del despido intempestivo del resto de trabajadores también es viable, por lo que puede beneficiar de manera significativa al trabajador, ya que puede disponer de un valor económico más alto al que percibe si se toma en cuenta la última remuneración percibida por él para dicho cálculo.

Es necesario tomar en consideración que dicha indemnización es un valor económico muy importante para el trabajador, que le permite cubrir sus gastos necesarios y los de su familia, hasta que obtenga otro empleo o fuente de ingresos. Entonces no se trata de un aumento injustificado de dicho valor, ya que el desempleo es una condición estresante desde el punto de vista financiero para la mayoría de trabajadores. Este resultado guarda armonía con lo establecido en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en la que se establece que los trabajadores tienen el derecho a percibir una remuneración que le asegure un grado de vida conveniente para sí y su familia (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 1948).

Finalmente, se considera necesario que los Estados establezcan mejores políticas de protección al trabajador, y aunque se han conseguido avances en este sentido durante el último siglo, es necesario que se sigan elaborando nuevas y actualizando las que sean necesarias de acuerdo al contexto.

CONCLUSIONES

El despido intempestivo pone fin abrupto al derecho del trabajador a mantener su puesto laboral y a ejercer su profesión, lo que puede afectar su estabilidad económica y laboral.

El despido intempestivo atenta contra la estabilidad laboral del trabajador, que es un derecho fundamental reconocido en la legislación laboral de Ecuador. Este derecho busca proteger al trabajador de despidos arbitrarios y brindarle seguridad en su empleo.

En el caso de un despido intempestivo, el trabajador tiene el derecho a recibir una indemnización o compensación por la terminación de su contrato de trabajo. La legislación laboral contempla el pago de remuneración, pero la forma de pago no obliga a tener en cuenta todo el tiempo trabajado durante la relación laboral como base de cálculo para determinar el monto a pagar.

De acuerdo a la investigación realizada, es necesario que la normativa laboral Ecuador fije una forma de cálculo que asegure valor económico adecuado, viable y justo en beneficio del trabajador cuando éste sea despedido intempestivamente de su puesto de trabajo, fijando la mejor remuneración percibida por el trabajador en la relación laboral como base para dicho cálculo, de modo que se garanticen los principios de progresividad y favorabilidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea Nacional de Ecuador. (2012). Ley Orgánica de Discapacidades Registro Oficial N° 796. https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Ayala, L. R., Freire, N. F., & Falconi, R. A. (2021). El despido intempestivo a trabajadores de la empresa Ecuacerámica en época de pandemia en Riobamba. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, VIII* (Edición Especial), 1-22. <https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe3/2007-7890-dilemas-8-spe3-00010.pdf>.
- Caamaño, E. (2005). Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico. *Revista de Derecho, 18*(1), 25-53. <http://revistas.uach.cl/index.php/revider/article/view/2541>
- Calderón, J. E., & Velez, L. M. (2016). Despido intempestivo en Ecuador ¿influye en la inversión extranjera? *Compendium, 3*(6), 20 - 34. <https://core.ac.uk/download/pdf/230817671.pdf>

- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (1948). Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. In: Novena Conferencia Internacional Americana Bogotá, Colombia. <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/basicos/declaracion.asp>
- Congreso Nacional de Ecuador. (2005). Código del Trabajo Registro Oficial Suplemento 167. https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/Código%20del%20Trabajo.pdf
- Diccionario Panhispánico del español jurídico. (2020). Indemnización. In <https://dpej.rae.es/lema/indemnizaci%C3%B3n>
- Espinosa, J. A., & Barrionuevo, J. L. (2023). Los Derechos Constitucionales de los Trabajadores: La estabilidad laboral en el Ecuador. Código Científico *Revista De Investigación*, 4(2), 901–926. <https://www.revistacodigocientifico.itslosandes.net/index.php/1/article/view/254>
- Galiano, G., & Tamayo, G. (2018). Análisis constitucional de los derechos personalísimos y su relación con los derechos del buen vivir en la Constitución de Ecuador. *Revista de Derecho Privado*, 34(mar), 123–156. <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derpri/article/view/5262/6381>
- Gamonal, C. S., & Pino, A. (2024). La dignidad humana y la defensa de los derechos fundamentales del trabajador. *Revista Latinoamericana De Derecho Social*, 1(38), 3–38. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/18934/19148>
- Kurczyn, P., Sánchez, A., & Reynoso, C. (2007). Derecho laboral globalizado. UNAM. <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/11338>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2014). Hacia el derecho al trabajo: Una guía para la elaboración de programas públicos de empleo innovadores. <https://www.ilo.org/es/resource/hacia-el-derecho-al-trabajo-una-guia-para-la-elaboracion-de-programas>
- Organización Internacional del trabajo. (2010). Constitución de la Organización Internacional del Trabajo: propuestas para introducir un lenguaje incluyente a fin de promover la igualdad de género. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiBqvXkkcWHAxVkVzABHW0vDE8QFnoECBwQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fes%2Fmedia%2F144576%2Fdownload&usg=AOvVaw1nCnY314xV11IFpDhTI801&opi=89978449>
- Ortiz, D. B., & Jaramillo, A. A. (2024). La carga de la prueba en casos de despido intempestivo en el Ecuador. *Revista Imaginario Social*, 7(2), 97-115. <http://www.revista-imaginariosocial.com/index.php/es/article/view/174>
- Toyama M. J. (2013). Derechos laborales ante empleadores ideológicos. Derechos fundamentales e ideario empresariales. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/174257/Derechos%20laborales%20ante%20empleadores%20ideológicos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vanegas, E. A. (2013). Manual didáctico del Derecho procesal laboral en México: conforme a la reforma laboral de 2012. Grupo Editorial Éxodo. <https://elibro.net/es/lc/uniandesecuador/titulos/130366>