



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE
DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO
CARRERA DE DERECHO**

**MODALIDAD COMPLEXIVO PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE ABOGADO**

**CASO DE ESTUDIO
DESPIDO INTEMPESTIVO DE DIRIGENTES SINDICALES
(DERECHO LABORAL)**

**AUTOR
DIEGO HOWARD ASQUI GUADAMUD**

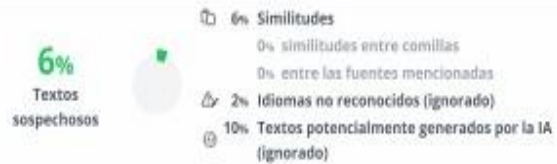
GUAYAQUIL

2025

CERTIFICADO DE SIMILITUD



CASO PRACTICO BORRADOR 2 (1)



Nombre del documento: CASO PRACTICO BORRADOR 2 (1).docx
ID del documento: 1b2a2c2bd50d74f3f89692ed8b247d10cf47792
Tamaño del documento original: 60,76 kB

Depositante: Karelis del Rocío Albornoz Parra
Fecha de depósito: 19/8/2025
Tipo de carga: Interface
Fecha de fin de análisis: 19/8/2025

Número de palabras: 6591
Número de caracteres: 43.042

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	ccq.ec https://ccq.ac/wp-content/uploads/2023/10/ConLabSept23.pdf 33 fuentes similares	5%		Palabras idénticas: 5% (330 palabras)
2	lexalhost La figura de despido ineficaz: explicación e impacto jurídico del despid... http://localhost:8080/content/bitstream/123456789/11043/1/TUAEIXCOMAB056-2019.pdf 33 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (268 palabras)
3	doi.org La caducidad de la ineficacia del despido intempestivo y las intermedizaci... https://doi.org/10.53591/adjasp.v3i3.1102 28 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (270 palabras)
4	hdl.handle.net Proyecto resolutivo sustitutivo de la Resolución n.º 05-2021 de L... http://hdl.handle.net/110644/10380 16 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (216 palabras)
5	Documento de otro usuario #67793 Viene de otro grupo 15 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (204 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	dspace.uceuenca.edu.ec La carga de la prueba del despido intempestivo en la L... http://dspace.uceuenca.edu.ec/bitstream/123456789/34621/3/TRABAJO_DE_TITULACION.pdf.txt	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)
2	equinga.blogspot.com Edwin Quinga Ramón: DESPIDO INTEMPESTIVO A DIRIG... https://equinga.blogspot.com/2015/04/despido-intempestivo-dirigente-sindical.html	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)
3	repositorio.utmachala.edu.ec Determinar la improcedencia del despido inefic... http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/11541/3/E-7430_GARCES BATALLAS MA...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (17 palabras)
4	vlex.ec https://vlex.ec/via/633974745	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (10 palabras)
5	dialnet.unirioja.es La ineficacia de la acción de repetición en Ecuador: The ineff... https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9709764.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (10 palabras)



Firmado electrónicamente por:
KARELIS DEL ROCÍO ALBORNOZ PARRA
Validar únicamente con FirmaEC

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

El estudiante egresado **Diego Howard Asqui Guadamud**, declaro bajo juramento, que la autoría del presente Caso de Estudio, **despido intempestivo (Derecho Laboral)**, corresponde totalmente a el suscrito y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autor(es)



Diego Howard Asqui Guadamud

C.I. 0951206564

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	1
Antecedentes	1
DESCRIPCIÓN DEL TIPO DEL CASO ASIGNADO.....	2
PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	2
1. ¿La demanda conjunta de los cinco trabajadores cumple con los requisitos procesales para ser tramitada como una sola causa?	2
2. ¿Qué elementos deben concurrir para que un despido de dirigentes sindicales sea calificado como ineficaz según la legislación nacional e internacional?	3
3. ¿Cuál es el alcance de la inmunidad gremial o fuero sindical y desde qué momento opera su protección?	4
4. ¿Es procedente ordenar la reincorporación inmediata de los trabajadores mientras el proceso aún no ha concluido?	4
5. ¿Qué carga de la prueba le corresponde al empleador cuando se alega un despido ineficaz por fuero sindical?	5
6. ¿Puede el juez ordenar el pago de remuneraciones dejadas de percibir si determina que el despido fue ineficaz, o debe limitarse a la reincorporación?	6
7. ¿Existe responsabilidad agravada del empleador por afectar derechos colectivos, además de los derechos individuales de los trabajadores despedidos?	7
8. ¿Qué rol deben cumplir los principios de protección, progresividad, no discriminación y favorabilidad en la resolución de este conflicto?	8
9. ¿Cuál es el tratamiento jurisprudencial en casos similares de despido de dirigentes sindicales en la Corte Constitucional o Corte Nacional de Justicia?	9
10. ¿La existencia de un sindicato legalmente constituido es indispensable para que opere el fuero sindical de los trabajadores involucrados?	10
11. ¿Qué consecuencias jurídicas se derivan si el empleador alega una causa objetiva de terminación de la relación laboral y cómo se contrasta con la figura del despido ineficaz?	11
12. ¿Es válida la desvinculación si no existió autorización judicial previa, aun cuando el empleador alegue incumplimiento de obligaciones laborales?	11

13. ¿En qué casos procede la acumulación de indemnizaciones y remuneraciones en un proceso de despido ineficaz?	12
14. ¿Se configura vulneración de derechos fundamentales, tales como el derecho a la asociación y la estabilidad laboral reforzada, en este tipo de despido?	12
15. ¿Qué efectos tiene el reconocimiento tardío de la calidad de dirigente sindical en la calificación del despido?	13
16. ¿Es posible solicitar medidas cautelares de reinstalación mientras se sustancia la causa principal? ¿Bajo qué fundamentos?	14
17. ¿El principio in dubio pro operario se aplica automáticamente en estos casos o debe ser ponderado con otras garantías procesales?	14
18. ¿Cómo se evalúa la proporcionalidad de la sanción aplicada por el empleador si existía una presunta falta disciplinaria?	15
19. ¿Qué estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pueden ser invocados en casos de despido de dirigentes sindicales?	15
20. ¿Cuáles son los límites a la facultad del empleador de extinguir unilateralmente la relación laboral cuando se afectan derechos colectivos?	16
ANÁLISIS	17
PROPUESTA	20
CONCLUSIONES	23
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	25
Bibliografía.....	25

INTRODUCCIÓN

Antecedentes

El caso de despido intempestivo de líderes sindicales, que se examina en este trabajo, es un asunto particularmente importante en el ámbito jurídico-laboral porque desafía la efectividad del fuero sindical y la validez de la libertad de asociación consagrada por la Constitución ecuatoriana y los convenios internacionales de la OIT. La defensa de los derechos colectivos y la solidificación de la democracia en las relaciones laborales son los objetivos que tiene este estudio, el cual no se circunscribe a una controversia entre trabajadores y empleador.

