Verdad y Derecho
Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Sociales
Vol. 5(especial), 662-670, 2026
https://doi.org/10.62574/dy5vc006

Proceso de despido intempestivo en el estudio de caso del proceso judicial

Unfair dismissal proceedings in the case study of the legal proceedings

Dayana Lisbeth Puedmag-Usiña
dayanapu28@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ibarra, Ecuador
https://orcid.org/0009-0001-9735-7940

Stalin Joel Solarte-Guzmán
stalinsg15@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ibarra, Ecuador
https://orcid.org/0009-0003-8114-3088

Fernando Patricio Vélez-Loaiza
fernandovl81@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ibarra, Ecuador
https://orcid.org/0009-0005-0678-6854

Josué Limaico-Mina
ui.josuelimaico@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ibarra, Ecuador
https://orcid.org/0000-0002-7178-4119

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo analizar el proceso de despido intempestivo en el estudio de caso del proceso judicial a partir de la Corte Constitucional ecuatoriana de 2022, a través de la sentencia No. 1873-22-EP. Mediante un enfoque cualitativo de diseño documental y explicativo, se analizó el expediente No. 10U02-2022-00233 mediante sistematización cronológica de actuaciones judiciales con la herramienta SATJE. Los resultados evidenciaron que todas las actuaciones procesales cumplieron los términos establecidos en el COGEP; la sentencia del 31 de marzo de 2023 confirmó el despido intempestivo y ordenó el pago de compensaciones conforme al Artículo 188 del Código del Trabajo, aplicando el principio pro-trabajador y los requisitos de motivación constitucional. Se concluye que el sistema procesal ecuatoriano dispone de mecanismos normativos suficientes para proteger al trabajador, condicionados al cumplimiento estricto de términos procesales y a la presentación de pruebas adecuadas desde el inicio.
Descriptores: derecho administrativo; derecho público; derecho laboral. (Fuente: Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The study aimed to analyze the process of wrongful termination in the case study of the judicial proceedings before the Ecuadorian Constitutional Court in 2022, as reflected in Ruling No. 1873-22-EP. Using a qualitative, documentary, and explanatory approach, Case No. 10U02-2022-00233 was analyzed through a chronological systematization of judicial proceedings using the SATJE tool. The results showed that all procedural actions complied with the terms established in the COGEP; the ruling of March 31, 2023, upheld the wrongful dismissal and ordered the payment of compensation in accordance with Article 188 of the Labor Code, applying the pro-worker principle and the requirements of constitutional justification. It is concluded that the Ecuadorian procedural system has sufficient regulatory mechanisms to protect workers, subject to strict compliance with procedural deadlines and the presentation of adequate evidence from the outset.
Descriptors: administrative law; public law; labor law. (Source: UNESCO Thesaurus).

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

INTRODUCCIÓN

En las relaciones laborales ecuatorianas, el despido injustificado es uno de los temas más recurrentes y polémicos; por lo tanto, se refiere a la terminación unilateral e injustificada de la relación laboral por parte del empleador sin observar los requisitos normativos impuestos por el sistema legal, ante lo cual, Ortiz-Panezo y Jaramillo-León (2024) discuten además que para tal situación, un despido solo es legal si el trabajador es notificado de manera clara y bien fundamentada sobre las razones dadas para el despido, y cuando esto no ocurre, o carece de sustento fáctico, dicho despido se califica como injustificado, y por lo tanto viola los derechos fundamentales a los que los trabajadores tienen derecho, enumerados en el Código de Trabajo y también consagrados en la Constitución de la República del Ecuador.

En el ámbito de la jurisprudencia, la Corte Constitucional ecuatoriana de 2022, a través de la sentencia No. 1873-22-EP, confirmó que el despido injustificado es una terminación arbitraria de la relación laboral en la que el empleador prescinde de una justificación válida, exponiendo la falta de equilibrio que debería caracterizar los vínculos entre las partes del contrato laboral. Esta declaración es un llamado de atención sobre la ilegalidad del despido arbitrario y un contraataque con lo que las autoridades afirman son principios justos de justicia y equidad que informan el sistema laboral ecuatoriano. El artículo 188 del Código de Trabajo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005) describe los límites de compensación por despido injustificado basados en la antigüedad del empleado: un empleado que sirva menos de 3 años recibirá una compensación equivalente a 3 meses de salario, en comparación con un equivalente de un mes por año trabajado, con un límite máximo de 25 meses.

