



Derecho a la defensa vulnerada por falta de plazo para contestar solicitud de visto bueno

Right to defense violated due to lack of time to respond to request for approval
O direito à defesa foi violado devido à falta de tempo para responder ao pedido de aprovação

Gabriel Alejandro Secaira Vaca 
gasecairav@ube.edu.ec

Edward Fabricio Freire Gaibor 
edwfreireg@gmail.com

Cesar Enrique Tapia Montes 
cesartapia9207@gmail.com

Universidad Bolivariana del Ecuador. Duran, Ecuador

Artículo recibido 7 de julio 2025 | Aceptado 20 de agosto 2025 | Publicado 15 de noviembre 2025

RESUMEN

El presente estudio analiza la vulneración del derecho a la defensa del accionado en el procedimiento administrativo de visto bueno en Ecuador, derivada del plazo insuficiente otorgado para contestar la solicitud. Mediante un enfoque cualitativo y los métodos exegético y hermenéutico, se examinó el marco legal ecuatoriano (Código del Trabajo y Acuerdos Ministeriales MDT-2024-041 y MDT-2025-043) y se comparó con legislaciones internacionales (Perú, Colombia y Chile). Los resultados indican que el plazo actual de dos días hábiles es incompatible con el artículo 76 numeral 7 literal b) de la Constitución, que garantiza contar con tiempo y medios adecuados para una defensa justa y técnica. Esta situación se agrava cuando se solicita la suspensión inmediata de la relación laboral, lo que priva al trabajador de acceso a su puesto y documentación. La comparación jurídica reveló que Ecuador es el único país entre los analizados con un plazo inferior a cinco días. Como resultado, se propone reformar el artículo 621 del Código del Trabajo y el artículo 10 del Acuerdo Ministerial MDT-2024-041, ampliando el plazo de contestación a cinco días hábiles, con el fin de equilibrar la celeridad procesal con el debido proceso.

Palabras clave:

Derecho a la defensa;
Empleador; Relación
laboral; Trabajador; Visto
bueno

ABSTRACT

This study analyzes the violation of the respondent's right to defense in the administrative prior approval (visto bueno) procedure in Ecuador, caused by the insufficient time granted to respond to the petition. Using a qualitative approach and exegetical and hermeneutic methods, the Ecuadorian legal framework (Labor Code and Ministerial Agreements MDT-2024-041 and MDT-2025-043) was examined and compared with international legislation (Peru, Colombia, and Chile). The findings show that the current two-day deadline is incompatible with Article 76, paragraph 7, letter b) of the Constitution, which guarantees adequate time and means for a fair and technical defense. This situation worsens when immediate suspension of the employment relationship is requested, depriving the worker of access to their workplace and documentation. The legal comparison revealed that Ecuador is the only country among those analyzed with a response period shorter than five days. As a result, it is proposed to amend Article 621 of the Labor Code and Article 10 of Ministerial Agreement MDT-2024-041, extending the response period to five business days, thereby balancing procedural speed with due process.

Keywords:

Defense; Right to appeal;
Administrative challenge;
Enforcement procedure;
Coercive means

RESUMO

Este estudo analisa a violação do direito de defesa do réu no procedimento de aprovação administrativa no Equador, decorrente do tempo insuficiente concedido para responder à solicitação. Utilizando uma abordagem qualitativa e métodos exegéticos e hermenêuticos, o marco legal equatoriano (Código do Trabalho e Acordos Ministeriais MDT-2024-041 e MDT-2025-043) foi examinado e comparado com a legislação internacional (Peru, Colômbia e Chile). Os resultados indicam que o prazo atual de dois dias úteis é incompatível com o Artigo 76, parágrafo 7, alínea b) da Constituição, que garante tempo e recursos adequados para uma defesa justa e técnica. Essa situação se agrava quando se solicita a suspensão imediata da relação de trabalho, privando o trabalhador do acesso ao seu emprego e à sua documentação. A comparação legal revelou que o Equador é o único país, entre os analisados, com um prazo inferior a cinco dias. Em consequência disso, propõe-se a alteração do Artigo 621 do Código do Trabalho e do Artigo 10 do Acordo Ministerial MDT-2024-041, prorrogando o prazo de resposta para cinco dias úteis, a fim de equilibrar a eficiência processual com o devido processo legal.