El caso presenta preguntas esenciales que dirigen la investigación: ¿es apropiado acumular demandas en un mismo proceso si varios líderes sindicales son despedidos en situaciones parecidas? ¿qué impactos legales tiene el despido repentino de un líder sindical? ¿quién asume la carga probatoria en estos casos y cuáles son las consecuencias de declarar ineficacia? Estas preguntas guían el análisis, posibilitando la descomposición del problema en sus componentes fundamentales y la presentación de una solución legal coherente con el ordenamiento vigente.

La meta fundamental de esta investigación es analizar las leyes pertinentes, la jurisprudencia importante y los principios generales del derecho laboral, entre ellos el in dubio pro operario y la tutela judicial efectiva, con el fin de sugerir respuestas apropiadas al conflicto presentado. También trata de mostrar que el respeto a la libertad y el fuero sindical no solamente salvaguardan los derechos individuales de los empleados, sino que garantizan la permanencia de la representación gremial y refuerzan la paz social en el entorno del trabajo.

DESCRIPCIÓN DEL TIPO DEL CASO ASIGNADO.

Dentro de un proceso laboral, cinco trabajadores presentan una demanda conjunta en contra de un mismo empleador, alegando haber sido despedidos intempestivamente mientras ejercían funciones como dirigentes sindicales, lo que configura, a su juicio, un supuesto despido ineficaz. Todos los demandantes reclaman su inmediata reincorporación, el pago de remuneraciones dejadas de percibir y demás indemnizaciones previstas en la ley.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1. ¿La demanda conjunta de los cinco trabajadores cumple con los requisitos procesales para ser tramitada como una sola causa?

Sí, es factible hacer una demanda en conjunto cuando existe identidad de hechos y pretensiones (en lo que pasó y en lo que se pide); puesto que es el mismo trabajo, mismo acto de despidos, misma raíz legal y despido por actividades sindicales). El COGEP permite una acumulación de pretensiones, si están las mismas personas, acciones y objeto de la controversia y cumplen con los parámetros de competencia y forma; esto se resuelve en la audiencia preliminar y requiere que el juez competente conozca sobre todos los casos.

De igual manera acorde al articulado 150 del Código Orgánico General de Procesos esta iniciativa legal es viable debido a que permite a varios trabajadores realizar la respectiva demanda contra su empleador, siempre y cuando establezcan un procurador común y establezcan el mismo objeto de la controversia (Código Organico General de Procesos, 2015).

2. ¿Qué elementos deben concurrir para que un despido de dirigentes sindicales sea calificado como ineficaz según la legislación nacional e internacional?

Acorde al articulado 187 del Código de Trabajo tenemos lo siguiente:

El despido intempestivo de la trabajadora o el trabajador miembro de la directiva de la organización de trabajadores será considerado ineficaz. En este caso, el despido no impedirá que el trabajador siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período establecido. Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia. Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código. (Código de Trabajo, 2005).

En base a lo anterior tenemos que los elementos que deben concurrir para que este tipo de acción sea declarada ineficaz son los siguientes:

En primera instancia se debe poseer la calidad de dirigente sindical al momento de que se realice el despido, esta debe ser acreditada mediante las actas donde consta su elección, las respectivas nóminas sindicales o las certificaciones emitidas por el Ministerio de Trabajo. De igual forma en concordancia con lo anterior se debe mantener la protección del fuero sindical, la cual opera durante el tiempo en que se desempeñó el cargo y se encuentra extendida hasta un año después de que concluya su mandato y la ausencia de la notificación del visto bueno previa a que se procese la desvinculación laboral, el cual es un requisito esencial para garantizar el control de legalidad (Argudo et al., 2020).

De igual forma si no se cumple con los requisitos antes establecidos se

entiende que es un despido ineficaz, por lo tanto, implica que el contrato de trabajo no se a culminado y los trabajadores gozan del derecho a que se les reincorpore al lugar de trabajo y adicionalmente al pago de las remuneraciones que se adeudan, más su respectiva indemnización.

En el marco Internacional, diversos convenios de la OIT entre ellos el .º 87 (Libertad Sindical), 98 (Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva) y 135 (Protección de Representantes de los Trabajadores), legalmente ratificados por Ecuador, han prohibido de manera expresa este tipo de actos antisindicales, por lo cual coercen la estabilidad reforzada de los dirigentes sindicales y consideran que cualquier tipo de separación que sea en base a su actividad sindical vulnera el derecho fundamental de asociación y por consiguiente es legalmente ineficaz (Muglisa & Villalva, 2022).

3. ¿Cuál es el alcance de la inmunidad gremial o fuero sindical y desde qué momento opera su protección?

El fuero sindical consiste en la inmovilidad de los trabajadores desde el instante en que han notificado al Inspector de Trabajo que se han unido mediante una asamblea general para crear dicho sindicato. Tal como se ha citado en párrafos anteriores el articulado 187 del Código de Trabajo establece que los lideres sindicales gozaran de dicho fuero durante todo el tiempo en que ocupe el cargo y 1 año después de que termine dichas funciones. (Código de Trabajo, 2005).

4. ¿Es procedente ordenar la reincorporación inmediata de los trabajadores mientras el proceso aún no ha concluido?