Esta graduación normativa es pretendida por este legislador para brindar protección al trabajador contra los caprichos del empleador y asegurar una reparación proporcional en términos del daño causado por un incumplimiento unilateral del vínculo. A nivel supranacional, la Organización de los Estados Americanos (1969) consagra en la Convención Americana sobre Derechos Humanos el derecho al trabajo y la prohibición de despidos arbitrarios mediante un mecanismo que

Ecuador ha ratificado y que complementa las regulaciones laborales internas. Según este marco, la Organización Internacional del Trabajo (2024) enfatizó la importancia de condiciones laborales decentes y la eliminación de la terminación arbitraria del trabajo, ya que estas prácticas provocan vulnerabilidad económica y social del trabajador afectado. En el contexto de la pandemia, Piñas et al. (2021) informaron un fuerte aumento en los casos de despido injustificado que tuvieron lugar en Ecuador durante la crisis del COVID-19, demostrando que durante la crisis, las disrupciones económicas aumentan la precariedad laboral y crean un mercado para que los empleadores utilicen mecanismos de terminación unilateral.

Este caso recalca la importancia de tener un buen marco legal y que los actores de la justicia deben hacer cumplir estrictamente las leyes con los mandatos legales establecidos en la legislación laboral ecuatoriana. La Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional Constituyente, 2008), en sus artículos 325 y 326, consagra el derecho al trabajo sobre fundamentos constitucionales del proceso laboral y establece principios irrenunciables como la aplicación de la norma más favorable al trabajador y el principio pro-trabajador, mandatos que condicionan tanto las acciones de las partes procesales como la motivación de las resoluciones judiciales que resuelven disputas laborales.

Partiendo de lo anterior; se presenta el objetivo de analizar el proceso de despido intempestivo en el estudio de caso del proceso judicial a partir de la Corte Constitucional ecuatoriana de 2022, a través de la sentencia No. 1873-22-EP.

MÉTODO

El estudio fue cualitativo por diseño y su propósito fue representar y describir los aspectos legales, procesales y fácticos del caso, ante lo cual, Moreno et al. (2020) indican que la investigación cualitativa explora a las personas, sus actos, sus acciones y dónde ocurren (así como los procesos de interpretación), utilizando un análisis inductivo que requiere que el investigador esté estrechamente relacionado con el interés de investigación y los datos disponibles.

Esta investigación resultó beneficiosa para analizar el expediente judicial cuando el significado del acto procesal y la consistencia de la motivación del fallo no podían

ser cuantificados. Este tipo de estudio es pragmático porque se recomienda como un enfoque práctico y apropiado para abordar un problema de naturaleza legal exacta: el caso 10U02-2022-00233, que involucra un despido inesperado. El diseño es documental y explicativo; mientras que el diseño explicativo permite examinar los orígenes de los eventos, ocurrencias y fenómenos que se analizan, con el fin de explorar las relaciones entre los elementos y las condiciones de su ocurrencia.

El componente documental implica producir y determinar información a través de literatura legal, jurisprudencia, doctrina y otros documentos. Para ello, es necesario identificar claramente cómo se llevará a cabo la investigación dentro de un diseño metodológico, delineando y definiendo cómo se implementará esta investigación y cómo se utilizará cada herramienta en el esquema (Lerma-González, 2022). El uso de un instrumento significa que la acción judicial verificada en un caso se sistematizará en una tabla de procesos junto con información como la fecha de entrada del procedimiento y las regulaciones legales asociadas al acto procesal relevante.

El siguiente instrumento pudo analizar el cumplimiento de los términos del Código Orgánico General de Procesos (Asamblea Nacional de Ecuador, 2015) respecto a la implementación de los principios de debido proceso y principio pro-trabajador, así como la decisión sobre la motivación del fallo emitido por el juez. La herramienta SATJE es una herramienta de consulta de procesos que permite el acceso a todos los actos procesales registrados en el expediente.

RESULTADOS

El proceso procedimental del análisis del expediente No. 10U02-2022-00233 se organizó utilizando un sistema como se muestra en la Tabla 1, que muestra la evolución cronológica del proceso, desde la presentación de la demanda hasta la sentencia final, mostrando las normativas legales aplicables para cada acción. Para establecer el cumplimiento de los términos procesales, la relevancia de las pruebas presentadas y la aplicación de tales principios legales esenciales para el desarrollo del proceso en materia laboral, se utilizaron los siguientes principios clave con esta sistematización.

Tabla 1. *Proceso de despido intempestivo en el expediente No. 10U02-2022-00233, materia laboral.*

