Ciencia y Educación
(L-ISSN: 2790-8402 E-ISSN: 2707-3378)
Vol. 7 No. 12.1
Edición Especial XII 2026

PROCEDIMIENTO Y ALCANCE DE LA CONCILIACIÓN EN LOS JUICIOS POR DESPIDO INTEMPESTIVO EN VILLAMIL PLAYAS 2025

PROCEDURE AND SCOPE OF CONCILIATION IN WRONGFUL DISMISSAL PROCEEDINGS IN VILLAMIL PLAYAS 2025

Autores: [1]Gilda Selena Ponce Sornoza, [2]Salet Eliana Vizueta Palma y [3]Teddy Enrique Ramos Ramos.

[1]ORCID ID: https://orcid.org/0009-0000-7708-5653
[2]ORCID ID: https://orcid.org/0009-0003-9567-1420
[3]ORCID ID: https://orcid.org/0000-0003-3776-6272
[1]E-mail de contacto: selenaponce365@gmail.com
[2]E-mail de contacto: saletvizueta86@gmail.com
[3]E- mail de contacto: teddy.ramosramos2998@upse.edu.ec
Afiliación: [1*2*3*]Universidad Estatal de la Península de Santa Elena, (Ecuador).
Artículo recibido: 7 de Octubre del 2026
Artículo revisado: 10 de Noviembre del 2026
Artículo aprobado: 10 de Noviembre del 2026

Resumen

El objetivo de este trabajo fue determinar el procedimiento y el alcance de la conciliación en los juicios por despido intempestivo tramitados en la Unidad Judicial Multicompetente Civil del cantón General Villamil Playas, a fin de establecer su incidencia en la protección de los derechos laborales irrenunciables. Se aplicó un enfoque cualitativo de alcance exploratorio-descriptivo, bajo un diseño de estudio de casos múltiple, complementado con estadística descriptiva. La población estuvo conformada por veintinueve procesos judiciales, veintidós fuentes bibliográficas y cinco cuerpos normativos; la muestra, no probabilística por conveniencia, quedó integrada por diecisiete resoluciones con texto íntegro. El instrumento fue una ficha de observación documental de nueve indicadores, y el análisis combinó los métodos exegético, dogmático y comparativo de casos. Los resultados mostraron que el 64,7 % de las causas terminó total o parcialmente por conciliación y que las medianas de los montos conciliados y sentenciados fueron prácticamente iguales (USD 2 300,00 y USD 2 333,17), aunque la media conciliatoria resultó mayor por efecto de dos relaciones laborales de larga antigüedad. Las diez actas de conciliación total consignaron sumas globales sin desglose de rubros y solo tres registraron la remuneración necesaria para estimar el mínimo legal; en dos de ellas el monto acordado no alcanzó el valor estimado de la indemnización por despido y la bonificación por desahucio. Las seis sentencias, en cambio, liquidaron cada concepto con su norma y su fórmula. Se concluye que la conciliación no vulnera por sí misma la irrenunciabilidad, pero que la ausencia de liquidación previa impide verificar si el monto acordado cubre los derechos indisponibles y reduce el control judicial a una invocación normativa sin operación de contraste.

Palabras clave: Acceso a la justicia, Conciliación, Despido intempestivo, Irrenunciabilidad, Mediación laboral, Motivación judicial, Tutela judicial efectiva.

Abstract

The objective of this study was to determine the procedure and scope of conciliation in wrongful dismissal proceedings heard before the Multicompetent Civil Judicial Unit of General Villamil Playas, in order to establish its impact on the protection of inalienable labor rights. A qualitative approach of exploratory-descriptive scope was applied, under a multiple case study design complemented by descriptive statistics. The population consisted of twenty-nine judicial proceedings, twenty-two bibliographic sources and five legal bodies; the non-probabilistic convenience sample comprised seventeen rulings with complete text. The instrument was a documentary

observation form with nine indicators, and the analysis combined exegetical, dogmatic and comparative case methods. The results showed that 64.7% of the cases ended totally or partially through conciliation and that the median amounts obtained by conciliation and by judgment were practically equal (USD 2,300.00 and USD 2,333.17), although the conciliation mean was higher due to two long-tenured employment relationships. All ten full conciliation records stated lump sums without a breakdown of items, and only three recorded the salary needed to estimate the legal minimum; in two of them the agreed amount fell short of the estimated dismissal compensation plus severance bonus. The six judgments, by contrast, settled each concept with its rule and its formula. It is concluded that conciliation does not in itself infringe inalienability, but that the absence of a prior settlement makes it impossible to verify whether the agreed amount covers indisposable rights, and reduces judicial oversight to a normative invocation devoid of any verifying operation.

