Verdad y Derecho
Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Sociales
Vol. 5(especial), 79-93, 2026
https://doi.org/10.62574/y2tp3510

Análisis del caso N° 10333-2023-01588 relativo a indemnización por despido intempestivo

Analysis of Case No. 10333-2023-01588 concerning compensation for unfair dismissal

Emilia Julieth Andrade-Lara
emiliaal87@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ibarra, Ecuador
https://orcid.org/0009-0006-9308-4654

Aracely Cristina Chango-Carrión
aracelycc01@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ibarra, Ecuador
https://orcid.org/0009-0001-6598-7286

Francis Adrián Ger-Guerra
francisgg15@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ibarra, Ecuador
https://orcid.org/0009-0007-3230-100X

Carlos Ramiro Hurtado-Lomas
ui.carloshurtado@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ibarra, Imbabura, Ecuador
https://orcid.org/0000-0001-5734-3918

RESUMEN

El artículo tiene como objetivo analizar el procedimiento ordinario sobre el cobro de dinero entre personas naturales a partir del juicio N.° 10333-2020-00385 en la ciudad de Ibarra, Ecuador. Se adoptó un enfoque mixto con diseño descriptivo, mediante investigación documental, encuestas a 35 personas y entrevistas semiestructuradas a informantes clave. Los resultados evidencian que los conflictos se originan principalmente en la informalidad de los acuerdos y la falta de respaldo documental, mientras que la demora procesal se asocia a la sobrecarga judicial, burocracia y uso excesivo de recursos legales. Asimismo, se identifica una preferencia ciudadana por mecanismos más ágiles como la mediación y el procedimiento monitorio. Estas condiciones, sumadas a limitaciones institucionales y educativas, configuran un escenario que afecta el acceso a una justicia oportuna y eficaz.

Descriptores: resolución de conflictos; derecho civil; acceso a la justicia. (Fuente: Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The aim of this article is to analyse the standard procedure for the recovery of debts between individuals, based on case No. 10333-2020-00385 in the city of Ibarra, Ecuador. A mixed-methods approach with a descriptive design was adopted, involving documentary research, surveys of 35 individuals and semi-structured interviews with key informants. The results show that disputes arise mainly from the informal nature of agreements and the lack of documentary evidence, whilst procedural delays are linked to judicial overload, bureaucracy and the excessive use of legal resources. Furthermore, a public preference for more streamlined mechanisms such as mediation and the payment order procedure is identified. These conditions, combined with institutional and educational limitations, create a situation that impedes access to timely and effective justice.

Descriptors: conflict resolution; civil law; access to justice. (Source: UNESCO Thesaurus).

Recibido: 16/03/2026. Revisado: 21/03/2026. Aprobado: 21/04/2026. Publicado: 01/04/2026.
Sección artículos de investigación

INTRODUCCIÓN

De entrada, el despido intempestivo constituye una de las formas más agudas de vulneración de los derechos laborales, por cuanto implica la ruptura unilateral e injustificada del vínculo contractual sin que el trabajador tenga posibilidad alguna de defensa previa; ruptura que no solo lesiona la estabilidad económica de quien la padece, sino que compromete derechos constitucionales de primer orden que el Estado ecuatoriano está obligado a tutelar de manera efectiva. A propósito de su conceptualización, Ayala-Ayala et al. (2021) definen esta figura como la terminación del contrato de trabajo cuando el empleador prescinde de la causa legal válida o, aun existiendo dicha causa, omite el procedimiento establecido en el Código del Trabajo; omisión que convierte el acto en ilegal y activa los mecanismos de reclamación a favor del trabajador afectado. Vista así la cuestión, el despido intempestivo no es simplemente un incumplimiento contractual; es un acto que interpela directamente el modelo de Estado social de derecho que la Constitución ecuatoriana proclama.

