

Dayana Lisbeth Puedmag-Usiña; Stalin Joel Solarte-Guzmán; Fernando Patricio Vélez-Loaiza; Josué Limaico-Mina

[DOI 10.35381/cm.v11i3.1928](https://doi.org/10.35381/cm.v11i3.1928)

**El proceso de despido intempestivo desde la visión ecuatoriana**

**The process of wrongful dismissal from the Ecuadorian perspective**

Dayana Lisbeth Puedmag-Usiña

[dayanapu28@uniandes.edu.ec](mailto:dayanapu28@uniandes.edu.ec)

Universidad Regional Autónoma de los Andes , Ibarra, Imbabura  
Ecuador

<https://orcid.org/0009-0001-9735-7940>

Stalin Joel Solarte-Guzmán

[stalinsq15@uniandes.edu.ec](mailto:stalinsq15@uniandes.edu.ec)

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ibarra, Imbabura  
Ecuador

<https://orcid.org/0009-0003-8114-3088>

Fernando Patricio Vélez-Loaiza

[fernandovl81@uniandes.edu.ec](mailto:fernandovl81@uniandes.edu.ec)

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ibarra, Imbabura  
Ecuador

<https://orcid.org/0009-0005-0678-6854>

Josué Limaico-Mina

[noreply@evauniandesibarra.edu.ec](mailto:noreply@evauniandesibarra.edu.ec)

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ibarra, Imbabura  
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-7178-4119>

Recibido: 20 de agosto 2025

Revisado: 10 de octubre 2025

Aprobado: 15 de noviembre 2025

Publicado: 01 de diciembre 2025

Dayana Lisbeth Puedmag-Usiña; Stalin Joel Solarte-Guzmán; Fernando Patricio Vélez-Loaiza; Josué Limaico-Mina

## RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue analizar el proceso de despido intempestivo desde la visión ecuatoriana. El desarrollo del método, fue mediante la indagación, recolección y análisis crítico documental y referencial bibliográfico, basándose en la exploración metódica, rigurosa y profunda de diversas fuentes documentales conformadas por artículos arbitrados, leyes y convenios. Se recurrió, además, al método inductivo-deductivo. Se concluye que, Es fundamental respetar los derechos esenciales de los trabajadores, en particular cuando se trata de despidos intempestivos. Este respeto se convierte en estabilidad en el trabajo y protección para el empleado, fomentando un ambiente laboral justo y equilibrado. El garantizar que se mantengan procedimientos equitativos no solo defiende la dignidad de los trabajadores, sino que también promueve la confianza entre empleadores y empleados.

**Descriptores:** Derecho laboral; legislación; trabajador. (Tesauro UNESCO)

## ABSTRACT

The overall objective of the research was to analyze the process of unfair dismissal from an Ecuadorian perspective. The method was developed through investigation, collection, and critical analysis of documents and bibliographic references, based on a methodical, rigorous, and in-depth exploration of various documentary sources consisting of peer-reviewed articles, laws, and agreements. The inductive-deductive method was also used. It is concluded that it is essential to respect the fundamental rights of workers, particularly when it comes to unfair dismissal. This respect translates into job stability and protection for employees, fostering a fair and balanced working environment. Ensuring that fair procedures are maintained not only defends the dignity of workers but also promotes trust between employers and employees.

**Descriptors:** Labor law; legislation; worker. (UNESCO Thesaurus)

Dayana Lisbeth Puedmag-Usiña; Stalin Joel Solarte-Guzmán; Fernando Patricio Vélez-Loaiza; Josué Limaico-Mina

## INTRODUCCIÓN

El despido intempestivo en Ecuador representa una problemática significativa en las relaciones laborales, caracterizándose debido a que el empleador ha finalizado de manera unilateral y sin justificación la relación laboral. Este tipo de despido es considerado ilegal cuando no se adhiere a los procedimientos establecidos en el Código del Trabajo (2005). Según Ortiz y Jaramillo (2024), una de las condiciones cruciales para la legalidad de un despido es la notificación clara y fundamentada al trabajador sobre las razones de su despido; en caso contrario, se catalogará como intempestivo, vulnerando derechos fundamentales del trabajador.

La Corte Constitucional (2022), en su fallo No. 1873-22-EP, enfatiza que el despido intempestivo constituye una forma arbitraria de finalizar la relación laboral, donde el empleador actúa sin justificación válida, lo que pone en evidencia la falta de equilibrio y justicia en el entorno laboral. Este fenómeno no sólo afecta la estabilidad laboral de los trabajadores, sino que también repercute en el clima organizacional y en la confianza entre empleadores y empleados.