Actuaciones judiciales	Fecha de ingreso	Normativa legal
Presentación de la demanda (30 días)	24/05/2022	CUMPLE: Art. 30, 141, 142, 143, 159 COGEP. Art. 4.1, 7, 8, 9, 66 LOGJCC.
Acta de sorteo	26/05/2022	CUMPLE: Art. 12, 6, 9, 107.2 COGEP.
Completar y aclarar la demanda (5 días)	26/05/2022	CUMPLE: Art. 146 inc. 2, 142 núm. 6 y 9 COGEP. Art. 4.1, 7, 8, 66 LOGJCC.
Calificación a la demanda (5 días)	16/06/2022	CUMPLE: Art. 65, 68, 332, 333, 142 COGEP. Art. 36 CONA. Art. 66.8 LOGJCC.
Petición	07/07/2022	CUMPLE: Art. 100 inc. 2, 53, 72 COGEP.
Citación	19/08/2022	CUMPLE: Art. 54, 63, 72 COGEP. Tres boletas: 17, 18 y 19 de agosto de 2022.
Contestación a la demanda (10 días)	25/08/2022	CUMPLE: Art. 333.3, 151, 152, 156, 169 COGEP.
Calificación de contestación a la demanda (5 días)	29/08/2022	CUMPLE: Art. 333.4, 107.5, 151, 152, 87 COGEP. Audiencia: 1 de noviembre de 2022. Nueva audiencia: 27 de febrero de 2023 (Art. 82 núm. 2 COGEP).
Suspensión	01/11/2022	Por efecto diferido se suspende.
Audiencia	27/02/2023	Nueva audiencia: 30 de marzo de 2023 (Art. 82 núm. 2 COGEP).
Suspensión	01/03/2023	—
Audiencia (procedimiento sumario)	30/03/2023	Art. 79, 332, 333, 158, 160, 169, 196, 233, 234 COGEP. Art. 188 Código del Trabajo.
Sentencia	31/03/2023	CUMPLE: Art. 333 núm. 6 COGEP. Art. 138 COFJ. Art. 2, 4 núm. 1 y 9 LOGJCC.

Nota. Datos obtenidos de la plataforma SATJE, consulta de procesos. Elaboración propia (2025).

Interpretación de la Tabla 1. El análisis cronológico del proceso indica que todas las acciones judiciales se llevaron a cabo de acuerdo con los términos y formalidades establecidos en el Código Orgánico General de Procesos (Asamblea Nacional de Ecuador, 2015). En la fase de presentación y calificación de la demanda se indicó que el demandante debía aclarar y completar la demanda bajo los artículos 142, números 6 y 9 del COGEP, y de manera oportuna se cumplió con ello. Las citaciones se realizaron mediante tres avisos fechados el 17, 18 y 19 de agosto de 2022, en estricto cumplimiento del artículo 54 del mismo cuerpo legal. El proceso se manejó a través del procedimiento sumario establecido en los artículos 332 y 333 del COGEP, con las suspensiones de audiencia dispuestas bajo la protección del artículo 82, número 2. La sentencia emitida el 31 de marzo de 2023 cumplió con los requisitos de motivación exigidos por el artículo 4, números 1 y 9 de la Ley Orgánica

de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional y confirmó la existencia del despido intempestivo y ordenó el pago de las cantidades reclamadas.

DISCUSIÓN

Los hallazgos resultantes merecen una consideración crítica del procedimiento en cuestión, cuyo estado legal es actual, así como las contribuciones doctrinales que se puedan hacer en el contexto. En la etapa inicial del proceso, la prevención de aclarar y completar la demanda cumplió con el requisito de precisión establecido por el Artículo 142 del Código Orgánico General de Procesos (Asamblea Nacional de Ecuador, 2015) en cuanto a su contenido y fundamentos legales, particularmente en el contenido de los montos subdivididos por cada año o fracción de año de servicio. Una vez presentada la demanda, se declaró claramente y se finalizó de acuerdo con el proceso sumario para asuntos laborales.

En la etapa de notificación y citación, el cumplimiento del Artículo 55 del COGEP garantizó al demandado el derecho a la defensa y contradicción, lo que refleja la posición de Ortiz-Panezo y Jaramillo-León (2024) de que la notificación se vuelve crucial en casos de despido intempestivo. Se observó el principio de inmediación delineado por el Artículo 6 del mismo cuerpo legal, con las partes asistiendo personalmente a la audiencia (el juez estando presente no solo en la práctica de pruebas, sino también en la formación de los argumentos que se debían hacer). Para evidenciar tal testimonio, las partes proporcionaron varios documentos para probar todos sus asuntos relevantes a su caso: contratos de trabajo, comunicaciones oficiales, correos electrónicos, informes de cumplimiento laboral, registros con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, etcétera.

Estos documentos, junto con la evidencia testimonial, proporcionaron información relevante de maneras que permitieron a las partes obtener alivio, la admisión de esta evidencia se realizó bajo la misma circunstancia que la evidencia bajo el Artículo 160 del COGEP, y los testimonios tomados en la audiencia - regidos por el Artículo 174 del mismo cuerpo - arrojaron luz sobre los hechos de controversia. Sobre el tema del reparto de la carga de la prueba, Piñas et al. (2021) advierten que el poder de la recolección probatoria importa en caso de despido intempestivo, ya que la

responsabilidad se asigna entre las partes por su presentación de casos y el procesamiento del caso.