La legislación ecuatoriana, específicamente el articulado 195.2 del Código de Trabajo, faculta al juez establecer como medida cautelar el reintegro inmediato mientras se encuentre en vigencia el trámite de despido ineficaz de los dirigentes sindicales, esto con el fin de evitar daños irreversibles y garantizar la eficiencia del debido proceso. Lo anterior guarda concordancia con el articulado 26 del COGEP, que manifiesta el principio de la tutela judicial efectiva mediante el dictado de medidas que aseguren los derechos hasta que se cumpla lo resuelto. (Ortega & Cabrera,

2023).

Dicha reinstalación no asume el adelanto de criterio sobre el fondo de la litis, al contrario, busca preservar dicha representación gremial y que el empleador resulte beneficiario del tiempo transcurrido.

5. ¿Qué carga de la prueba le corresponde al empleador cuando se alega un despido ineficaz por fuero sindical?

Cuando se trata este tipo de acciones, la carga de prueba radica principalmente en el empleador, tal cual lo establece el articulado 172 del Código de Trabajo, su obligación es demostrar que la terminación legal del contrato fue justificada y no por la actividad sindical que realiza el trabajador.

Entre las pruebas que deberá presentar, dependiendo de la causal de visto bueno invocada son las siguientes:

a) Presentar la resolución de visto bueno que fue emitida antes del despido.

b) Adjuntar como pruebas documentales ya sea los comprobantes que justifiquen las faltas graves, el abandono de trabajo o los informes donde se establezca la indisciplina del trabajador.

c) Incorporar los testimonios necesarios y concordantes que confirmen los hechos anunciados.

d) Exhibir el reglamento interno de trabajo, y las constancias que permitan establecer que el empleado fue notificado y tuvo tiempo de responder antes de la sanción.

e) Acreditar ya sea mediante documentación o peritajes, que la

desvinculación del trabajador se regió por motivos ajenos a su actividad sindical (Navarrete & Piloso, 2025).

. En cuanto al Trabajador su carga probatoria radica únicamente en probar ya sea su condición de dirigente sindical o gozar del fuero dentro del tiempo establecido por ley y la existencia de la culminación de la relación laboral. La distribución de la carga probatoria antes descrita se fundamenta en el principio de protección del trabajador, el cual se encuentra reconocido por la legislación ecuatoriana y diversos convenios internacionales de la OIT.

6. ¿Puede el juez ordenar el pago de remuneraciones dejadas de percibir si determina que el despido fue ineficaz, o debe limitarse a la reincorporación?

Acorde al articulado 195.3 del Código de Trabajo tenemos lo siguiente:

Art. 195.3.- Efectos. Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo. Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo. Si la persona empleadora se negare a mantener en sus funciones a la persona trabajadora una vez que se ha dispuesto el reintegro inmediato de la misma en la providencia inicial, o se haya establecido la ineficacia del despido en sentencia, podrá ser sancionada con la pena establecida en el Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente. En cualquier caso de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea

aplicable el derecho al reintegro. En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en la Ley Orgánica de Discapacidades. (Código de Trabajo, 2005).

En base a la normativa antes citada tenemos que, el juez está facultado y a la vez obligado a ordenar el pago de las remuneraciones vencidas si se determinar en legal y debida forma como ineficaz el despido, dichos valores deberá pagarlos con un interés de recargo del 10%. En el caso que el empleador se negará en restablecer en sus funciones al trabajador ya sea que haya dispuesto el reintegro inmediato en la providencia inicial o mediante la sentencia que establece el despido ineficaz podrá llegar a ser sancionado acorde lo establece el COIP por el delito e incumplimiento de la decisión legítima de la autoridad competente. (Asamblea Constituyente, 2014).

Las disposiciones antes mencionadas corresponden al principio de reparación integral, establecido en el articulado 11 numeral 9 de la Constitución de la República del Ecuador, que tiene como fin restituir de forma eficaz al trabajador en situaciones donde se prevea la vulneración de sus derechos. Por ello el limitar la resolución judicial solamente en la reincorporación evitaría que se repare el daño económico que sufrió el trabajador durante el transcurso del tiempo en que fue despedido de forma ineficaz. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

7. ¿Existe responsabilidad agravada del empleador por afectar derechos colectivos, además de los derechos individuales de los trabajadores despedidos?

Dentro del caso específico si existe una responsabilidad agravada por parte el empleador, debido a que la afectación no se limita de manera puntual a los derechos individuales de cada empleado, sino a que su vez afecta derechos colectivos establecidos en el articulado 326 numerales 5, 6 y 7 de la Constitución de la República del Ecuador y los Convenios 87, 98 y 135 de la Organización Internacional de Trabajo.

Cuando el empleador realiza un despido de los dirigentes sindicales sin previa autorización de la autoridad competente y en represalia por su actividad sindical, no solo vulnera el derecho al trabajo de forma individual, sino que a su vez viola el derecho a la libertad sindical y el derecho a la organización colectiva. (Organización Internacional de Trabajo, 1948).

Esta doble vulneración agrava su responsabilidad debido a que debilita o transgrede la capacidad sindical de los representantes, impide la negociación colectiva y genera en consecuencia un efecto desalentador por el resto de empleados (Rodríguez, 2004).

Dentro del plano procesal, la responsabilidad agravada se puede sancionar con reparaciones integrales más amplias como la reincorporación del trabajador, el pago de salarios adeudados, así como medidas de no repetición como respetar el fuero sindical y la supervisión del Inspector de Trabajo.

8. ¿Qué rol deben cumplir los principios de protección, progresividad, no discriminación y favorabilidad en la resolución de este conflicto?

Dentro de la legislación ecuatoriana los principios constitucionales y laborales Orientan la interpretación de este conflicto siempre a favor del trabajador. En la resolución de este caso deben jugar un papel central muy importante estos principios Constitucionales y laborales:

- a) Principio protector: Toda duda o Laguna en las leyes se resuelve a favor del trabajador (in dubio pro operario). Consagrado expresamente dentro de la Constitución de la República del Ecuador (Art. 326.3) Este principio refuerza la protección especial del dirigente sindical.
- b) Progresividad e intangibilidad: Los derechos laborales Son y "renunciables e intangibles". Deben interpretarse de modo que amplíen la tutela (Siguiendo lo que establecen los acuerdos internacionales para el proteger los derechos fundamentales).