Palavras-chave:

Direito de defesa;
Empregador; Relação
de emprego;
Empregado;
Aprovação

INTRODUCCIÓN

La relación laboral constituye un vínculo fundamental entre el empleador y el trabajador, basado en el intercambio de servicios personales a cambio de una remuneración. Este vínculo se rige por normas que garantizan derechos y obligaciones recíprocas, siendo el Código del Trabajo del Ecuador el instrumento principal que regula estas dinámicas. Entre los mecanismos establecidos para la terminación legal del contrato individual de trabajo destaca el procedimiento de visto bueno, figura jurídica que permite a cualquiera de las partes solicitar la extinción del vínculo contractual bajo causales previstas en la ley (Freire et al., 2025).

El visto bueno es un proceso administrativo bidireccional, regulado por el artículo 621 del Código del Trabajo y desarrollado mediante el Acuerdo Ministerial MDT-2024-041 (2024), reformado por el MDT-2025-043 (2025). Su finalidad principal es proteger al trabajador frente a despidos arbitrarios, al exigir autorización previa de un inspector del trabajo antes de que se consuma la terminación del contrato. Aunque este mecanismo busca equilibrar las posiciones de ambas partes, su implementación práctica plantea serias preocupaciones sobre el respeto al derecho a la defensa del accionado (Navarrete et al., 2025).

Uno de los aspectos más críticos del procedimiento radica en el plazo otorgado al accionado para contestar la solicitud: solo dos días hábiles desde su notificación. Este lapso resulta insuficiente para que la persona afectada pueda contratar un abogado, acceder al expediente ante el inspector del trabajo, analizar los cargos presentados y formular una defensa técnica adecuada. La brevedad del tiempo no solo limita el ejercicio efectivo del derecho de defensa, sino que genera un desequilibrio estructural a favor del solicitante, generalmente el empleador (Vera et al., 2025).

La situación se agrava cuando el empleador solicita la suspensión inmediata de la relación laboral conforme al artículo 622 del Código del Trabajo. En ese caso, el trabajador pierde de inmediato el acceso a su puesto de trabajo y a documentación interna necesaria para su defensa. Esta medida, aunque justificada como preventiva, priva al trabajador de recursos clave para preparar su respuesta, lo que intensifica su vulnerabilidad durante el proceso (Freire et al., 2025).

El artículo 76 numeral 7 literal b) de la Constitución de la República del Ecuador establece que toda persona tiene derecho a contar con el tiempo y los medios adecuados para preparar su defensa. Este principio forma parte del debido proceso y es esencial para garantizar la igualdad de armas entre las partes en cualquier procedimiento administrativo o judicial. Sin embargo, el plazo actual de dos días no cumple con esta exigencia constitucional, lo que convierte el visto bueno en un proceso formalmente válido pero materialmente injusto (Corte Constitucional del Ecuador, 2021).

Estudios comparativos con legislaciones de países como Perú, Colombia y Chile revelan que Ecuador es el único entre ellos que establece un plazo inferior a cinco días hábiles para responder a una terminación laboral. En Perú, por ejemplo, el Decreto Legislativo N° 728 exige un mínimo de seis días para presentar descargos. En Colombia, la jurisprudencia reconoce un “plazo razonable” como parte del derecho al debido proceso. Estos estándares internacionales refuerzan la necesidad de

revisar el marco normativo ecuatoriano (Wood et al., 2024; Montesdeoca y Segarra, 2025).

El presente estudio tiene como objetivo analizar cómo el plazo de dos días para contestar la solicitud de visto bueno vulnera el derecho constitucional a la defensa del accionado. Para ello, se realiza un análisis exegético y hermenéutico del marco legal ecuatoriano, complementado con una comparación jurídica con ordenamientos internacionales. Los resultados demuestran que este plazo restringe gravemente la capacidad de defensa, especialmente en contextos de asimetría de poder.

Como contribución original del artículo, se propone una reforma específica al artículo 621 del Código del Trabajo y al artículo 10 del Acuerdo Ministerial MDT-2024-041, ampliando el plazo de contestación de dos a cinco días hábiles. Esta modificación busca equilibrar el principio de celeridad procesal con el derecho al debido proceso, sin comprometer la eficiencia del trámite administrativo.

La relevancia del estudio radica en su potencial impacto en la justicia laboral. Un plazo razonable fortalece la legitimidad del procedimiento, reduce la indefensión del trabajador y asegura que las decisiones sobre la continuidad del vínculo laboral se tomen con plenas garantías procesales. Además, la propuesta se alinea con estándares internacionales de derechos humanos y justicia social.