Keywords: Access to justice, Conciliation, Wrongful dismissal, Inalienability, Labor mediation, Judicial reasoning, Effective Judicial protection.

Sumário

O objetivo deste trabalho foi determinar o procedimento e o alcance da conciliação nos processos por demissão sem justa causa tramitados na Unidade Judicial Multicompetente Cível do cantão General Villamil Playas, a fim de estabelecer a sua incidência na proteção dos direitos trabalhistas irrenunciáveis. Aplicou-se uma abordagem qualitativa de alcance exploratório-descritivo, sob um desenho de estudo de casos múltiplos, complementado com estatística descritiva. A população foi composta por vinte e nove processos judiciais, vinte e duas fontes bibliográficas e cinco corpos normativos; a amostra, não probabilística por conveniência, foi integrada por dezessete decisões com texto íntegro. O instrumento foi uma ficha de observação documental de nove indicadores, e a análise combinou os métodos exegético, dogmático e comparativo de casos. Os resultados mostraram que 64,7 % das causas terminaram total ou parcialmente por conciliação e que as medianas dos valores conciliados e sentenciados foram praticamente iguais (USD 2 300,00 e USD 2 333,17), embora a média conciliatória tenha sido maior por efeito de duas relações de trabalho de longa duração. As dez atas de conciliação total consignaram somas globais sem discriminação de verbas e apenas três registraram a remuneração necessária para estimar o mínimo legal; em duas delas o valor acordado não alcançou o valor estimado da indenização por demissão e da bonificação por aviso prévio. As seis sentenças, por sua vez, liquidaram cada conceito com a sua norma e a sua fórmula. Conclui-se que a conciliação não viola por si mesma a irrenunciabilidade, mas que a ausência de liquidação prévia impede verificar se o valor acordado cobre os direitos indisponíveis e reduz o controle judicial a uma invocação normativa sem operação de contraste.

Palavras-chave: Acesso à justiça, Conciliação, Demissão sem justa causa, Irrenunciabilidade, Mediação trabalhista, Fundamentação judicial, Tutela jurisdicional efetiva.

Introducción

El despido intempestivo constituye una de las formas más lesivas de terminación de la relación laboral. Se configura, según Bermeo-Chávez y Santamaría-Velasco (2022), cuando “por la voluntad unilateral del empleador se decide terminar la relación laboral y se notifica de forma abrupta e ilegítima al trabajador” (p. 733). Frente a este conflicto, los ordenamientos jurídicos contemporáneos han impulsado la conciliación como vía para resolver la controversia sin necesidad de una sentencia de fondo, en una tendencia que responde tanto a la necesidad de descongestionar la administración de justicia como a la búsqueda de soluciones consensuadas y oportunas.

En el Ecuador, esta orientación posee anclaje constitucional expreso. La Constitución de la República del Ecuador dispone en su artículo 190 que "se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos" en materias que por su naturaleza sean transigibles (Asamblea Nacional Constituyente, 2008). El mismo texto, sin embargo, somete esa apertura a un límite riguroso en el ámbito laboral: reconoce como válida la transacción "siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente" (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, art. 326, num. 11), y declara irrenunciables los derechos del trabajador y nula toda estipulación en contrario (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, art. 326, num. 2). En el plano legal, el Código Orgánico de la Función Judicial impone al juzgador el deber de procurar la conciliación en cualquier estado del proceso (Asamblea Nacional, 2009, art. 130, num. 11), y el Código Orgánico General de Procesos dispone que la conciliación total se apruebe en la misma audiencia mediante sentencia que causa ejecutoria (Asamblea Nacional, 2015, art. 294, num. 4).

