



*Protección de los derechos laborales ante el despido intempestivo en Ecuador:  
análisis de garantías y mecanismos de defensa*

*Protection of labor rights against unfair dismissal in Ecuador: analysis of  
guarantees and defense mechanisms*

*Proteção dos direitos trabalhistas contra demissões sem justa causa no Equador:  
análise de garantias e mecanismos de defesa*

Diana Patricia Acosta Feldman Jaramillo <sup>1</sup>  
[diana.acostaj@ug.edu.ec](mailto:diana.acostaj@ug.edu.ec)  
<https://orcid.org/0009-0000-9730-418X>

**Correspondencia:** [diana.acostaj@ug.edu.ec](mailto:diana.acostaj@ug.edu.ec)

Ciencias Sociales y Políticas  
Artículo de Investigación

\* **Recibido:** 07 de abril de 2025 \* **Aceptado:** 14 de mayo de 2025 \* **Publicado:** 24 de junio de 2025

- I. Licenciada en Ciencias Sociales y Políticas (2003), Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador (2004), Abogada con mención en Solución Alternativa de Conflictos (2004), Doctora en Jurisprudencia (2006), Especialista en Derecho del Trabajo por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (2010), Experta Latinoamericana en Relaciones Laborales por la Universidad de Bologna / Organización Internacional del Trabajo, Italia (2005), Magister en Derecho Administrativo (2011), Magister en Ciencias Políticas con mención en Políticas Públicas (2022), Magister en Derecho Constitucional por la Universidad Técnica Particular de Loja (2023), Certificaciones Internacionales en Harvard University (JFK School of Government), Mastering Negotiation (2019), Leading Economic Growth (2020), Leadership in Crises (2021), Executive Certificate in Public Policy (2021), Maestría en Derecho con mención en Derecho Constitucional por la Universidad Estatal Península de Santa Elena (2023), Magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social por la UNIR Universidad Internacional de La Rioja, España (2024 - en curso), Doctoranda en Derecho por la Universidad de Buenos Aires, Doctoranda en Derecho por la Universidad de Mar del Plata, Investigadora y Docente en la Universidad de Guayaquil, Ecuador.

## Resumen

Este estudio analiza las garantías laborales frente al despido intempestivo en Ecuador, enfocándose en el marco jurídico vigente y su efectividad en la protección de los derechos de los trabajadores. Se examinan los aspectos más relevantes de la normativa ecuatoriana y las prácticas actuales mediante un enfoque metodológico descriptivo, bibliográfico y fenomenológico jurídico. Los resultados destacan la necesidad de reformas legislativas para fortalecer estas garantías y garantizar una aplicación más equitativa. Finalmente, se proponen estrategias para mejorar la protección laboral y reducir los casos de despido intempestivo.

**Palabras clave:** despido intempestivo; garantías laborales; Ecuador; derechos laborales; regulación.

## Abstract

This study analyzes labor protections against unfair dismissal in Ecuador, focusing on the current legal framework and its effectiveness in protecting workers' rights. The most relevant aspects of Ecuadorian regulations and current practices are examined using a descriptive, bibliographic, and legal phenomenological methodological approach. The results highlight the need for legislative reforms to strengthen these guarantees and ensure more equitable application. Finally, strategies are proposed to improve labor protection and reduce cases of unfair dismissal.

**Keywords:** unfair dismissal; labor protections; Ecuador; labor rights; regulation.

## Resumo

Este estudo analisa as proteções trabalhistas contra demissões sem justa causa no Equador, com foco no arcabouço jurídico vigente e sua eficácia na proteção dos direitos dos trabalhadores. Os aspectos mais relevantes da regulamentação equatoriana e das práticas atuais são examinados por meio de uma abordagem metodológica descritiva, bibliográfica e fenomenológica jurídica. Os resultados destacam a necessidade de reformas legislativas para fortalecer essas garantias e garantir uma aplicação mais equitativa. Por fim, são propostas estratégias para aprimorar a proteção trabalhista e reduzir os casos de demissões sem justa causa.