Trasladando el análisis al plano normativo supremo, la Constitución de la República del Ecuador (2008), en sus artículos 33 y 326, consagra el trabajo como derecho y deber social, así como derecho económico esencial, e impone al Estado la responsabilidad de garantizar que las personas trabajadoras mantengan su dignidad, reciban remuneraciones justas y laboren en condiciones saludables y libremente elegidas; mandato que delimita el marco dentro del cual debe evaluarse cualquier acto de desvinculación laboral. Sumándose a esta lectura constitucional, Flores-Padilla et al. (2025) sostienen que la confrontación entre el despido intempestivo y los derechos constitucionales ecuatorianos revela tensiones persistentes en la aplicación del ordenamiento laboral que aún no han sido resueltas de manera sistemática; tensiones que se manifiestan con especial intensidad en los entornos de pequeñas y medianas empresas, donde la informalidad de las relaciones laborales y la asimetría de poder entre las partes dificultan tanto la prevención del despido arbitrario como el ejercicio de los mecanismos de reclamación disponibles.

Profundizando en la garantía de permanencia en el empleo, la estabilidad laboral como garantía constitucional ha sido objeto de análisis creciente en la jurisprudencia y la doctrina ecuatorianas. En esa línea argumental, Ortega-Galarza et al. (2024) documentan que la vulneración del derecho a la estabilidad laboral en Ecuador exhibe patrones recurrentes que la normativa vigente no siempre logra contrarrestar con eficacia, de modo particular en contextos donde las relaciones laborales carecen de soporte documental formal; contextos en que la ausencia de contrato escrito coloca al trabajador en una posición de desventaja probatoria que el sistema procesal no compensa de manera adecuada. Esta realidad se refleja con nitidez en el caso que es objeto del presente análisis.

Aterrizando en el expediente concreto, el caso N.° 10333-2023-01588 involucra a la señora Ana Eloísa Intriago Mero, quien laboraba como empleada en el negocio Agro Avícola y Pecuario Los Dos Hermanos, de propiedad del señor Roberto Germánico Flores Pineda, ubicado en San Antonio, cantón Ibarra, provincia de Imbabura. La trabajadora fue despedida sin previo aviso en plena jornada laboral, lo que configuró un despido intempestivo en los términos del artículo 188 del Código del Trabajo (2020); norma que establece que la indemnización debe calcularse tomando como referencia la última remuneración percibida por el trabajador, conforme a los años de servicio acumulados. Conviene precisar, en cuanto al registro institucional, que la Función Judicial del Ecuador (2023) consigna este expediente en el sistema E-SATJE bajo la tipología de indemnización por despido intempestivo, circunstancia que subraya su carácter representativo de un tipo de conflicto laboral de alta incidencia en el cantón.

Ampliando la mirada hacia el horizonte regional, desde la perspectiva del análisis normativo comparado, Tutaya-Gonzales (2025) examina los desafíos para integrar los derechos humanos en la clasificación del despido en el derecho laboral peruano, concluyendo que la incorporación de estándares de derechos fundamentales en los procedimientos de desvinculación constituye un imperativo que los sistemas latinoamericanos aún están consolidando; perspectiva que refuerza la pertinencia de analizar el caso ecuatoriano desde una óptica que articule el derecho laboral con el constitucional. De vuelta al escenario nacional, Gómez-Montesinos (2024) confirma que el despido intempestivo sigue siendo la vía más frecuente de

vulneración de los derechos laborales constitucionales en Ecuador, lo que justifica estudios que articulen el análisis de casos concretos con el marco normativo vigente y con la percepción ciudadana sobre su eficacia.

Pasando al terreno procedimental, el procedimiento de reclamación previsto en el Código del Trabajo (2020) contempla dos etapas: la instancia administrativa ante el Ministerio de Trabajo y, ante la ausencia de conciliación o la negación de la relación laboral por el empleador, la vía judicial ordinaria. Detenidos en la dimensión probatoria, Escobar-Jácome y Arroba-López (2022) señalan que la carga probatoria en estos procesos recae frecuentemente sobre el trabajador, quien debe acreditar tanto la existencia del vínculo laboral como las circunstancias del despido; exigencia que puede convertirse en una barrera de acceso a la justicia cuando la relación laboral no fue formalizada mediante contrato escrito, situación habitual en los contextos de informalidad laboral como el del caso analizado. Esta asimetría procesal interpela no solo a los operadores del derecho, sino también a los diseñadores de políticas públicas laborales, pues revela una brecha entre la protección que el marco constitucional proclama y la que el sistema procesal efectivamente provee.