- c) No discriminación: Cualquier distinción basada en la actividad sindical es Contrario a la Constitución y a los convenios de la OIT ya que estos organismos fueron creados para la protección de derechos y entre estos esta esté muy importante que es el de "no discriminación", Por tanto, no se debe Favorecer ninguna interpretación que permita difamar o penalizar al trabajador por ser diferente.
- d) Favorabilidad: Además del in dubio, El principio de Favorabilidad abarca aplicar siempre la norma más beneficiosa al trabajador. Este principio siempre ponderará con estricto cuidado junto a garantías procesales tales como el debido proceso, motivación, defensa y demás, Para evitar Arbitrariedades. (Organización Internacional de Trabajo, 1949).

En concordancia a lo que establece la norma, Al resolver el despido se debe empoderar a estos principios. Por un lado, Se protege la estabilidad del dirigente como parte de la libertad de asociación garantizada constitucional e internacionalmente; y por otro, Se respeta el debido proceso del empleador. Sin embargo, por la importancia prioritaria de los derechos colectivos, normalmente la decisión favorece al trabajador. En definitiva, Estos principios exigen que la ley se interprete de forma amplia y a favor del dirigente sindical, Asegurando que su derecho de asociación y su estabilidad reforzada prevalezcan por encima de simples formalidades.

9. ¿Cuál es el tratamiento jurisprudencial en casos similares de despido de dirigentes sindicales en la Corte Constitucional o Corte Nacional de Justicia?

En concordancia con la resolución de la Corte Nacional De Justicia No. 02-2022, La jurisprudencia laboral ecuatoriana es contundente en amparo a los dirigentes despedidos intempestivamente. La sala de la corte nacional de justicia ha reiterado que todo despido de líder sindical sin causa legal debidamente justificada se le considerara ineficaz y exige el reintegro con pago de salarios (mas 10%).

En caso hipotético de la “triple reiteración” y en concordancia con lo que establece el articulado 187 de código de trabajo en la cual aplica a cualquier miembro de directiva (incluyendo suplentes) y ordena que, declarado el despido ineficaz, “se ordenara el pago de las remuneraciones pendientes y con ello el reintegro”. (Corte Nacional de Justicia, 2022).

En cuanto a la Corte Constitucional, se ha evidenciado cosos conexos. Por ejemplo, en la sentencia No. 264-18-EP/23 confirmo que los policías municipales no son “trabajadores” sujetos al código de trabajo, puesto que no aplica la figura del fuero sindical en su caso (SENTENCIA No. 264-18-EP/23, 2023). Sin embargo, en sentencias anteriores, (no relacionadas directamente con policías) la Corte ha resultado que despedir a dirigentes sindicales implica una vulneración de derechos Constitucionales (libertad de asociación, derecho al trabajo, estabilidad sindical).

Adicionalmente, en el caso FETRAPEC (caso petrolero) la Corte instó a reintegrar a los dirigentes sin perdida salarial (siguiendo las debidas recomendaciones de la OIT). (Rodriguez, 2004). En Ecuador, la mayoría de fallos coinciden en que despedir sin justificación a un dirigente sindical no tiene validez. Por eso, en esos casos, corresponde ordenar su reincorporación junto con el pago de los salarios adeudados, salvo que el trabajador decida no continuar con el cargo.

10. ¿La existencia de un sindicato legalmente constituido es indispensable para que opere el fuero sindical de los trabajadores involucrados?

No es indispensable, en términos legales, el fuero protege al “miembro de la Directiva de la Organización de Trabajadores”. Con esto se presume la existencia de una organización (sindicato, asociación o comité) para la cual el trabajador ejerce funciones directivas.

Es decir, en general opera cuando ya exista un sindicato reconocido; En ausencia de entidad formal no habría Directiva aquí en aplicar el fuero. No obstante, si el trabajador ejerció de hecho como dirigente desde una fecha anterior, algunos tribunales interpretan que la protección debe retrotraerse al inicio efectivo de su rol. (Velastegui, 2022).

De modo practico, el reconocimiento tardío (posterior al despido) no sirve para eludir el fuero; Si el trabajador era líder efectivo o suplente en el momento del despido, Se entiende amparado por la inmunidad sindical. En cambio, Si el acto sindical ocurrió después de la desvinculación, El despido se califica según las normas normales de despido interés intempestivo sin fuero. En pocas palabras, Lo que realmente cuenta es el trabajo que realiza. Tener un sindicato formal ayuda a demostrarlo, Pero la protección se da según la verdadera función que cumple como representante, más allá de lo que diga el papel. (Velasategui, 2022).

11. ¿Qué consecuencias jurídicas se derivan si el empleador alega una causa objetiva de terminación de la relación laboral y cómo se contrasta con la figura del despido ineficaz?

Si el empleador justifica el despido alegando una causa objetiva (liquidación de la empresa, restauración o una falta grave o causal del Art. 172 CT), o en el Art. 182 (liquidación definitiva), la protección sindical solo se desactiva si dicha causa resulta acreditada con el debido proceso (incluido el visto bueno judicial). Por ejemplo, si la empresa no cumple con el proceso de liquidación o no consiguió la autorización del inspector para sancionar, el despido no vale. (Alba et al, 2023).

En ese caso, se lo considera intempestivo e ineficaz, porque el derecho sindical y el principio protector pesan más. Como dicen los fallos, Cuando el trabajador reclama, se revisa la causa que alegó el empleador: Si no logra probarla o no cumple con los pasos que exige la ley, el despido se declara sin efecto. En definitiva, la "causa objetiva" legal solo legitima el despido si se acredita conforme a la ley; de lo contrario, no es distinta de un despido sin sustento y es ahí donde opera el fuero sindical.

12. ¿Es válida la desvinculación si no existió autorización judicial previa, aun cuando el empleador alegue incumplimiento de obligaciones laborales?