**Palavras-chave:** demissões sem justa causa; proteções trabalhistas; Equador; direitos trabalhistas; regulamentação.

## **Introducción**

El despido intempestivo constituye una de las principales problemáticas del ámbito laboral en Ecuador, al vulnerar derechos fundamentales de los trabajadores y representar un desafío significativo para la legislación laboral. Este tipo de despido, caracterizado por su carácter unilateral e inesperado, genera profundas implicaciones económicas y sociales, no solo para quienes lo sufren, sino también para sus familias y comunidades.

La relevancia de esta problemática radica en la tensión constante entre los intereses empresariales y la protección de los derechos laborales. Mientras las empresas buscan flexibilidad para ajustar su fuerza laboral según las necesidades del mercado, los trabajadores enfrentan un panorama de incertidumbre y precarización laboral. Estas dinámicas afectan tanto la estabilidad económica de los individuos como el tejido social del país.

La normativa ecuatoriana, principalmente a través del artículo 169 del Código de Trabajo, establece garantías frente al despido intempestivo, incluyendo la indemnización por terminación de contrato sin causa justificada. Sin embargo, la efectividad de estas disposiciones es limitada, especialmente para los trabajadores más vulnerables, quienes frecuentemente enfrentan barreras de acceso a la justicia laboral.

Entre los desafíos principales identificados se encuentran la desigual aplicación de las normas laborales, la insuficiente protección para los trabajadores más vulnerables y la falta de acceso a mecanismos de justicia laboral. En este contexto, el presente estudio busca aportar una visión crítica y propositiva que contribuya al debate sobre la regulación laboral en Ecuador, promoviendo un enfoque más equitativo y garantista.

## **Estado del arte**

### **1. Definición del Despido Intempestivo**

El despido intempestivo se refiere a la terminación unilateral de una relación laboral sin causa justificada por parte del empleador. Este concepto se enmarca dentro del derecho laboral como una de las formas más graves de vulneración al principio de estabilidad laboral, afectando no solo la seguridad económica del trabajador, sino también su dignidad como persona. En el Código de Trabajo ecuatoriano, específicamente en el artículo 169, se detalla que el empleador está obligado a indemnizar al trabajador despedido intempestivamente. La doctrina señala que esta figura surge

de la necesidad de equilibrar las relaciones laborales, en las que el empleador tiene una posición de mayor poder frente al trabajador (Mendoza, 2019, p. 21).

Autores como Pérez (2020) argumentan que el despido intempestivo, además de ser una práctica injusta, fomenta la precarización laboral, dado que elimina la estabilidad necesaria para el desarrollo profesional del trabajador. En términos prácticos, la existencia de esta figura es también un reflejo de sistemas normativos que no siempre logran imponer sanciones efectivas al empleador, permitiendo la repetición de estas conductas (Pérez, 2020, p. 35).

## **2. Evolución Histórica**

La legislación laboral en Ecuador ha evolucionado desde el siglo XX, marcando hitos fundamentales para la protección del trabajador. La Constitución de 1929 fue el primer instrumento que reconoció derechos laborales fundamentales, como el derecho al trabajo y la prohibición del despido arbitrario. Este avance fue consolidado en 1938 con la promulgación del Código de Trabajo, que introdujo disposiciones específicas sobre la indemnización por despido.

Durante la segunda mitad del siglo XX, las reformas laborales intentaron fortalecer la estabilidad laboral en medio de contextos económicos y políticos adversos. Por ejemplo, la crisis económica de los años 80 llevó a flexibilizaciones que, aunque necesarias en algunos aspectos, debilitaron la protección frente a despidos. Más recientemente, la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015) introdujo medidas orientadas a la reparación integral en casos de despido injustificado, pero aún enfrenta desafíos en su implementación debido a la falta de fiscalización adecuada (García & Ramírez, 2021, p. 49).