De esta configuración normativa surge una tensión que constituye el problema que origina esta investigación. Por un lado, el ordenamiento promueve la conciliación como mecanismo de acceso a la justicia; por otro, prohíbe que ese mecanismo se traduzca en una renuncia de derechos indisponibles. La cuestión no es meramente teórica: cada acuerdo conciliatorio decide, sin sentencia de fondo, la suerte de derechos que el ordenamiento declara irrenunciables, y lo hace en un contexto marcado por la desigualdad estructural entre las partes. El alcance del problema abarca, por tanto, desde la dimensión institucional del funcionamiento de la justicia laboral hasta la dimensión individual de la reparación efectiva del trabajador despedido.

La protección del trabajador frente al despido descansa en el principio protector, considerado el principio rector del Derecho del Trabajo y el fundamento del cual se desprenden los demás. Este principio no constituye un privilegio arbitrario, sino un mecanismo de compensación de una desigualdad material de origen: a diferencia del derecho civil, que presume la igualdad de las partes contratantes, el Derecho del Trabajo parte del reconocimiento de una asimetría de poder económico que exige un régimen tutelar. De él derivan las reglas clásicas de *in dubio pro operario*, de la norma más favorable y de la condición más beneficiosa, así como el principio de primacía de la realidad, cuya aplicación en el contexto ecuatoriano analizaron Villalta Rodríguez y Ramírez Franco (2023) a propósito de la distinción entre relación de dependencia y contratos de servicios profesionales.

Del principio protector deriva, de manera directa, el principio de irrenunciabilidad, que constituye el eje conceptual de este estudio. En su formulación clásica, el principio impide que el trabajador se despoje, por su sola manifestación de voluntad, de las ventajas que el orden público laboral le asegura. De la Villa (1970) ofreció una de las sistematizaciones más influyentes del principio y documentó que la jurisprudencia tendía a hacerlo prevalecer incluso frente al principio de congruencia, cuando el juez advertía de oficio la renuncia anterior de un derecho indisponible (p. 67). En la misma línea, la formulación de Santoro-Passarelli que reproducen las propias resoluciones aquí examinadas sostiene que la disposición de los derechos del trabajador está limitada, porque no sería coherente que el ordenamiento realizara imperativamente su

tutela y luego dejara esos derechos a su propio alcance (como se citó en *Juicio n.º 09334-2021-00360*, 2022, p. 2). Castello (2019), por su parte, reconstruyó la vigencia y el alcance del principio en perspectiva comparada, aunque excluyó expresamente de su examen el terreno procesal —conciliación, transacción, desistimiento—, al que calificó como un ámbito de particular complejidad que exigiría un tratamiento autónomo. Ruay Sáez (2019) amplió la discusión al vincular la irrenunciabilidad con la doctrina de los derechos fundamentales.

La literatura ha prestado atención específica a la relación entre irrenunciabilidad y mediación en el caso ecuatoriano. Durán Chávez y López Alarcón (2024) desarrollaron una investigación en la que, según sus propios términos, "se analizan algunos criterios normativos, doctrinarios y jurisprudenciales relacionados con el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y su vinculación con la mediación" (p. 332). Los autores advierten que la Corte Nacional de Justicia introdujo una distinción entre derechos y beneficios laborales que podría desconocer los principios de intangibilidad y protección. Su aporte resulta decisivo porque sitúa el riesgo de la conciliación en el plano de la construcción dogmática; no obstante, el análisis permanece en el nivel jurisprudencial y no examina cómo se materializa ese riesgo en las resoluciones de primera instancia.

Para calificar jurídicamente un acuerdo conciliatorio resulta indispensable la distinción doctrinaria entre renuncia y transacción. Según recoge Prados de Reyes (1985), "la transacción supone trocar un derecho litigioso por un beneficio concreto y cierto, mientras que la renuncia supone simplemente privarse de un derecho cierto" (p. 60). El Código Civil recoge la misma frontera al precisar que "no es transacción el acto que sólo consiste en la renuncia de un derecho que no se disputa" (Congreso Nacional, 2005a, art. 2348). La frontera entre ambas figuras reside, pues, en la reciprocidad de las concesiones. Esta distinción posee una consecuencia operativa determinante: la reciprocidad solo puede evaluarse si se conoce el contenido de lo que cada parte cede, de modo que la determinación previa de los derechos en juego se erige en condición de posibilidad del control de irrenunciabilidad.