Por consiguiente; se desarrolló el objetivo de realizar un análisis del caso N° 10333-2023-01588 relativo a indemnización por despido intempestivo en el cantón Ibarra, Ecuador.

MÉTODO

Para abrir la exposición metodológica, el diseño de la investigación fue de naturaleza mixta, con predominio del enfoque cualitativo, y combinó la revisión documental de fuentes jurídicas primarias y secundarias con la recolección de datos empíricos en el entorno del objeto de estudio. El componente documental comprendió el análisis sistemático de la Constitución de la República del Ecuador (2008), del Código del Trabajo (2020), de la jurisprudencia pertinente y de la literatura académica especializada en derecho laboral ecuatoriano; revisión que proporcionó el sustento normativo y teórico para interpretar los datos empíricos recabados en campo. El componente de campo implicó la interacción directa con personas conocedoras del fenómeno estudiado en la ciudad de Ibarra durante el

periodo mayo-septiembre de 2024. A modo de aval metodológico, Piñas-Piñas et al. (2021), en su análisis sobre el despido intempestivo y el derecho al trabajo durante la crisis del COVID-19 en Ecuador, emplean un diseño de estructura análoga, lo que confirma la pertinencia del enfoque adoptado para el estudio de casos laborales en contextos de informalidad.

En cuanto al alcance del estudio, la investigación se situó en el nivel descriptivo, orientado a caracterizar con precisión los elementos normativos, procesales y perceptivos del fenómeno del despido intempestivo en el contexto de Ibarra; sin buscar establecer relaciones causales de corte estadístico, el estudio se propuso ofrecer un retrato comprensivo del fenómeno que pudiera servir de base tanto para la reflexión académica como para la toma de decisiones en materia de política judicial laboral. El enfoque socio-jurídico empírico, incorporado como complemento del descriptivo, permitió cuantificar y medir fenómenos normativos y sociales vinculados al problema planteado, dotando al análisis de una perspectiva que integra la dimensión de la norma escrita con la de su aplicación efectiva. Refrendando esta opción analítica, Escobar-Jácome y Arroba-López (2022) subrayan que esta articulación es indispensable para comprender la brecha entre el texto normativo y su traducción práctica en los procesos judiciales laborales.

Respecto al andamiaje teórico, los métodos teóricos empleados fueron el analítico-sintético, que permitió descomponer el concepto de indemnización por despido intempestivo en sus elementos constitutivos —criterios de configuración del despido, fórmula de cálculo e implicaciones para cada parte— para elaborar una síntesis comprehensiva; el histórico-lógico, orientado al análisis de la trayectoria normativa del despido intempestivo en la legislación ecuatoriana con referencia a la Constitución (2008) y al Código del Trabajo (2020); y el inductivo-deductivo, que facilitó el tránsito desde el análisis del caso concreto hacia conclusiones de alcance más general sobre el comportamiento de los tribunales y la normativa aplicable.

Trasladándonos al trabajo de campo, en el plano empírico se aplicaron dos instrumentos. El cuestionario, elaborado mediante la plataforma Google Forms, incluyó preguntas cerradas de tipo dicotómico, de escala y de opción múltiple, con preguntas mixtas orientadas a profundizar en el significado de las respuestas; fue

aplicado a 31 personas seleccionadas mediante muestreo probabilístico aleatorio simple. El tamaño de la muestra se calculó con la fórmula $n = Z^2 \times P \times Q / E^2$, con un nivel de confianza del 88 % (Z = 1,645), una proporción de éxito y fracaso del 50 % (P = Q = 0,5) y un margen de error del 15 % (E = 0,15). La muestra incluyó empleadores, trabajadores, representantes sindicales y estudiantes de derecho de la ciudad de Ibarra, lo que aseguró una variedad de perspectivas sobre el fenómeno estudiado. La guía de entrevista, por su parte, orientó una conversación flexible y abierta con un informante clave de experiencia directa en el ámbito laboral del sector, seleccionado mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Avalando la complementariedad instrumental, Yépez-Bustamante (2025) señala que la combinación de instrumentos cuantitativos y cualitativos en el análisis de derechos laborales ecuatorianos enriquece la validez de los resultados al capturar tanto la dimensión estadística como la experiencia del fenómeno.