MÉTODO

Este estudio se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, con un diseño de investigación documental, descriptiva, exegética y hermenéutica. El objetivo fue analizar la vulneración del derecho a la defensa del accionado en el procedimiento administrativo de visto bueno en Ecuador, específicamente por el plazo insuficiente concedido para contestar la solicitud. La metodología permitió examinar en profundidad el marco legal vigente, interpretar su sentido y alcance, y compararlo con estándares internacionales.

La investigación es de tipo cualitativa, con enfoque documental y metodología jurídica. Se basa en el análisis normativo, doctrinal y jurisprudencial del procedimiento de visto bueno, conforme al Código del Trabajo del Ecuador, Acuerdos

Ministeriales y principios constitucionales. Este tipo de estudio permite una comprensión profunda de las implicaciones procesales y garantías fundamentales en contextos de asimetría entre empleador y trabajador.

Las fuentes primarias incluyeron la Constitución de la República del Ecuador (2008), el Código del Trabajo (2015), el Acuerdo Ministerial MDT-2024-041 (2024) y su reforma mediante el Acuerdo Ministerial MDT-2025-043 (2025). También se analizó jurisprudencia clave, como la Sentencia No. -4-19-EP/21 de la Corte Constitucional del Ecuador (2021). Las fuentes secundarias comprendieron libros, artículos científicos y doctrina jurídica publicados entre 2020 y 2025, seleccionados por su relevancia temática y rigor académico.

Asimismo, la recolección de datos se realizó mediante revisión sistemática de documentos legales, análisis bibliográfico y consulta de bases de datos jurídicas. El método exegético permitió interpretar literalmente las normas aplicables, centrándose en el texto del artículo 621 del Código del Trabajo (2015) y su relación con el artículo 76 numeral 7 literal b) de la Constitución. El método hermenéutico facilitó una interpretación contextual, considerando principios del debido proceso, celeridad procesal y equidad.

Como complemento, se aplicó el método comparativo para analizar legislaciones de Perú, Colombia y Chile, con el fin de evaluar si el plazo ecuatoriano se alinea con estándares regionales de justicia procesal.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El análisis del procedimiento administrativo de *visto bueno* en Ecuador revela que el plazo de dos días hábiles otorgado al accionado para contestar la solicitud vulnera directamente su derecho constitucional a la defensa, reconocido en el artículo 76 numeral 7 literal b) de la Constitución. Este derecho garantiza contar con tiempo y medios adecuados para preparar una defensa justa y técnica. Los hallazgos derivados del análisis exegético, hermenéutico y comparativo demuestran que dicho plazo es insuficiente para cumplir con los principios del debido proceso, especialmente cuando se

solicita la suspensión inmediata de la relación laboral.

Análisis del marco legal ecuatoriano

La regulación actual del procedimiento de *visto bueno* se encuentra en el artículo 621 del Código del Trabajo y en el Acuerdo Ministerial MDT-2024-041, reformado por el MDT-2025-043. Ambos dispositivos establecen un plazo de dos días hábiles para que el accionado presente su contestación tras ser notificado por el inspector del trabajo. Esta exigencia no considera las actividades necesarias para ejercer una defensa efectiva: contratar un abogado, acceder al expediente, analizar los cargos y formular argumentos jurídicos.

Cuando el empleador solicita la suspensión de la relación laboral conforme al artículo 622 del Código del Trabajo, el trabajador pierde inmediatamente el acceso a su puesto de trabajo y a documentos internos, lo que agrava su indefensión. En este escenario, el plazo de dos días resulta incompatible con el derecho a la defensa, ya que impide al trabajador obtener pruebas, consultar registros o coordinar con su representante legal antes de responder formalmente.

Comparación con legislaciones internacionales

Un examen de ordenamientos jurídicos comparados muestra que Ecuador es el único país entre los analizados que limita el tiempo de respuesta a menos de cinco días hábiles. En Perú, el Decreto Legislativo N° 728 exige un mínimo de seis días hábiles para presentar descargos. En Colombia, la jurisprudencia de la Corte Constitucional reconoce un “plazo razonable” como parte del debido proceso en procedimientos sancionatorios. En Chile, aunque el despido es unilateral, el trabajador dispone de hasta seis meses para impugnarlo judicialmente, lo que garantiza un espacio real para la defensa.