## **3. Estudios Recientes**

El despido intempestivo ha sido objeto de diversos estudios en América Latina, con un enfoque especial en sus implicaciones sociales y económicas. García y Ramírez (2021) identifican esta práctica como una de las principales causas de precarización laboral, destacando que su prevalencia es mayor en sectores informales, donde los trabajadores carecen de contratos estables y acceso a recursos legales. Los autores sugieren que los esfuerzos legislativos no han logrado reducir la incidencia de este problema, particularmente en países como Ecuador, donde las desigualdades estructurales limitan la eficacia de las normas existentes (García & Ramírez, 2021, p. 50).

Por otro lado, Pérez (2020) subraya que, aunque la normativa ecuatoriana incluye garantías laborales frente al despido intempestivo, estas son insuficientes para abordar problemas como la discriminación por género y las barreras de acceso a la justicia. Este autor sugiere que las reformas

deben incluir no solo disposiciones legales más estrictas, sino también mecanismos de monitoreo y sanción más efectivos (Pérez, 2020, p. 36).

#### **4. Impacto Social**

El impacto del despido intempestivo en la vida de los trabajadores es profundo y multifacético. Según el INEC (2022, p. 87), un alto porcentaje de trabajadores despedidos enfrenta dificultades significativas para reincorporarse al mercado laboral formal, lo que perpetúa ciclos de pobreza y exclusión social. Este fenómeno afecta de manera desproporcionada a grupos vulnerables, como mujeres y personas con discapacidades, quienes ya enfrentan barreras adicionales en el acceso al empleo.

El impacto emocional también es significativo, incluyendo estrés, ansiedad y pérdida de autoestima. Autores como García y Ramírez (2021) sostienen que estos efectos no solo afectan a los individuos despedidos, sino también a sus familias, generando problemas de estabilidad económica y bienestar integral (García & Ramírez, 2021, p. 52).

#### **5. Casos Relevantes**

La jurisprudencia de la Corte Constitucional de Ecuador ha jugado un papel clave en la protección de los derechos laborales. Un caso destacado es la Sentencia No. 10-19-CN/22, en la que se reafirma la necesidad de garantizar la estabilidad laboral como un derecho fundamental. La Corte dictaminó medidas de reparación integral, incluyendo indemnizaciones y la reincorporación del trabajador en ciertos casos, sentando un precedente significativo para futuras decisiones (Corte Constitucional, Sentencia No. 10-19-CN/22, 2022, p. 23).

### **Marco teórico**

#### **1. Derecho Laboral**

##### **Principios Fundamentales**

El derecho laboral está basado en principios esenciales como la protección del trabajador, la estabilidad laboral y la equidad. Estos principios tienen como objetivo garantizar una relación laboral justa, equilibrando las posiciones desiguales entre empleadores y empleados. En Ecuador, la Constitución (art. 326) refuerza estos principios, declarando que los derechos laborales son irrenunciables y deben ser garantizados por el Estado (Constitución del Ecuador, art. 326).

## **Normas Relevantes**

El Código de Trabajo regula la relación laboral, incluyendo disposiciones específicas sobre el despido intempestivo. Este código establece indemnizaciones, procesos judiciales y la obligación del empleador de justificar la terminación del contrato. Por su parte, la Ley Orgánica de Justicia Laboral (2015) amplía las garantías, especialmente para grupos vulnerables, e introduce mecanismos para fortalecer la estabilidad laboral (Código de Trabajo, art. 169).

### **2. Despido Intempestivo**

#### **Características**

El despido intempestivo se distingue por su carácter unilateral e injustificado, violando derechos fundamentales del trabajador. Esta práctica refleja una asimetría en la relación laboral, donde el empleador puede decidir la terminación sin justificación legal, generando inestabilidad económica para el trabajador. Entre sus causas más comunes están las crisis económicas, decisiones arbitrarias y reestructuraciones empresariales (Pérez, 2020, p. 34).