Una vez concluida la fase de levantamiento de información, los datos cuantitativos fueron procesados con estadística descriptiva de frecuencias relativas; los datos cualitativos, mediante codificación temática de los testimonios del informante clave. La triangulación entre ambas fuentes y la revisión documental garantizó la coherencia interna del análisis y su anclaje simultáneo en la normativa vigente y en la percepción de los actores sociales que operan en el sistema de justicia laboral de Ibarra. Como referente muestral comparable, Pacheco-Herrera (2024) aplica criterios muestrales similares en su estudio sobre el despido intempestivo por caso fortuito, lo que respalda la validez del diseño adoptado para el presente trabajo.

RESULTADOS

Entrando ya en la presentación de los hallazgos, los datos obtenidos mediante el cuestionario aplicado a los 31 participantes permiten caracterizar las percepciones ciudadanas respecto a las causas y las condiciones del despido intempestivo en Ecuador, así como al nivel de conocimiento que los trabajadores tienen de sus derechos en esta materia. A continuación, se presentan los resultados de las dos preguntas del instrumento.

Tabla 1. *Motivo más común de despidos intempestivos según los encuestados.*

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Reducción de personal	22	71 %
Incumplimiento de normas laborales	7	23 %
Desempeño laboral	2	6 %
Total	31	100 %

Fuente: Elaboración propia.

Atendiendo a la lectura de los datos, la tabla 1 revela que el 71 % de los encuestados identifica la reducción de personal como el motivo más frecuente de los despidos intempestivos en Ecuador; el 23 % lo atribuye al incumplimiento de normas laborales; y apenas el 6 % lo vincula al desempeño del trabajador. En sintonía con la evidencia disponible, el predominio de la reducción de personal como causa percibida es coherente con lo documentado por Ortega-Galarza et al. (2024), quienes constatan que las decisiones de desvinculación motivadas por reestructuraciones organizacionales suelen presentarse sin el respaldo de las causas legales previstas en el Código del Trabajo, lo que las configura como despidos intempestivos en la práctica judicial ecuatoriana; configuración que no obedece necesariamente a la mala fe del empleador, sino con frecuencia al desconocimiento de las alternativas legales disponibles como la reducción de jornada o la suspensión temporal del contrato que permiten gestionar el ajuste de personal sin incurrir en las obligaciones económicas del despido injustificado. La proporción ínfima que asocia el despido al desempeño laboral sugiere que los encuestados perciben que la desvinculación raramente responde a razones objetivas vinculadas al rendimiento del trabajador, lo que refuerza la percepción de arbitrariedad que caracteriza a esta figura en el imaginario ciudadano.

Tabla 2. *Percepción sobre el conocimiento de los trabajadores acerca de sus derechos laborales en materia de despido intempestivo.*

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Sí conocen sus derechos	27	87 %
No conocen sus derechos	4	13 %
Total	31	100 %

Fuente: Elaboración propia.

Pasando al segundo indicador, los datos de la tabla 2 muestran que el 87 % de los encuestados considera que los trabajadores sí conocen sus derechos laborales en materia de indemnización por despido intempestivo, mientras que el 13 % restante estima lo contrario. La lectura de este resultado exige, no obstante, una distinción conceptual que la cifra por sí sola no permite percibir: la percepción de conocer los derechos no equivale necesariamente a comprender los mecanismos procesales disponibles para ejercerlos ni a contar con los recursos económicos, informativos y de acompañamiento jurídico que ese ejercicio demanda en la práctica. En esa línea de matización, Flores-Padilla et al. (2025) advierten que la brecha entre el conocimiento nominal de los derechos laborales y la capacidad efectiva de acción judicial es una de las vulnerabilidades estructurales del sistema laboral ecuatoriano, de manera especial en contextos de trabajadores con escasa formación jurídica; brecha que el dato de la encuesta no desestima, sino que interpela al sistema de orientación jurídica laboral para que traduzca ese conocimiento declarado en capacidad procesal real.