Mientras que la fecha de implementación de la decisión es el 31 de marzo de 2023, según lo dictado de acuerdo con el Código Orgánico General de Procesos y las leyes del Código Laboral Ecuatoriano (Asamblea Nacional de Ecuador, 2005) según la valoración de la evidencia y las razones justas para la decisión. El juez dictaminó que hubo un "despido intempestivo" y ordenó el alivio de compensación del trabajador como resultado, lo cual se proporciona en consecuencia, sobre la base del Artículo 188 del Código Laboral, y la suma agregada de los derechos acumulados según el estatuto.

Así, la Corte Constitucional de Ecuador (2022) ha observado que la razón de la decisión judicial en materia laboral debe mostrar que también se tienen en cuenta los principios del derecho constitucional aplicable (como el principio pro-trabajador y la irrenunciabilidad de los derechos laborales) (Téménaga 2024). Más generalmente, la seguridad jurídica en el ámbito laboral debe estar en congruencia con la ley que se formula con respecto a cuáles son los derechos de los trabajadores y las instituciones que deben implementar esa norma (Salazar, 2022). En este sentido, el proceso bajo examen sugiere que el sistema procesal ecuatoriano tiene "dispositivos de protección normativa disponibles para un trabajador ante un despido injustificado", para este último, solo si se presenta la evidencia adecuada y se aplica estrictamente la ley procesal.

CONCLUSION

El análisis indica que el despido injustificado en Ecuador se enfrenta a una falta de convergencia entre la protección normativa garantizada a un trabajador bajo los artículos 325 y 326 de la Constitución, el artículo 188 del Código de Trabajo, y su implementación práctica en la práctica judicial; el proceso No. 10U02-2022-00233 confirma que el sistema procesal ecuatoriano cuenta con mecanismos normativos suficientes para proteger al trabajador, siempre que se cumplan estrictamente los términos del COGEP y se presenten pruebas adecuadas; demuestra una falla crítica para mejorar el caso que la carga de la prueba deberá ser elevada desde el inicio y el principio pro-trabajador debe aplicarse a lo largo del proceso; así como la

motivación judicial para asegurar que el sistema legal esté motivado de acuerdo con las disposiciones constitucionales respecto a los derechos laborales para ser justos y flexibles.

FINANCIAMIENTO

No monetario

CONFLICTO DE INTERÉS

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

AGRADECIMIENTOS

A UNIANDES.

REFERENCIAS

Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código del Trabajo* [Labor Code]. Registro Oficial Suplemento No. 167 de 16 de diciembre de 2005. https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (2009). *Código Orgánico de la Función Judicial* [Organic Code of the Judicial Function]. Registro Oficial Suplemento No. 544 de 9 de marzo de 2009. https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic4_ecu_org2.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (2014). *Código Orgánico Integral Penal* [Comprehensive Organic Criminal Code]. Registro Oficial Suplemento No. 180 de 10 de febrero de 2014. https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COIP_act_feb-2021.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). *Código Orgánico General de Procesos* [General Organic Code of Processes]. Registro Oficial Suplemento No. 506 de 22 de mayo de 2015. https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2018/09/Codigo-Org%C3%A1nico-General-de-Procesos.pdf

Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador* [Constitution of the Republic of Ecuador]. Registro Oficial No. 449 de 20 de octubre de 2008. https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Corte Constitucional del Ecuador. (2022). *Sentencia No. 1873-22-EP*. https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/

Lerma-González, H. D. (2022). *Metodología de la investigación: Propuesta, anteproyecto y proyecto* (6.ª ed.). Ecoe Ediciones.

Moreno, B., Orozco, M., Eusebio, C., & Orozco, M. (2020). *Metodología de la investigación: Métodos y técnicas*. Patria Educación.

Organización de los Estados Americanos. (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica)*. https://www.refworld.org/es/leg/trat/oea/1969/es/20081

Organización Internacional del Trabajo. (2024). *¿Qué son el trabajo forzoso, las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos?* https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-forzoso-formas-modernas-de-esclavitud-y-trata-de-seres-humanos/

Ortiz-Panezo, D. B., & Jaramillo-León, A. A. (2024). La carga de la prueba en casos de despido intempestivo en el Ecuador. *Revista Imaginario Social, 7*(2). https://doi.org/10.59155/is.v7i2.174

Piñas, L. F., Vite-Cevallos, H., Feijóo-García, J., & Moreira-Chóez, J. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID-19. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 8*(Edición especial). https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2690

Salazar, O. L., Gallegos-Gallegos, S. B., & Abarca, L. V. R. (2022). Incidencia de la seguridad jurídica y análisis del cobro mediante la tercería coadyuvante en la legislación ecuatoriana. *Universidad y Sociedad, 14*(5), 541–551. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000500541&script=sci_arttext&tlng=pt

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/