Por otro lado, el Código de Trabajo (2005), en su artículo 188, establece los lineamientos para la indemnización en casos de despido intempestivo, vinculándola al tiempo de servicio. La normativa indica que, para los trabajadores con menos de tres años de servicio, corresponde una compensación de tres meses de remuneración, mientras que, para aquellos con más de tres años, se asigna un mes de retribución por cada año trabajado, con un tope máximo de veinticinco meses. Esta disposición resalta la intención del legislador de proteger al trabajador ante la arbitrariedad patronal y garantizar una compensación justa.

A manera de antecedentes se puede mencionar que El Código del Trabajo, aprobado en 1938 y reformado en múltiples ocasiones, establece en su artículo 188 las pautas relacionadas con el despido intempestivo. Este artículo requiere que el empleador notifique y justifique el despido; de lo contrario, se considerará ilegal. En concreto, la

Dayana Lisbeth Puedmag-Usiña; Stalin Joel Solarte-Guzmán; Fernando Patricio Vélez-Loaiza; Josué Limaico-Mina

indemnización por despido intempestivo se calcula de la siguiente manera: si el trabajador tiene hasta tres años de servicio, le corresponde una indemnización equivalente a tres meses de remuneración. Para aquellos que cuentan con más de tres años, se atribuye un mes de remuneración por cada año trabajado, considerando la fracción de año como un año completo, y con un límite máximo de veinticinco meses de remuneración. Este marco normativo busca proteger la estabilidad laboral y ofrecer una compensación justa ante actos arbitrarios.

Además del Código del Trabajo, otras leyes y tratados internacionales ratificados por Ecuador complementan la protección de los trabajadores en casos de despido intempestivo. La Convención Americana sobre Derechos Humanos, ratificada por el país, enfatiza el derecho al trabajo y la protección contra despidos arbitrarios. Asimismo, el Código Orgánico de Trabajo, implementado en 2015, reitera la figura del despido intempestivo y promueve la estabilidad laboral, estableciendo mayores garantías y derechos para los trabajadores.

En adición, la Corte Constitucional de Ecuador ha emitido diversas resoluciones que reafirman y aclaran la normativa sobre el despido intempestivo. En particular, la sentencia No. 1873-22-EP establece criterios significativos sobre la naturaleza de esta figura jurídica, considerándola una violación a los derechos laborales fundamentales si no se sigue el debido proceso. Este fallo resalta que el despido injustificado no solo es un acto arbitrario, sino que también contraviene principios de justicia y equidad en las relaciones laborales. En este sentido, los antecedentes legislativos y jurisprudenciales en Ecuador reflejan un esfuerzo continuo por proteger los derechos de los trabajadores ante el despido intempestivo.

La evolución del Código del Trabajo, junto con la interpretación de la Corte Constitucional, establece un marco robusto para la defensa de los derechos laborales, conceptualizando el despido injustificado como un acto ilegítimo que debe ser debidamente sancionado. Finalmente, la Constitución de la República del Ecuador

Dayana Lisbeth Puedmag-Usiña; Stalin Joel Solarte-Guzmán; Fernando Patricio Vélez-Loaiza; Josué Limaico-Mina

(2008), en sus artículos 325 y 326 establecen un sólido marco legal que garantiza el derecho al trabajo y promueve principios fundamentales en el ámbito laboral. El Estado no solo reconoce todas las modalidades de trabajo, sino que también se compromete a impulsar el pleno empleo y la eliminación del subempleo y desempleo.

Estos artículos destacan la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, así como la aplicación de disposiciones legales en el sentido más favorable para los trabajadores. Estos principios constituyen un antecedente esencial en la regulación del despido intempestivo, ya que subrayan la necesidad de un trato justo y el respeto a los derechos laborales fundamentales.

Se plantea como objetivo general analizar el proceso de despido intempestivo desde la visión ecuatoriana.

## MÉTODO

El planteamiento realizado por los investigadores para el desarrollo del método, es mediante la indagación, recolección y análisis crítico documental y referencial bibliográfico, basándose en la exploración metódica, rigurosa y profunda de diversas fuentes documentales conformadas por artículos arbitrados, leyes y convenios, describiendo los hallazgos encontrados. En la investigación, se ha empleado como técnica la revisión documental, la cual permite obtener información valiosa para encuadrar los acontecimientos, problemas y reacciones más usuales de personas y culturas que son objeto de análisis. (Sánchez et al, 2021). Se recurre, además, al método inductivo-deductivo, el cual propone que para hallar una verdad se deben escudriñar los hechos y no basarse en meras especulaciones, igualmente a partir de afirmaciones generales para llegar a las específicas. (Dávila, 2006).

Dayana Lisbeth Puedmag-Usiña; Stalin Joel Solarte-Guzmán; Fernando Patricio Vélez-Loaiza; Josué Limaico-Mina

## RESULTADOS

Los elementos fundamentales fueron resaltados en lo que respecta a la interpretación y análisis de resultados, como el cumplimiento de los plazos procesales establecidos, la pertinencia y utilidad de las pruebas y la aplicación adecuada de principios jurídicos esenciales para el avance del proceso. Esto se ilustró con una tabla que detalla el desarrollo del proceso por despido intempestivo.