Resultados de la entrevista al informante clave

Dando paso al componente cualitativo, la entrevista no estandarizada fue aplicada el 15 de agosto de 2024 a un informante clave con experiencia directa en el ámbito laboral del sector. El instrumento abordó tres ejes temáticos: el cálculo de la indemnización, el procedimiento legal de reclamación y el régimen sancionatorio aplicable al empleador declarado responsable.

Tabla 3. *Criterio del informante clave sobre el cálculo de la indemnización por despido intempestivo.*

Pregunta	Respuesta del informante clave
¿Cómo se calcula la indemnización por despido intempestivo en Ecuador y qué factores influyen en el monto final?	Para el cálculo de la indemnización por despido intempestivo se aplica el artículo 188 del Código del Trabajo, que establece una bonificación equivalente a tres meses de remuneración para empleados con hasta tres años de servicio; para quienes superan ese tiempo, corresponde una remuneración por cada año trabajado, considerándose año completo cualquier fracción. Los factores determinantes son la remuneración percibida en el último trimestre y el tiempo de servicio del trabajador.

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3 el informante describe con precisión el mecanismo diferenciado previsto en el artículo 188 del Código del Trabajo (2020): una bonificación de tres meses de remuneración para trabajadores con hasta tres años de antigüedad, y una remuneración adicional por cada año de servicio para quienes superan ese umbral, considerándose año completo cualquier fracción de año trabajado. En el caso N.° 10333-2023-01588, la aplicación de esta norma determinó el monto de la indemnización a favor de la señora Ana Eloísa Intriago Mero; monto cuya cuantificación precisa depende de la remuneración percibida en el último trimestre y del tiempo de servicio acreditado, variables que en los contextos de informalidad laboral suelen ser objeto de controversia probatoria. En consonancia con la práctica judicial, Gómez-Montesinos (2024) señala que la correcta aplicación del artículo 188 es frecuentemente disputada en los procesos judiciales ecuatorianos, de manera particular respecto al cómputo de la remuneración base, lo que refuerza la necesidad de claridad normativa y de criterios jurisprudenciales uniformes en este aspecto del derecho laboral.

Tabla 4. *Criterio del informante clave sobre el procedimiento legal de reclamación por despido intempestivo.*

Pregunta	Respuesta del informante clave
¿Cuál es el procedimiento legal que debe seguir un trabajador para reclamar la indemnización por despido intempestivo y qué plazos debe cumplir?	El procedimiento inicia con la presentación de una denuncia ante el Ministerio de Trabajo para reclamar los valores correspondientes al despido intempestivo y las utilidades pendientes. De no llegarse a una conciliación o si el empleador niega la relación laboral, el trabajador debe acudir a la justicia ordinaria. El artículo 635 del Código del Trabajo fija un plazo de hasta tres años para la presentación de este tipo de reclamaciones.

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 4 el informante describe un proceso articulado en dos etapas que el ordenamiento ecuatoriano establece para la reclamación por despido intempestivo. La primera es administrativa: la denuncia ante el Ministerio de Trabajo abre la posibilidad de una solución negociada que, si se alcanza, evita la judicialización del conflicto y resuelve el asunto con mayor celeridad; si la conciliación fracasa o el empleador niega la existencia del vínculo laboral, el trabajador debe trasladar la reclamación a la justicia ordinaria, etapa más formal y prolongada. El plazo de tres años previsto en el artículo 635 del Código del Trabajo (2020) delimita la ventana temporal dentro de la cual es posible ejercer ese derecho; plazo que, aunque

suficiente en términos abstractos, puede resultar insuficiente para quienes carecen de asesoría jurídica oportuna y no conocen los requisitos procesales que deben cumplirse dentro de ese término. A propósito de la dimensión probatoria, Escobar-Jácome y Arroba-López (2022) indican que la carga probatoria en estos procesos recae sobre el trabajador, quien debe acreditar la existencia del vínculo laboral y la circunstancia del despido; en contextos de informalidad como el del caso analizado, esta exigencia constituye una barrera de acceso a la justicia cuya superación demanda orientación jurídica especializada desde el momento mismo del despido.