No, el Art. 172 del código de trabajo establece expresamente que para extinguir el contrato por causa grave se requiere "previo visto bueno" de la autoridad laboral. En el caso de un dirigente con fuero, Si se aplica una causal del Art. 172 sin este visto

bueno, el despido será intempestivo ya que el empleador despide alegando incumplimiento laboral sin haber pasado por el debido tramite. (Código de Trabajo, 2005). La jurisprudencia y la doctrina insisten en el que el empleador no puede eludir el fuero argumentando una causa sin el debido proceso: cualquier desvinculación sin el control judicial previo queda sujeta a la sanción de ineficacia.

13. ¿En qué casos procede la acumulación de indemnizaciones y remuneraciones en un proceso de despido ineficaz?

En efecto la normativa laboral prevé que además del reintegro y pago de haberes adeudados (con recargo del 10%), el trabajador dirigente puede cobrar indemnizaciones especiales. En síntesis, Si el dirigente opta por no continuar la relación, El artículo 195 autoriza acumular la indemnización ordinaria por despido tempestivo (Art. 188 CT) y la indemnización especial de 1 año de sueldo. (Código de Trabajo, 2005).

Es decir, En ese caso se le paga "3 salarios": el adeudado por año de servicio, más un salario adicional fijo. Además, no se descarta el pago de salarios pendientes hasta el momento del reintegro (si existieron). Así, el código prevé expresamente que el dirigente perciba tanto los ingresos caídos con recargo como las indemnizaciones correspondientes, acumulando hacia ambas rúbricas según la opción que el trabajador ejerza.

14. ¿Se configura vulneración de derechos fundamentales, tales como el derecho a la asociación y la estabilidad laboral reforzada, en este tipo de despido?

Un despido intempestivo de dirigentes sindical normalmente configura vulneración de derechos fundamentales, en el plano constitucional se vería afectado el derecho de asociación y sindicalización (Art.326.7 CRE). Dentro de este mismo artículo expresa que también afecta a la estabilidad laboral reforzada de los dirigentes Y el derecho al trabajo (Art.66 CRE). (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Desde la perspectiva de Derechos Humanos, también estarían en juego el principio de no discriminación (Art. 11) y derechos colectivos laborales. La jurisprudencia constitucional ha reconocido la especial protección de estos derechos; Así, un despido contra dirigentes sin causa legal equivale a un acto arbitrario sobre libertades fundamentales. (Rodríguez, 2004).

En consecuencia, se considera que la desvinculación antisindical viola la Constitución y los estándares internacionales (OIT y PDESC), imponiendo al empleador una carga reforzada de justificación y a los tribunales la obligación de garantía institución plena. Por ende, Este tipo de despido no sólo es ilícito desde la perspectiva laboral, Sino que atenta contra derechos fundamentales protegidos, lo cual refuerza la obligación estatal de restablecer al trabajador y sancionar al empleador infractor.

15. ¿Qué efectos tiene el reconocimiento tardío de la calidad de dirigente sindical en la calificación del despido?

Si hablamos del reconocimiento retroactivo de que un trabajador era dirigente, no anula el fuero que le corresponde a su situación real. Y si en los hechos de trabajador ejerció funciones de directiva al momento del despido (aunque recién se lo "reconociera" formalmente después), la terminación sigue calificándose como ineficaz. (Miranda Espinoza , 2023).

Los tribunales han señalado que la protección sindical recae sobre quién efectivamente era parte de la dirección sindical en el periodo laboral. Para este punto cabe recalcar que la condición de dirigentes sindical no priva de efectos a la protección legal. (Corte Nacional de Justicia, 2022).

Si en el proceso se determina que el trabajador efectivamente era dirigente en el momento del despido, se considera que desde ese instante se aplicó el fuero. Por tanto, el hecho de que la personería sindical se formalice tardíamente no exime al empleador.

16. ¿Es posible solicitar medidas cautelares de reinstalación mientras se sustancia la causa principal? ¿Bajo qué fundamentos?

Sí, es posible pedir medidas cautelares de reinstalación durante la tramitación del proceso principal. La ley establece en su articulado 195.2 del código de trabajo que faculta al juez a decretar de oficio o a petición del demandante "el reintegro inmediato al trabajo" como medida precautoria. Este mecanismo persigue evitar perjuicios irreparables al trabajador al obligar de forma provisional al empleador a mantenerlo en su puesto. (Código de Trabajo, 2005).

Entonces, se concluye que es adecuado solicitar medidas cautelares de reinstalación desde la fase inicial, cómo se mencionó, el fundamento es múltiple: Protege el derecho del dirigente a la comunidad laboral (riesgo de daño grave e irreparable), garantiza la efectividad de la tutela judicial y evita que el despido prive de sentido al juicio principal.

17. ¿El principio in dubio pro operario se aplica automáticamente en estos casos o debe ser ponderado con otras garantías procesales?

El término "IN DUBIO PRO OPERARIO" es un criterio fundamental en la interpretación laboral; ante cualquier ambigüedad o laguna, la norma se aplica de manera favorable al trabajador. Esto implica un sesgo Interpretativo a favor de la estabilidad y las garantías del empleado; sin embargo, no opera de forma aislada o automática.

Con esto quiere decir que, debe ponderarse con otras garantías procesales y constitucionales, por ejemplo, el derecho de defensa del empleador y la presunción de inocencia en un procedimiento penal paralelo. Dentro del ejercicio de la práctica, los jueces aplican el principio de favorabilidad integrándolo con el deber de motivar sólidamente sus decisiones. (Cadena, 2022).

En otras palabras, la aplicación del principio de interpretación más favorable al trabajador no puede ir en contra de pruebas contundentes ni alterar el equilibrio

procesal. En la práctica, la in dubio pro operario se utiliza para favorecer al trabajador cuando existen dudas razonables. Por ejemplo, al determinar la validez de un visto bueno, pero siempre garantizando el derecho de defensa al empleador y la coherencia al fallo. (Cadena, 2022).

18. ¿Cómo se evalúa la proporcionalidad de la sanción aplicada por el empleador si existía una presunta falta disciplinaria?

El despido, por ser la sanción más grave contra un trabajador, debe aplicarse con criterio de proporcionalidad; esto significa que la gravedad de la falta es leve o no ha existido un proceso progresivo de amonestación (advertencias previas, suspensiones), el despido puede considerarse desproporcionado. También el empleador tiene la carga de demostrar la pertinencia de la medida adoptada al caso.