Estos datos se recogen mediante la plataforma SATJE, que permite consultar procesos y muestra todos los actos procesales hasta que el juez emite su sentencia con la motivación correspondiente. El presente instrumento de investigación refleja el análisis de las diligencias y su cumplimiento en la legislación ecuatoriana.

**Tabla 1.**

Proceso de despido intempestivo.

Actuaciones Judiciales	Fecha de ingreso	Normativa Legal
Presentación de la Demanda (30 días)	24/05/2022	CUMPLE: (Art. 30 Sujetos del proceso, Art. 141, 142 Inicio del proceso y Contenido de la demanda, Art. 143 documentos adjuntos a la demanda, Art. 159 Oportunidad, COGEP) (Art. 4.1 Debido proceso, Art.7 Competencia, Art 8 Normas comunes del procedimiento, Art. 9 Legitimación activa, Art. 66 principios LOGJCC)
Acta Sorteo	26/05/2022	CUMPLE: (Art. 12 Competencia del juzgador, Art. 6 Principio de inmediación, Art. 9 Competencia territorial, Art. 107.2 Solemnidades COGEP)
Completar y aclarar la demanda (5 días)	26/05/2022	CUMPLE: (Art. 146 inc. 2 Calificación de la demanda) (Art. 142 núm. 6 y 9 COGEP) (Art. 4.1 Debido proceso, Art.7 Competencia, Art 8 Normas comunes del procedimiento, Art. 66 Principios y procedimiento LOGJCC)
Calificación a la Demanda (5 días)	16/06/2022	CUMPLE: (Art. 65 y 68 Notificación y constancia, Art. 332, 333 P. Sumario, Art. 142 contenido de la demanda COGEP) (Art. 36 Notificación electrónica CONA) (Art. 66.8 Principios y procedimiento

Dayana Lisbeth Puedmag-Usiña; Stalin Joel Solarte-Guzmán; Fernando Patricio Vélez-Loaiza; Josué Limaico-Mina

LOGJCC)

Petición	07/07/2022	CUMPLE: (Art. 100 inc. 2 inmutabilidad de la sentencia) (Art. 53 Citación, Art. 72 Deprecatorio y Comisión COGEP)
Citación	19/08/2022	CUMPLE: (Art. 54 Citación personal, Art. 63 Constancia, Art. 72 Comisión COGEP) (Tres boletas 17, 18 y 19 de agosto, 2022)
Contestación a la Demanda (10 días)	25/08/2022	CUMPLE: (Art. 333. 3 término de contestación, Art. 151 Forma y contenido de la contestación, Art. 152 prueba en la contestación, Art. 156 Calificación. a la contestación, Art. 169 Carga de la prueba al demandado COGEP)
Calificación de Contestación a la Demanda (5 días)	29/08/2022	CUMPLE: (Art. 333.4 Procedencia P. sumario, Art. 107.5 Solemnidades, Art. 151 y 152 Contestación, a prueba, Art. 87 Efectos de la falta de comparecencia a las audiencias COGEP) 1 de noviembre, 2022 AUDIENCIA
Suspensión	01/11/2022	Día: 27 de febrero de 2023 nueva audiencia (Art. 82 núm. 2)
Audiencia	27/02/2023	<b>POR EFECTO DIFERIDO SE SUSPENDE</b>
Suspensión	01/03/2023	Día: 30 de marzo de 2023 nueva audiencia (Art. 82 núm. 2)
Audiencia (P. Sumario)	30/03/2023	(Art. 79 Audiencia, Art. 332, 333 P. Sumario, Art. 158, finalidad de la prueba, Art. 160 Admisibilidad de la prueba, Art. 169 Carga de la prueba en alimentos, Art. 196 Producción de la prueba documental, Art. 233 Conciliación, Art. 234 Procedimiento de la conciliación COGEP) (Art. 188, despido intempestivo, beneficios de ley)
Sentencia	31/03/2023	CUMPLE: (Art. 333. núm. 6 resoluciones dictadas en juicio COGEP) (Art. 138 fórmula de las sentencias COFJ) (Art. 2 principios de la justicia constitucional, Art. 4 núm. 1, 9 Motivación)

**Elaboración:** Los autores.

Dayana Lisbeth Puedmag-Usiña; Stalin Joel Solarte-Guzmán; Fernando Patricio Vélez-Loaiza; Josué Limaico-Mina

## DISCUSIÓN

La tabla de la evolución del proceso muestra que, en su fase inicial para presentar la demanda, el proceso no cumple con los criterios establecidos en los numerales 6 y 9 del artículo 142 del Código Orgánico General de Procesos. En cuanto a las advertencias para archivar la demanda, se requiere que el demandante la aclare y complete dentro de tres días, sobre todo en lo que respecta a la narración de los hechos y los fundamentos jurídicos relacionados con su reclamo de pago de aportaciones y fondos de reserva a la seguridad social, el cual debe ser resuelto por la instancia administrativa y para la pretensión, se ha de aclarar las cuantías de los rubros desglosados por cada año o fracción de año.