Tabla 5. *Criterio del informante clave sobre las sanciones al empleador por despido intempestivo.*

Pregunta	Respuesta del informante clave
¿Qué sanciones enfrenta un empleador declarado responsable de un despido intempestivo según la legislación ecuatoriana?	Las sanciones comprenden el pago de la bonificación por despido intempestivo, el triple de recargo por recurrir a la justicia ordinaria y el pago íntegro de las remuneraciones adeudadas, incluidos décimo tercero, décimo cuarto, horas extras, vacaciones y fondo de reserva correspondientes al periodo laborado.

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 5 el informante enumera el conjunto de obligaciones económicas que recaen sobre el empleador declarado responsable; obligaciones que trascienden la bonificación por despido intempestivo e incluyen el triple de recargo por acudir a la justicia ordinaria, así como el pago integral de todos los componentes salariales adeudados: décimo tercero, décimo cuarto sueldo, horas extras, vacaciones no gozadas y fondo de reserva del periodo laborado. Este esquema sancionatorio busca disuadir la práctica del despido arbitrario y compensar al trabajador por el daño patrimonial sufrido; su diseño parte de la premisa de que el costo del despido injustificado debe superar el beneficio que el empleador pudiera obtener de la desvinculación unilateral. Pese a esta lógica disuasiva, Ayala-Ayala et al. (2021) documentan que en contextos de crisis económica los empleadores recurren con mayor frecuencia al despido intempestivo como mecanismo de reducción de costos, aun cuando las consecuencias jurídicas resultan significativamente más onerosas que las derivadas de una desvinculación acordada; paradoja que evidencia tanto el desconocimiento del marco legal por parte de algunos empleadores como la prevalencia de estrategias de corto plazo en la gestión del personal que sacrifican la seguridad jurídica por la urgencia financiera inmediata.

DISCUSIÓN

Llegados a la discusión de los hallazgos, el despido intempestivo, en tanto figura de terminación unilateral e injustificada del contrato de trabajo, sigue siendo una práctica recurrente en el contexto laboral ecuatoriano, con consecuencias patrimoniales y psicosociales que el sistema normativo vigente no logra neutralizar de manera plena; el caso N.° 10333-2023-01588 ilustra con precisión esta problemática. La trabajadora fue desvinculada en plena jornada laboral, sin previo aviso y en un entorno de pequeña empresa donde la informalidad de la relación laboral complicaba la prueba del vínculo contractual ante las instancias judiciales; siguiendo el diagnóstico ofrecido por la doctrina especializada, circunstancia que reproduce, a escala individual, las tensiones estructurales que Ortega-Galarza et al. (2024) identifican como rasgos sistémicos del despido intempestivo en Ecuador.

Volviendo la mirada al primer indicador del cuestionario, la identificación de la reducción de personal como motivo predominante del despido intempestivo por parte del 71 % de los encuestados resulta coherente con los datos recabados por tal como han documentado Piñas-Piñas et al. (2021), quienes constatan que durante la crisis del COVID-19 los despidos masivos sin cumplimiento de los procedimientos legales se convirtieron en la respuesta más frecuente de los empleadores ecuatorianos ante las dificultades económicas, sin recurrir a las figuras alternativas previstas en el Código del Trabajo. Esta tendencia revela que la desinformación sobre las herramientas legales disponibles opera tanto del lado del empleador como del trabajador; en el primer caso, porque el empleador no conoce o no valora los mecanismos de ajuste de personal que evitan el despido intempestivo; en el segundo, porque el trabajador no siempre reconoce que ha sido objeto de una desvinculación ilegal ni sabe cómo activar los mecanismos de reclamación disponibles.