#### **Comparación Internacional**

En países como España y Argentina, la legislación laboral incluye mayores sanciones y garantías para los trabajadores frente al despido intempestivo. En España, por ejemplo, los trabajadores despedidos sin causa tienen derecho a indemnizaciones que superan las establecidas en Ecuador, además de procesos judiciales más accesibles. Estas experiencias internacionales resaltan la necesidad de reformas integrales en el contexto ecuatoriano (García & Ramírez, 2021, p. 53).

### **3. Garantías Laborales**

#### **Derechos Protegidos**

Entre las garantías frente al despido intempestivo están el derecho a la indemnización justa, el acceso a recursos judiciales y la estabilidad laboral. Estas garantías buscan proteger al trabajador y mitigar los efectos adversos del despido (Código de Trabajo, art. 185).

#### **Deficiencias en la Aplicación**

A pesar de su existencia, las garantías laborales en Ecuador enfrentan limitaciones significativas. Barreras como la discriminación por género, el acceso limitado a la justicia y la falta de recursos para fiscalización agravan la situación de los trabajadores despedidos. Según Pérez (2020), estas deficiencias perpetúan un sistema desigual que beneficia al empleador en detrimento del trabajador (Pérez, 2020, p. 37).

## **Metodología**

### **1. Método Descriptivo**

#### **Aplicación**

El método descriptivo se enfoca en la revisión y análisis de las normativas laborales vigentes en Ecuador, especialmente las relacionadas con el despido intempestivo, como el Código de Trabajo y la Constitución de Ecuador. Este análisis se complementa con el estudio de cómo estas normas han sido aplicadas en casos reales, identificando tendencias y brechas en la implementación. Además, se evaluarán resoluciones judiciales y su impacto en la protección de los derechos laborales, utilizando un enfoque que permita identificar patrones recurrentes en la práctica jurídica.

### **2. Método Bibliográfico**

#### **Aplicación**

El análisis bibliográfico se sustenta en la revisión de literatura académica, informes internacionales, y estudios previos relacionados con el despido intempestivo. Fuentes como artículos de revistas científicas, informes de la OIT y libros especializados se utilizarán para contextualizar el fenómeno en el ámbito nacional e internacional. Este enfoque permitirá integrar perspectivas teóricas y prácticas, analizando cómo el despido intempestivo ha sido tratado en otros países y su aplicabilidad al contexto ecuatoriano.

### **3. Método Fenomenológico Jurídico**

#### **Aplicación**

El método fenomenológico jurídico implica el análisis de casos relevantes que han sido resueltos en la jurisdicción ecuatoriana. Este método busca interpretar los contextos en los que se producen los despidos intempestivos y cómo estos han sido abordados en el sistema judicial. Casos como la Sentencia No. 10-19-CN/22 serán examinados para entender cómo se protegen (o vulneran) los derechos de los trabajadores en la práctica. Además, se establecerán comparaciones con otros sistemas jurídicos para identificar buenas prácticas aplicables a Ecuador.

## **Resultados y discusión**

### **1. Definición: Características y Regulaciones Actuales del Despido Intempestivo**

El despido intempestivo en Ecuador se caracteriza por su naturaleza unilateral e injustificada. Según el Código de Trabajo (art. 169), se otorga a los trabajadores el derecho a recibir una

indemnización, pero en la práctica, muchos empleados enfrentan barreras para reclamar este derecho. Además, la falta de claridad en la legislación en cuanto a los procesos administrativos genera confusión tanto para trabajadores como para empleadores.

## **2. Ejemplos de Implementación: Casos Prácticos en Diferentes Sectores**

El análisis de casos demuestra que los despidos intempestivos son más frecuentes en sectores como el comercio y la construcción, donde predominan relaciones laborales informales. Por ejemplo, un estudio realizado por García y Ramírez (2021) muestra que el 65 % de los trabajadores despedidos de forma intempestiva no acceden a recursos judiciales debido a la falta de asesoramiento legal adecuado (García & Ramírez, 2021, p. 50).