Cuando la demanda se considera clara y precisa, y cumple con los requisitos legales, se admite a trámite por medio del procedimiento sumario correspondiente. En lo que respecta a las notificaciones, estas fueron efectuadas según lo estipulado en el artículo 55 del COGEP, asegurando así el derecho a la defensa y a la contradicción. Este punto es fundamental para que el proceso sea legítimo. La audiencia se desarrolló siguiendo lo dispuesto en el artículo 333, inciso 4, del COGEP, que establece que las partes deben comparecer personalmente. En cuanto a este antecedente procesal, se observa el artículo 6 del Código Orgánico General de Procesos, vinculado con el principio de inmediación.

Con respecto a la etapa de alegatos y prueba, se introdujeron documentos fundamentales para respaldar los reclamos de cada parte, entre los que se encuentran el contrato laboral, las comunicaciones oficiales, los correos electrónicos, los informes sobre el cumplimiento de obligaciones laborales, los informes del IESS y otros papeles pertinentes para demostrar el despido intempestivo. El artículo 160 del COGEP fue la fuente de los requisitos que se siguieron para admitir estas pruebas. En la audiencia, se presentó la prueba testimonial definida en el artículo 174 del COGEP; los testimonios ayudaron a esclarecer los hechos cuestionables. Se evaluó correctamente la relevancia

Dayana Lisbeth Puedmag-Usiña; Stalin Joel Solarte-Guzmán; Fernando Patricio Vélez-Loaiza; Josué Limaico-Mina

y fiabilidad de estas declaraciones.

En tal sentido, existe la necesidad de que el sistema de justicia laboral reconozca y sancione la nulidad de estos actos simulados. Es imperativo proteger la estabilidad y la dignidad del trabajador, asegurando que la terminación de la relación laboral se ajuste a los principios de buena fe y al cumplimiento estricto de la legislación protectora. (Mafla-Quiroz, & Díaz-Basurto, 2024).

## CONCLUSIONES

Es fundamental respetar los derechos esenciales de los trabajadores, en particular cuando se trata de despidos intempestivos. Este respeto se convierte en estabilidad en el trabajo y protección para el empleado, fomentando un ambiente laboral justo y equilibrado. El garantizar que se mantengan procedimientos equitativos no solo defiende la dignidad de los trabajadores, sino que también promueve la confianza entre empleadores y empleados.

## FINANCIAMIENTO

No monetario.

## AGRADECIMIENTO

A la Universidad Regional Autónoma de los Andes, en el desarrollo de la investigación.

## REFERENCIAS CONSULTADAS

Asamblea Nacional Constituyente de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008. <https://n9.cl/sia>

Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2015). Código Orgánico General De Procesos. 2 - Suplemento - Registro Oficial N° 506 - viernes 22 de mayo de 2015. <https://n9.cl/z8haz>

Dayana Lisbeth Puedmag-Usiña; Stalin Joel Solarte-Guzmán; Fernando Patricio Vélez-Loaiza; Josué Limaico-Mina

Asamblea Nacional. (2009). Código Orgánico de la Función Judicial. Ley 0 Registro Oficial Suplemento 544 de 09-mar.-2009 Última modificación: 22-may.-2015 Estado: Vigente. <https://n9.cl/wm4o>

Congreso Nacional. (2003). Código de la Niñez y Adolescencia. Registro oficial 737 del 03 de enero de 2003. Suplemento del Registro Oficial 481, 6-V-2019. <https://n9.cl/i3x89g>

Congreso Nacional. (2005). Código del Trabajo. Codificación 17. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. Última modificación: 22-jun.-2020. Estado: Reformado. <https://n9.cl/bhjvdk>

Corte Constitucional del Ecuador. (2022) Caso No. 1873-22-EP. <https://n9.cl/tfggl>

Dávila Newman, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. *Laurus*, 12(Ext),180-205. <https://n9.cl/nx847>

Mafla-Quiroz, D. M., & Díaz-Basurto, I. J. (2024). Implicaciones legales de simular la terminación del contrato de trabajo por acuerdo de las partes. *IUSTITIA SOCIALIS*, 9(1), 909–920. <https://doi.org/10.35381/racji.v9i1.4321>

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>

Sánchez Bracho, M., Fernández, M., y Díaz, J. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 107–121. <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.400>