Pasando al contraste entre percepción declarada y ejercicio real del derecho, la percepción mayoritaria de que los empleados conocen sus derechos (87 %) contrasta con la evaluación de según advierten en su estudio Flores-Padilla et al. (2025), quienes concluyen que el conocimiento nominal de los derechos constitucionales laborales rara vez se traduce en acción procesal efectiva cuando el

trabajador carece de acompañamiento jurídico; brecha que se manifiesta de manera especial en las etapas de reclamación ante el Ministerio de Trabajo y en la transición a la justicia ordinaria, donde la carga probatoria y la complejidad procedimental pueden desalentar la continuación del proceso. Reforzando ese mismo señalamiento, Gómez-Montesinos (2024) sostiene que la desconfianza en las instituciones laborales y el desconocimiento del sistema de indemnizaciones son factores que perpetúan la impunidad del despido intempestivo en Ecuador; factores que ninguna reforma procesal puede corregir sin la intervención complementaria de programas de educación jurídica que empoderen a los trabajadores para ejercer sus derechos.

Centrándonos ahora en el régimen sancionatorio, el esquema descrito por el informante clave bonificación por despido, triple de recargo y pago integral de haberes evidencia que el Código del Trabajo (2020) contempla un mecanismo disuasivo de considerable amplitud; sin embargo, su efectividad depende de que el trabajador inicie y sostenga el proceso de reclamación hasta su conclusión. Apuntando hacia las trabas estructurales del sistema, Escobar-Jácome y Arroba-López (2022) advierten que la carga probatoria asimétrica en los juicios por despido intempestivo opera como un obstáculo estructural para los trabajadores de menores ingresos, en quienes recae la demostración del vínculo laboral y del acto de despido; obstáculo que, en los contextos de informalidad como el del caso analizado, adquiere una dimensión prácticamente insuperable sin asistencia jurídica especializada. Abriendo una vía propositiva desde el derecho comparado, Tutaya-Gonzales (2025) sugiere que la integración de los derechos humanos en la clasificación del despido y en la distribución de la carga probatoria es una vía para corregir esa asimetría; propuesta que la legislación ecuatoriana podría incorporar en futuras reformas al Código del Trabajo.

Articulando los hallazgos en torno a una demanda transversal, la necesidad de educación jurídica como medida complementaria al fortalecimiento normativo emerge con solidez del conjunto de los resultados. Sobre este particular, Yépez-Bustamante (2025) sostiene que el derecho a la igualdad y no discriminación de los trabajadores en el ordenamiento constitucional ecuatoriano impone al Estado la obligación de garantizar no solo la existencia de las normas, sino también las

condiciones materiales para su ejercicio efectivo; entre estas condiciones, el acceso a información jurídica veraz y oportuna y la disponibilidad de orientación legal gratuita ocupan un lugar central. Ampliando esa exigencia hacia la fase de cumplimiento, Ortega-Galarza et al. (2024) puntualizan que los programas de sensibilización sobre estabilidad laboral deben ir acompañados de mecanismos institucionales de seguimiento que aseguren el cumplimiento de las resoluciones judiciales una vez obtenidas; sin esa etapa de implementación efectiva, las sentencias favorables al trabajador pueden convertirse en títulos de crédito de difícil cobro, lo que reproduce la frustración y la desconfianza que el sistema ya genera en una proporción significativa de la ciudadanía.

A manera de cierre proyectivo, la promoción activa de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos mediación y conciliación ante el Ministerio de Trabajo emerge, en ese marco, como una estrategia de doble valor: reduce la carga de los tribunales laborales y ofrece al trabajador una instancia más rápida, menos costosa y menos adversarial para recuperar los valores que le corresponden. El éxito de esa instancia administrativa depende, a su vez, de que tanto el trabajador como el empleador lleguen a ella con conocimiento suficiente de sus derechos y obligaciones; conocimiento que, como revelan los datos del estudio, todavía presenta brechas que el sistema de orientación jurídica laboral de la provincia de Imbabura debe atender de manera prioritaria.