El código contempla, por ejemplo, en caso laboral, que la medida adoptada debe ser "objetiva y razonable" y proporcional. De manera similar, si un dirigente sindical es despedido con la excusa de una falta disciplinaria, el juez revisará qué conducta se le atribuye, su historial en el trabajo y si antes ya tuvo sanciones menores. Sí se ve que el despido es exagerado frente a la falta señalada, se rechaza la causal disciplinaria y se declara que el despido no tiene validez y fue intempestivo. (German & Suarez, 2023).

19. ¿Qué estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pueden ser invocados en casos de despido de dirigentes sindicales?

Ecuador ha ratificado los Convenios fundamentales de la OIT sobre libertad sindical (C.87, C.98) y otros instrumentos conexos (por ejemplo, la declaración de 1948). Estos estándares obligan a proteger efectivamente a los dirigentes sindicales. El Convenio 87 asegura la libertad de formar sindicatos y el Convenio 98 prohíbe expresamente cualquier discriminación antisindical (Art. 5). (Organización Internacional de Trabajo, 1948).

Así mismo, el convenio 135 (representantes de los trabajadores) exige que los delegados no sean despedidos sin autorización oficial. La declaratoria de filadelfia (1944) y la de 1998 de la OIT reconocen que los derechos laborales, incluidos los

sindicales, deben avanzar de manera progresiva.

En el mismo sentido, el comité de libertad sindical ha recalcado que despedir a un dirigente es una forma grave de interferencia prohibida, por lo que siempre se recomienda su reincorporación y el pago de los sueldos que dejó de percibir. (Mejía, 2022).

En resumen, estos compromisos internacionales obligan a Ecuador a reparar por completo al trabajador sindicalizado despedido, devolviéndolo a su puesto y compensando la pérdida de ingresos. Estos estándares refuerzan el deber estatal de prevenir y sancionar el despido antisindical.

20. ¿Cuáles son los límites a la facultad del empleador de extinguir unilateralmente la relación laboral cuando se afectan derechos colectivos?

La capacidad del empleador de extinguir la relación laboral está estrictamente limitada por la ley y la Constitución. El código de trabajo Restringe la terminación unilateral a las causas legalmente previstas (Art. 172) con visto bueno judicial; cualquier acto de extinción que menoscabe la libertad sindical o el derecho de huelga violaría el mandato constitucional del derecho al trabajo establecido en la Constitución y en los convenios internacionales de trabajo. (Cadena, 2022).

Por supuesto, que, dentro de la práctica, debe demostrar que la terminación fue motivada por una causa válida y no por la afiliación sindical. Además, existe un control eventual del Estado para evitar discriminaciones sindicales.

ANÁLISIS

El caso en cuestión del despido ineficaz de 5 líderes sindicales se presenta como un asunto delicado en el ámbito laboral que se está estudiando. Esto, además de representar un conflicto jurídico entre trabajadores y empleador, revela una tensión estructural entre los intereses empresariales y la salvaguarda constitucional de la libertad sindical.

Descomponer el problema en sus elementos fundamentales, como los individuos implicados, los eventos importantes, la normativa pertinente y las posibles soluciones que surgen de una interpretación armónica de la legislación nacional e internacional es lo que significa analizarlo. Primero, es esencial reconocer a los actores de la controversia. Por una parte, están cinco empleados que estaban en posiciones de representación sindical al ser despedidos, lo cual les proporciona un fuero de estabilidad reforzada que el artículo 187 del Código de Trabajo reconoce.

Por otra parte, se encuentra el empleador, que tomó la decisión de desvincularlos de manera unilateral sin haber obtenido antes el visto bueno de la autoridad competente. Esta primera aproximación ya muestra un desbalance, ya que los empleados tienen una protección legal concreta que restringe el poder de la empresa de extinguir el vínculo laboral. (Rodríguez, 2004).

Respecto a los hechos, la situación es evidente: se llevaron a cabo los despidos sin seguir el procedimiento de visto bueno, mientras que los empleados todavía tenían el estatus de líderes sindicales. Además, esta condición se mantiene vigente incluso un año después de terminado el cargo, lo cual fortalece la vigencia del fuero. (Corte Nacional de Justicia, 2022).

Por lo tanto, la controversia se centra en establecer si estos despidos son ineficaces, como afirman los empleados, o si el empleador tendría la posibilidad de justificar su decisión con una razón objetiva o disciplinaria. Por eso se vuelve

particularmente importante la carga de la prueba: a los empleados les corresponde probar su calidad como líderes y el hecho del despido, mientras que al empleador le toca demostrar que existe una causa legítima y que ha seguido el procedimiento de forma regular. (Navarrete & Piloso, 2025).

El marco normativo es esencial para dirigir la solución. La libertad sindical y la estabilidad laboral están protegidas de manera explícita por la Constitución en su artículo 326. (Constitución de la República del Ecuador, 2008) Estos principios se fortalecen con los convenios internacionales de la OIT, como el 135, el 98 y el 87, que prohíben cualquier tipo de represalia contra los sindicatos.

En cuanto a la ineficacia del despido de los dirigentes, el Código de Trabajo regula sus efectos en los artículos 187 y 195: se considera que la relación no ha sido interrumpida y se debe reintegrar al trabajador de inmediato, pagarle las remuneraciones dejadas de percibir con un recargo del 10% o indemnizarlo con un año acumulativo a la general por despido intempestivo si no quiere seguir trabajando. (Código de Trabajo, 2005).

El análisis de las posiciones de los involucrados muestra tanto beneficios como riesgos. Para los empleados, las ventajas son evidentes: tienen un marco normativo sólido en cuanto a derechos laborales, así como jurisprudencia favorable y un fuero sindical explícito. Sus puntos débiles podrían derivarse solamente de la ausencia de pruebas documentales que comprueben la vigencia de su calidad directiva o del hecho de que el empleador tenga la posibilidad de demostrar una causa disciplinaria con respaldo suficiente. (Cadena, 2022).