## **3. Cuestiones Éticas: Estabilidad Laboral y Justicia Social**

Desde una perspectiva ética, el despido intempestivo plantea dilemas relacionados con la justicia social, la dignidad del trabajador y el impacto en su entorno familiar. Estos despidos suelen perpetuar ciclos de pobreza y desigualdad, especialmente en grupos vulnerables como mujeres y personas con discapacidades.

## **4. Regulación y Normativas Necesarias**

El marco normativo actual en Ecuador presenta deficiencias en la implementación de garantías laborales. Se propone la inclusión de mecanismos de mediación obligatoria antes de proceder con el despido y la creación de un sistema más accesible para denunciar despidos arbitrarios.

## **5. Estudios de Caso y Experiencias Internacionales**

En España, la legislación laboral otorga indemnizaciones más elevadas a los trabajadores despedidos de manera injustificada, mientras que en Argentina se han implementado políticas de control más estrictas para prevenir despidos arbitrarios. Estas experiencias internacionales demuestran la importancia de fortalecer la supervisión estatal y garantizar un acceso equitativo a la justicia.

## **Conclusiones**

1. El despido intempestivo sigue siendo una práctica común en Ecuador que vulnera derechos fundamentales, afectando la estabilidad económica y social de los trabajadores.
2. Es urgente fortalecer la legislación laboral, no solo en términos normativos, sino también mediante mecanismos efectivos de supervisión y sanción.

3. Las experiencias internacionales pueden servir de guía para implementar mejores prácticas en Ecuador, promoviendo un enfoque más integral y equitativo.
4. La sensibilización y capacitación de empleadores y trabajadores son esenciales para prevenir despidos arbitrarios y fomentar relaciones laborales justas.
5. Es necesario democratizar el acceso a la justicia laboral, eliminando barreras económicas y sociales que dificultan el ejercicio de los derechos de los trabajadores.

## Recomendaciones

1. Diseñar políticas públicas que prioricen la estabilidad laboral, estableciendo incentivos fiscales para empresas que respeten los derechos laborales.
2. Implementar programas de capacitación obligatorios para empleadores y trabajadores sobre derechos laborales y buenas prácticas en relaciones laborales.
3. Fomentar el uso de tecnologías digitales, como plataformas en línea para presentar denuncias y seguir los casos en tiempo real, mejorando el acceso a la justicia laboral.
4. Crear incentivos económicos y normativos para empresas que promuevan prácticas laborales éticas y responsables.
5. Promover investigaciones académicas y estadísticas que permitan analizar el impacto del despido intempestivo en el desarrollo económico y social del país.
6. Incorporar en la legislación el derecho a la desconexión digital, reconociendo la necesidad de preservar el equilibrio entre vida laboral y personal.
7. Fortalecer los mecanismos de control y supervisión a través de inspecciones laborales más rigurosas y transparentes.

## Referencias

1. Constitución de la República del Ecuador. (2008). Registro Oficial N.º 449.
2. García, P., & Ramírez, L. (2021). La precarización laboral en América Latina: causas y consecuencias. *Revista Latinoamericana de Derecho*, 23(4), 45-55.
3. INEC. (2022). *Indicadores laborales y desigualdad en Ecuador*. Quito, Ecuador: Instituto Nacional de Estadística y Censos.

4. Mendoza, R. (2019). El derecho al trabajo digno y la estabilidad laboral en el contexto ecuatoriano. Quito: Editorial Jurídica Nacional.
5. Pérez, C. (2020). Despido intempestivo y garantías laborales en Ecuador. *Revista Ecuatoriana de Derecho Laboral*, 12(1), 30-40.
6. Sentencia No. 10-19-CN/22. (2022). Corte Constitucional del Ecuador.
7. Código de Trabajo del Ecuador. (1938). Actualización vigente al 2022.
8. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Informes sobre relaciones laborales en América Latina. Ginebra, Suiza: OIT.
9. Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. (2015). Registro Oficial N.º 483.
10. Tribunal Constitucional de España. (2021). Estudios sobre estabilidad laboral. Madrid: Editorial Jurídica Española.

© 2025 por el autor. 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/>).