En el 100% de los casos analizados (n=4 países), se identifica la existencia de mecanismos procesales que permiten al trabajador ejercer su derecho de defensa antes de la terminación del contrato. Solo Ecuador carece de esta garantía mínima, lo que genera un desequilibrio estructural a favor del solicitante (generalmente el empleador).

Como se detalla en la Tabla 1, los sistemas jurídicos comparados ofrecen mayores niveles de protección procesal.

Tabla 1. Plazos para descargos en procesos de terminación laboral según legislación comparada

País	Mecanismo de terminación	Plazo para descargos	Fuente legal
Ecuador	Visto Bueno	2 días hábiles	Art. 621, Código del Trabajo
Perú	Despido con causa justa	≥ 6 días hábiles	Decreto Legislativo N° 728
Colombia	Proceso sancionatorio interno	Plazo razonable (sin especificar)	Jurisprudencia Corte Constitucional
Chile	Notificación de despido	No aplica (despido unilateral)	Código del Trabajo, Art. 161

Evaluación del principio de celeridad procesal

Aunque el principio de celeridad procesal forma parte del ordenamiento constitucional, este no puede invocarse para justificar la supresión del derecho a la defensa. La brevedad del plazo no responde a una necesidad de eficiencia administrativa, sino que favorece al solicitante al reducir la capacidad del accionado de organizar una defensa técnica. El análisis confirma que la celeridad no es compatible con un procedimiento que niega al afectado el tiempo mínimo necesario para actuar con asesoría legal y acceso a la información pertinente.

Además, el procedimiento de *visto bueno* no es un trámite meramente formal, sino uno que decide sobre la continuidad del vínculo laboral y el sustento económico del trabajador. Por tanto, debe regirse por estándares de justicia procesal, no por criterios de agilidad burocrática.

Propuesta de reforma normativa

Los resultados del estudio respaldan una modificación estructural al marco legal vigente para garantizar el cumplimiento del artículo 76 de la Constitución. Se propone una reforma integral que incluya cambios al Código del Trabajo y a los acuerdos ministeriales, con el fin de establecer un

plazo razonable que permita una defensa efectiva sin comprometer la celeridad del procedimiento.

En base a lo mencionado anteriormente, se propone una reforma al artículo 621 del Código del Trabajo plantea la ampliación del plazo de contestación de dos a cinco días hábiles. Este ajuste busca garantizar que la parte accionada disponga del tiempo necesario para contratar asesoría legal, acceder al expediente en poder del inspector del trabajo, analizar los cargos formulados y presentar una contestación debidamente fundamentada. La extensión del plazo no compromete la eficiencia del procedimiento administrativo; por el contrario, fortalece el respeto al debido proceso y asegura una participación más informada de las partes. El texto sugerido para el artículo es el siguiente: “Artículo 621 – Solicitud de Visto Bueno. El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 de este Código, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole el término de cinco días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la

resolución deberán constar los datos y motivos en que se funde.”

De manera complementaria, se propone reformar el artículo 10 del Acuerdo Ministerial MDT-2024-041, cuyo texto vigente mantiene también un plazo de dos días para la contestación. Con el propósito de armonizar la normativa reglamentaria con la reforma al Código del Trabajo y evitar contradicciones normativas, se sugiere que el plazo sea igualmente ampliado a cinco días hábiles. La redacción propuesta es la siguiente: “Artículo 10. De las aclaraciones. El Inspector del Trabajo podrá solicitar aclaraciones en relación con la información para la notificación en persona hasta en dos (2) ocasiones. Con la notificación realizada, el accionado tendrá un término de cinco (5) días para contestar. En caso de que se agoten los intentos de notificación sin que se haya solicitado la notificación por la prensa, se emitirá un auto de archivo fundamentado en la imposibilidad de notificación, procediendo posteriormente al archivo del expediente.” Esta modificación garantiza coherencia entre la ley y su reglamento, reforzando la seguridad jurídica y la tutela efectiva del derecho a la defensa.

La fundamentación de la propuesta se sustenta en la necesidad de equilibrar celeridad y garantías procesales. Un plazo de cinco días hábiles permite que las partes actúen con diligencia sin generar demoras injustificadas en la tramitación del procedimiento. Asimismo, se encuentra alineado con buenas prácticas comparadas y estándares internacionales que exigen que los plazos administrativos permitan una defensa real y no meramente formal. La adopción de esta reforma contribuirá, en consecuencia, a un sistema laboral más justo, transparente y respetuoso de los principios constitucionales, fortaleciendo la legitimidad del procedimiento de visto bueno como mecanismo de terminación contractual.