La única opción de defensa sólida para el empleador sería probar que el despido se realizó por un motivo objetivo o disciplinario correctamente tramitado. No obstante, la falta de visto bueno es una barrera casi insuperable. Los trabajadores tienen la posibilidad de consolidar su posición desde un enfoque procesal al acumular pretensiones en un solo caso, con un procurador común, conforme a lo establecido

en el artículo 150 del COGEP. (Código Organico General de Procesos, 2015).

Asimismo, es apropiado pedir una medida cautelar de reinstalación durante el proceso en curso, ya que esto asegura la efectividad de la sentencia definitiva y previene que la representación sindical sufra un daño irreparable. El no acatar una posible orden judicial de reintegro podría incluso conllevar responsabilidades penales para el empleador, lo que muestra la gravedad de las consecuencias legales. (German & Suarez, 2023).

En última instancia, la declaración de ineficacia de los despidos es la solución legal más apropiada. La restitución de los empleados y el abono de las remuneraciones adeudadas con su correspondiente recargo no solo corrigen el perjuicio individual, sino que además aseguran el respeto por la libertad sindical y promueven una democracia laboral más robusta.

Si uno de los empleados no quiere volver a trabajar, la indemnización general por despido intempestivo y la especial son opciones igualmente válidas dentro del marco legal. En este contexto, la respuesta jurisdiccional no sólo debe enfocarse en resolver el conflicto específico; además, debe reforzar que los derechos grupales de los trabajadores cuentan con una protección más fuerte contra prácticas empresariales que los amenacen. (Muglisa & Villalva, 2022).

PROPUESTA

El conflicto observado no solo expone una disputa individual entre cinco empleados y su jefe, sino que también plantea un reto de mayor envergadura: la aplicación efectiva del fuero sindical y el buen funcionamiento de las herramientas para salvaguardar la libertad sindical en el sistema jurídico ecuatoriano. El despido repentino de líderes gremiales, sin lugar a dudas, es una acción que pone en peligro la estabilidad laboral y también socava el núcleo del derecho colectivo de los empleados. En respuesta a esto, la solución legal debe ser completa, sólida y garantista.

Primero que nada, es necesario tratar el asunto procesal. La acumulación de pretensiones y partes en un solo caso está completamente justificada por la existencia de cinco despidos que se originaron en los mismos hechos, amparados en el artículo 150 del Código Orgánico General de Procesos. Esta resolución procesal no es un mero formalismo: se debe a la exigencia de una economía procesal, consistencia en las resoluciones judiciales y protección judicial efectiva; de lo contrario, podrían producirse sentencias contradictorias que pongan en peligro la salvaguarda de los derechos solicitados.

En segundo lugar, el juez debe clasificar los despidos como ineficaces de acuerdo con el artículo 187 del Código de Trabajo. La causa es evidente: los empleados tenían fuero sindical y fueron desvinculados sin la tramitación del visto bueno previo, lo cual es un requisito indispensable para cualquier terminación legal de la relación laboral en estas situaciones.

Que el vínculo laboral nunca se haya roto es lo que significa la ineffectividad, por lo que la solución inmediata es la reincorporación obligatoria de los dirigentes a sus posiciones, con todos sus derechos plenamente reconocidos. Esta medida no solo busca reparar, sino que también protege el funcionamiento normal de la organización sindical, previniendo que el empleador debilite la representación de los trabajadores a través de prácticas contra los sindicatos.

También es importante la dimensión patrimonial de la solución. El artículo 195

del Código de Trabajo establece que, si se produce un despido ineficaz, el empleador tiene la obligación de pagar todos los sueldos no cobrados más un recargo del 10%. Además, se les concede la posibilidad a los empleados de no reincorporarse y, si optan por esta alternativa, recibirán una indemnización especial que equivale a un año de salario, que se sumará a la compensación general por despido intempestivo. Esta previsión legislativa garantiza la estabilidad de aquellos que desean seguir en el puesto y, al mismo tiempo, proporciona una salida indemnizatoria para los que quieren separarse definitivamente.

Sin embargo, la solución no puede restringirse a reparar el perjuicio que se ha causado. El derecho laboral, en su calidad de derecho de protección, demanda que se tomen medidas para evitar la repetición. Por esta razón, el juez tiene que instruir al empleador para que implemente protocolos internos que garanticen el respeto del fuero sindical; organizar la capacitación en normativa laboral y alertar sobre la posibilidad de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente si se reincide, así, se determina una respuesta no solo correctiva, sino también preventiva ante posibles infracciones futuras.

El peso de la prueba es otro elemento que se debe tener en cuenta. Si se despide a los líderes sindicales, le toca al empleador probar que hubo una razón objetiva o disciplinaria que fue manejada apropiadamente. La falta de un visto bueno previo es una señal suficiente de ilegalidad, que solo puede ser desvirtuada con evidencia sólida; sin embargo, esto sucede raramente en este tipo de disputas. Los empleados solo necesitan demostrar su condición de líderes sindicales y el hecho de que han sido despedidos, lo cual se puede corroborar con documentos oficiales, como los recibos de pago, las actas electorales y las certificaciones del Ministerio de Trabajo.

En conclusión, la solución legal al problema que se ha señalado debe estar organizada en tres ejes: la acumulación procesal como garantía de coherencia judicial, el despido declarado ineficaz con su correspondiente reincorporación o indemnización y la implementación de medidas de no repetición que garanticen que el fuero sindical siga vigente en adelante. Esta perspectiva responde a las preguntas de investigación formuladas y confirma que el derecho laboral, tanto en su aspecto

individual como colectivo, tiene que funcionar como un escudo protector ante los esfuerzos de debilitar la representación sindical.

CONCLUSIONES

En el derecho laboral, el fuero sindical es una garantía esencial porque defiende la estabilidad de los líderes sindicales y garantiza que el empleador no pueda socavar la representación gremial a través de despidos arbitrarios. Este mecanismo legal protege no solo los derechos de los directivos, sino también la eficacia y continuidad de las organizaciones sindicales, las cuales representan intereses grupales que son fundamentales en el ámbito del trabajo.