CONCLUSION

El análisis del caso N.° 10333-2023-01588 relativo a indemnización por despido intempestivo en el cantón Ibarra permite concluir que la desvinculación unilateral e injustificada de la señora Ana Eloísa Intriago Mero por parte del propietario del negocio Agro Avícola y Pecuario Los Dos Hermanos configuró un despido intempestivo en los términos del artículo 188 del Código del Trabajo, con vulneración de los derechos constitucionales al trabajo digno y a la estabilidad laboral reconocidos en los artículos 33 y 326 de la Constitución de la República del Ecuador; la informalidad de la relación laboral, la ausencia de contrato escrito y la desvinculación sin previo aviso en plena jornada reprodujeron, en el plano individual, los rasgos estructurales que caracterizan a esta figura en el sistema

laboral ecuatoriano, esto es, la asimetría probatoria que recae sobre el trabajador, la desinformación del empleador respecto de las alternativas legales de ajuste de personal y la brecha entre el conocimiento nominal de los derechos percibido como suficiente por el 87 % de los encuestados y la capacidad procesal real para ejercerlos; de igual modo, el régimen sancionatorio previsto en el ordenamiento bonificación por despido, triple de recargo y pago integral de haberes demostró ser formalmente robusto, aunque su efectividad disuasiva queda supeditada a que el trabajador inicie y sostenga el proceso de reclamación, condición que en contextos de informalidad como el analizado solo puede garantizarse mediante orientación jurídica especializada desde el momento mismo del despido, lo que revela la necesidad impostergable de fortalecer los servicios de asistencia legal gratuita y de promover la mediación ante el Ministerio de Trabajo como instancia preferente de resolución de estos conflictos en la provincia de Imbabura.

FINANCIAMIENTO

No monetario

CONFLICTO DE INTERÉS

No existe conflicto de interés con personas o instituciones ligadas a la investigación.

AGRADECIMIENTOS

A UNIANDES.

REFERENCIAS

Ayala-Ayala, L. R., Freire-Sánchez, N. F., & Falconi, R. A. (2021). El despido intempestivo a trabajadores de la empresa Ecuacerámica en época de pandemia en Riobamba. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 8*(spe3), 00010. https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2689

Código del Trabajo. (2020). *Registro Oficial Suplemento n.° 167*. Ministerio del Trabajo del Ecuador.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Registro Oficial n.° 449*. Asamblea Constituyente.

Escobar-Jácome, E. D., & Arroba-López, D. A. (2022). La carga de la prueba en el despido intempestivo. *ConcienciaDigital, 5*(3), 25–47. https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v5i3.2201

Flores-Padilla, S. D., Hidalgo-Cajo, F. R., & Rivera-Andrade, A. R. (2025). Análisis del despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. *Reincisol, 4*(7), 1689–1709. https://doi.org/10.59282/reincisol.V4(7)1689-1709

Función Judicial del Ecuador. (2023). *Juicio N.° 10333-2023-01588: Indemnización por despido intempestivo (Ana Eloisa Intriago Mero vs. Roberto Germánico Flores Pineda)*. Sistema E-SATJE. https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/coincidencias

Gómez-Montesinos, P. A. (2024). *El despido intempestivo en la vulneración de los derechos laborales constitucionales en el Ecuador* [Trabajo de posgrado, Universidad Católica de Cuenca]. Repositorio UCACUE. https://dspace.ucacue.edu.ec/handle/ucacue/19037

Ortega-Galarza, M., Altamirano-Pérez, H., Trujillo-Avilés, M., & Naranjo-Rodas, P. (2024). Vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores: Una visión de la normativa ecuatoriana. *593 Digital Publisher CEIT, 9*(4), 922–932. https://doi.org/10.33386/593dp.2024.4.2545

Pacheco-Herrera, M. de los Á. (2024). *Despido intempestivo por caso fortuito y el derecho al trabajo* [Trabajo de titulación, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Ambato]. Repositorio PUCE. https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/44530

Piñas-Piñas, L. F., Viteri-Naranjo, B. del C., & Álvarez-Enríquez, G. F. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID-19. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 8*(spe3), 00011. https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2690

Tutaya-Gonzales, C. L. (2025). Integración de derechos humanos en la clasificación del despido: Desafíos y oportunidades en el derecho laboral peruano. *Aula Virtual, 6*(13), e537. https://doi.org/10.5281/zenodo.17054358

Yépez-Bustamante, A. J. (2025). Derecho a la igualdad y no discriminación de los servidores públicos en el ordenamiento constitucional ecuatoriano. *Debate Jurídico Ecuador, 8*(2), 184–202. https://doi.org/10.61154/dje.v8i2.3810

Derechos de autor: 2026 Por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/