Discusión

El presente estudio demuestra que el plazo de dos días hábiles establecido en el artículo 621 del Código del Trabajo para contestar la solicitud de visto bueno vulnera directamente el derecho constitucional a la defensa, reconocido en el artículo

76 numeral 7 literal b) de la Constitución de la República del Ecuador. Este hallazgo se alinea con la jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador (2021), que ha señalado que contar con tiempo y medios adecuados para preparar una defensa es un componente esencial del debido proceso. La brevedad del plazo no solo impide al accionado ejercer una defensa técnica efectiva, sino que genera un desequilibrio estructural entre las partes, favoreciendo al solicitante generalmente el empleador y colocando al trabajador en una posición de indefensión (Anilema-Simbaña et al., 2025).

La situación se agrava cuando el empleador solicita la suspensión inmediata de la relación laboral conforme al artículo 622 del Código del Trabajo. En ese caso, el trabajador pierde acceso inmediato a su puesto de trabajo y a documentos internos necesarios para su defensa (Freire et al., 2025). Esta medida, aunque justificada como preventiva, limita gravemente la capacidad del trabajador para obtener pruebas, consultar registros o coordinar con su representante legal antes de responder formalmente. A diferencia de lo ocurrido en Perú, donde el Decreto Legislativo N° 728 exige un mínimo de seis días hábiles para presentar descargos, o en Colombia, donde la jurisprudencia reconoce un “plazo razonable” como parte del derecho al debido proceso, Ecuador carece de garantías mínimas que protejan al trabajador durante este procedimiento (Navarrete et al., 2025).

Contrario a lo que podría argumentarse bajo el principio de celeridad procesal, de acuerdo con Machado-López et al. (2023), la ampliación del plazo a cinco días hábiles no compromete la eficiencia del trámite administrativo. Por el contrario, fortalece la legitimidad del procedimiento al asegurar que las decisiones sobre la terminación del vínculo laboral se tomen con plenas garantías procesales. Como señalan Montesdeoca y Segarra (2025), el principio de celeridad no puede invocarse para justificar la supresión de derechos fundamentales, especialmente cuando estos están expresamente consagrados en la Constitución.

Además, la propuesta de reforma normativa ampliar el plazo de dos a cinco días hábiles responde

a estándares internacionales de justicia laboral y derechos humanos. No se trata de crear nuevas obligaciones, sino de armonizar el marco legal ecuatoriano con principios universalmente reconocidos, como el derecho a la tutela judicial efectiva. Esta modificación permitiría al accionado contratar un abogado, acceder al expediente ante el inspector del trabajo, analizar los cargos presentados y formular una contestación fundamentada, sin generar retrasos indebidos en la resolución del caso (Piccoli et al., 2023; Rocchi et al., 2024).

Entre las limitaciones del estudio se encuentra la naturaleza cualitativa del análisis, basado en fuentes legales y doctrina jurídica, sin incluir datos empíricos sobre casos específicos ni entrevistas a actores involucrados. Sin embargo, esta limitación se compensa con el rigor del método exegético y hermenéutico aplicado, así como con la comparación jurídica con ordenamientos internacionales.

Como implicación futura, se recomienda realizar estudios cuantitativos que midan el impacto real del plazo actual en la tasa de éxito de las defensas presentadas por los trabajadores. Asimismo, sería valioso explorar cómo otras figuras administrativas en América Latina equilibran la celeridad con el debido proceso, con el fin de proponer reformas más integrales al sistema laboral ecuatoriano.

CONCLUSIONES

El análisis del procedimiento de visto bueno en Ecuador evidencia que el plazo actual de dos días hábiles para contestar una solicitud constituye una limitación directa al derecho constitucional a la defensa, consagrado en el artículo 76 numeral 7 literal b) de la Constitución. La brevedad del plazo, sumada a la posibilidad de suspensión inmediata de la relación laboral prevista en el artículo 622 del Código del Trabajo, coloca al trabajador en una posición de vulnerabilidad procesal, dificultando el acceso a documentación, asesoría legal y medios necesarios para ejercer una defensa efectiva. La comparación con las legislaciones de Perú, Colombia y Chile demuestra que Ecuador mantiene el plazo más reducido en la región, contrariando el

principio de plazo razonable reconocido en sistemas laborales comparados y en estándares de justicia procesal.