La importancia de no violar los derechos de los trabajadores radica en que se protege la paz laboral y se refuerza el principio de justicia social al respetar el marco legal y constitucional. Cuando se despide a trabajadores sin las garantías necesarias o no se conoce el fuero sindical, la estabilidad de los empleados y el derecho colectivo a la libertad de negociación y asociación, fundamentales para una sociedad democrática, se ven comprometidos. Por eso, los jueces tienen que implementar acciones eficazmente reparadoras y preventivas ante estas infracciones.

Por consiguiente, principios como el *in dubio pro operario* y la libertad sindical son esenciales para la resolución de conflictos laborales. El primero establece que, si hay incertidumbre, siempre se debe optar por la interpretación que más beneficie al empleado; el segundo garantiza que los trabajadores tengan la posibilidad de organizarse, proteger sus intereses y negociar condiciones justas sin miedo a represalias. En general, estos principios subrayan la importancia de una protección judicial eficaz y de un compromiso institucional con la plena vigencia de los derechos laborales esenciales.

Se puede concluir a partir de los resultados obtenidos que la vía procesal apropiada consiste en concentrar las pretensiones en una sola demanda, anular el despido y la reincorporación subsiguiente de los empleados, así como pagar las remuneraciones no percibidas con el recargo legal. Asimismo, se admite la opción de elegir la compensación especial contemplada en la ley, lo que brinda a los empleados una alternativa para solucionar su situación sin renunciar a sus derechos obtenidos.

En última instancia, la aplicación de estas conclusiones va más allá del caso específico. Es una orientación para los trabajadores de la justicia, los abogados y los

dueños de empresas sobre cómo deben manejarse las disputas laborales que implican a líderes sindicales. Además, se aconseja robustecer las acciones de capacitación y prevención para impedir que se infrinjan nuevamente los derechos sindicales, lo cual consolidaría la salvaguarda de la democracia en el ámbito laboral y la libertad de asociación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alba Cárdenas, A. E., Quito Mendieta, A. C., & Carpio Flores, L. M. (2023). Despido ineficaz y la vulneración de derechos cuando se termina la relación laboral se termina la relación laboral. *Conocimiento Científico*, 3(2), e54. Obtenido de <https://doi.org/10.55204/pcc.v3i2.e54>
- Argudo González, L. E., González Espinoza, M. G., & Tamayo Vásquez, F. M. (2020). La garantía de inamovilidad y el despido ineficaz en la República del Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 5(2). Obtenido de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/rt/printerFriendly/1285/html>
- Asamblea Constituyente. (2014). *CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL*. Registro Oficial Suplemento 180 de 10-feb.-2014. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COIP_act_feb-2021.pdf
- Cadena Baquero, M. S. (2022). El in dubio pro operario y su correcta aplicación para los administradores de justicia. *USFQ Law Review*, 9(2), pp. 41 - 55,.
- Código de Trabajo. (2005). *Código de Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Código Organico General de Procesos. (2015). *Código Organico General de Procesos*. Registro Oficial Suplemento 506 de 22-may.-2015. Obtenido de <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2018/09/Codigo-Org%C3%A1nico-General-de-Procesos.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.
- Corte Nacional de Justicia. (2022). *RESOLUCIÓN No. 02-2022*. Quito: Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional. Obtenido de <https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/resoluciones/2021/2022-02-Triple-reiteracion-laboral---derechos-de-dirigentes-laborales.pdf>
- German Cotacachi , J. A., & Suarez Lomas , L. O. (2023). *El principio de proporcionalidad aplicado en materia Laboral en el contexto ecuatoriano. (Tesis de Maestría)*. Otavalo: UNIVERSIDAD DE OTAVALO. Obtenido de <https://repositorio.uotavalo.edu.ec/items/de308e83-a2af-4d0c-b38e-1d9f5e34f8da>
- Mejía Miranda, K. L. (2022). Representación y representatividad sindical: La multifiliación sindical y su trascendencia en los sindicatos minoritarios colombianos. *Vía Iuris*, pp. 51-20. doi:<https://doi.org/10.37511/viaiuris.n32a3>
- Miranda Espinoza , C. A. (2023). *Problemas en el reconocimiento de la sindicalización por rama de actividad en el Ecuador (tesis de maestría)*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9444/1/T4130-MDLSS-Miranda-Problemas.pdf>
- Muglisa, C. F., & Villalva, D. (2022). Dirigentes sindicales y trabajadores ecuatorianos. ¿Cuestionamientos a la igualdad en cuanto a su estabilidad laboral? *Pro Sciences: Revista De Producción, Ciencias*, 6(42), 211-224. doi:<https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol6iss42>.
- Navarrete, D. S., & Piloso, V. A. (2025). La prueba en los juicios laborales por despido intempestivo. *Revista Científica Retos De La Ciencia*, 9(19), 109–124.

- doi:<https://doi.org/10.53877/rc9.19-556>
- Organización Internacional de Trabajo. (1948). *C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)*. San Francisco: Convenios Fundamentales. Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312232
- Organización Internacional de Trabajo. (1949). *C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)*. Ginebra: Convenios Fundamentales. Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO
- Ortega, G., & Cabrera, T. (2023). ESTABILIDAD LABORAL RELATIVA Y DERECHO A REINTEGRO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA. *Revista Qualitas*, 25(25), 001 - 014. doi: <https://doi.org/10.55867/qual25.01>
- Rodriguez, R. (2004). *La protección de los derechos colectivos en las relaciones laborales especiales*. Taragona: Universitat Rovira i Virgili. Departament de Dret Públic. Obtenido de <http://www.tdx.cat/TDX-0512110-125836>
- SENTENCIA No. 264-18-EP/23, CASO No. 264-18-EP (CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR 26 de 04 de 2023). Obtenido de https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBI dGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOic0MDM2ODY3My01NDdjLTQxMTAtYTJ mZC1hNzNjMDExNzFmOWIucGRmJ30=
- Velastegui González, M. S. (2022). *El derecho a la libertad sindical de los trabajadores en el Código del Trabajo Ecuatoriano (Tesis de Pregrado)*. Quito: Facultad Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Central del Ecuador. Obtenido de <https://www.dspace.uce.edu.ec/bitstreams/11f72f5f-c1a8-4916-b0aa-423ee9637848/download>