Ante este escenario, la ampliación del plazo de contestación de dos a cinco días hábiles —mediante la reforma del artículo 621 del Código del Trabajo y del artículo 10 del Acuerdo Ministerial MDT-2024-041— surge como una medida necesaria para equilibrar la relación procesal entre las partes. Esta propuesta no compromete la celeridad del trámite administrativo; por el contrario, fortalece la garantía del debido proceso y contribuye a la construcción de un sistema laboral más justo, transparente y respetuoso de los derechos fundamentales. En definitiva, la reforma planteada reafirma la importancia de asegurar condiciones mínimas que permitan una defensa técnica, oportuna y adecuada, consolidando la legitimidad del procedimiento de visto bueno como mecanismo válido y constitucionalmente compatible para la terminación de la relación laboral.

REFERENCIAS

- Anilema-Simbaña, B.A., Andrango-Carrera, O.E. and Alvarado-Ajila, L.A. (2025) 'La progresividad en el procedimiento laboral-administrativo de Visto Bueno en Ecuador (2005-2024)', *MQRInvestigar*, 9(2), e461–e461. 10.56048/MQR20225.9.2.2025.e461.
- Código del Trabajo (2015) Quito: Asamblea Nacional del Ecuador. <https://n9.cl/8osy6>
- Constitución de la República del Ecuador (2008) Quito: Asamblea Nacional del Ecuador. <https://n9.cl/hd0q>
- Corte Constitucional del Ecuador (2021) Sentencia No. -4-19-EP/21. <https://n9.cl/wtoxt4>
- Freire, W.N., Espinoza, J.A., Santana, M.A. y Gaibor, E.F. (2025) 'Validez jurídica de la apelación dentro del trámite administrativo de Visto Bueno en Ecuador', 593 *Digital Publisher CEIT*, 10(1), 477–491. <https://n9.cl/3xd90g>
- Machado-López, L., Floril, M y Daul, D. (2023) 'El despido ineficaz de mujeres en Ecuador. Enfoque legal, constitucional y

- convencional’, *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(1). 14–24. <https://n9.cl/8y66r>
- Ministerio de Trabajo del Ecuador (2024) Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041. <https://n9.cl/ddc5x>
- Ministerio de Trabajo del Ecuador (2025) Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-043. <https://n9.cl/93t6i>
- Montesdeoca, E.F. and Segarra, H.G. (2025) ‘El término para la contestación de visto bueno y el derecho a la defensa’, 593 *Digital Publisher CEIT*, 10(1), pp. 678–693. <https://n9.cl/li9c5>
- Navarrete, R.J., Reinoso-Chipantiza, B.A. y Freire-Gaibor, E.F. (2025) ‘La Inaplicabilidad del inciso segundo del artículo 3 del Acuerdo Ministerial MDT-2024-041, referente a la apelación del visto bueno’, *MQRInvestigar*, 9(1), e103–e103. 10.56048/MQR20225.9.1.2025.e103.
- Piccoli, A., Vittori, F. y Uleri, F. (2023) ‘Unmaking capitalism through community empowerment: Findings from Italian agricultural experiences’, *Journal of Rural Studies*, 101, 103064. 10.1016/j.jrurstud.2023.103064.
- Rocchi, L., Calderara, D., Casu, A. y Perri, G. (2024) ‘Modalities of dismissal in Italy’, *REVISTA JUSTICIA & TRABAJO*, 97–122. <https://iris.uniroma1.it/handle/11573/1750744>
- Vera, S.M.Z., Mendoza, C.N.C. and Angulo, H.M.H. (2025) ‘Análisis jurídico sobre competencias del ministerio laboral en procesos del visto bueno’, *Ciencia Latina: Revista Multidisciplinar*, 9(4), 2035–2051. <https://n9.cl/5mfape>
- Wood, G., Cooke, F.L., Brou, D., Wang, J. and Ghauri, P. (2024) ‘Rethinking contexts and institutions for research on human resource management in multinational enterprises in an age of polycrisis: reflections and suggestions’, *The International Journal of Human Resource Management*, 35(19), 3173–3206. 10.1080/09585192.2024.2401021