El régimen indemnizatorio del despido intempestivo aporta el parámetro técnico de esa determinación. El Código del Trabajo establece que "el empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo" conforme al tiempo de servicio, con tres meses de remuneración hasta tres años de servicio y con un mes de remuneración por cada año de servicio cuando la relación supera ese lapso, hasta un máximo de veinticinco meses (Congreso Nacional, 2005b, art. 188). Junto a esta indemnización principal concurren rubros complementarios con fórmulas propias: la bonificación por desahucio, equivalente al veinticinco por ciento de la última remuneración mensual por cada año de servicio (Congreso Nacional, 2005b, art. 185), la décima tercera y la décima cuarta remuneraciones (Congreso Nacional, 2005b, arts. 111 y 113) y las vacaciones no gozadas (Congreso Nacional, 2005b, art. 71). Molina Segovia y Molina Torres (2023) destacaron la existencia de umbrales remunerativos mínimos indisponibles, lo que refuerza la necesidad de una liquidación precisa de cada concepto.

La distribución de la carga probatoria constituye otro elemento central del régimen. Bermeo-Chávez y Santamaría-Velasco (2022)

documentaron que "la carga probatoria dentro del despido intempestivo recae sobre el trabajador para que demuestre que el empleador provocó despido intempestivo" (p. 742), lo que agrava su posición procesal. Ortiz Panezo y Jaramillo León (2024) confirmaron esta distribución y sus implicaciones. Conviene advertir, sin embargo, que respecto de los rubros complementarios la carga opera en sentido inverso y favorece al trabajador, pues corresponde al empleador acreditar su pago; esta ventaja probatoria resulta relevante para comparar las dos vías de terminación del proceso.

En cuanto a los métodos alternativos de solución de conflictos, Rojas-Cárdenas y Aguilar-Barona (2020) los caracterizan como vías orientadas a incrementar el acceso a la justicia mediante el logro de acuerdos. Tierno Barrios (2023), al analizar la mediación como instrumento de acceso a la justicia de colectivos vulnerables, advirtió que su potencial depende de que se preserven las garantías de las partes más débiles. Esta observación resulta plenamente aplicable al ámbito laboral y permite distinguir entre acceder a un mecanismo y obtener una tutela de calidad. Borbor Mite (2023), al examinar el éxito o fracaso de la tutela judicial, subrayó que esta comprende el libre acceso a la jurisdicción, procedimientos justos y equitativos sin demoras innecesarias y sentencias con motivaciones adecuadas (p. 739), lo que invita a evaluar la conciliación no solo por su celeridad sino por la suficiencia de su resultado.

La exigencia de motivación judicial completa el marco de referencia. La Constitución exige que las resoluciones de los poderes públicos sean motivadas y que en ellas se explique la pertinencia de las normas invocadas a los antecedentes de hecho (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, art. 76, num. 7, lit. l). Cedeño-Cevallos y García-Segarra (2024) precisan que la garantía de motivación "no se trata solamente de explicar, sino de justificar porque la autoridad judicial ha llegado a esa decisión dando suficientes razones para el efecto" (p. 390), y agregan que "cuando un juez no argumenta una decisión vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva, al debido proceso y a la seguridad jurídica" (p. 390). Espinel Bermeo y Santana Macías (2022) y Andrade-Borja et al. (2025) han desarrollado esta misma línea. Trasladado a la homologación de acuerdos conciliatorios, este estándar implica que el juez debe explicar por qué el acuerdo respeta los derechos irrenunciables, lo que presupone haber contrastado el monto pactado con los rubros exigibles.

Finalmente, un conjunto de estudios contextualiza la precariedad laboral que rodea al despido. Velaña-Bayas (2019) analizó la afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos vinculados mediante contratos ocasionales. Guamán Chacha et al. (2024) profundizaron en la tensión entre la necesidad institucional de flexibilidad y el derecho a la estabilidad, y señalaron que tales contratos son "acuerdos temporales con flexibilidad en duración, lo que impide la estabilidad laboral" (p. 4). Rodríguez Vera (2025) extendió el análisis al sector privado, y Flores Padilla et al. (2025) examinaron el despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Estos aportes permiten comprender el perfil de quienes acuden a la conciliación tras un despido, frecuentemente vinculados por modalidades contractuales precarias y con remuneraciones cercanas al salario básico.

El balance de la literatura revisada evidencia un vacío de investigación. Los estudios disponibles

han abordado el problema desde perspectivas predominantemente normativas, doctrinarias y jurisprudenciales, pero no han contrastado empíricamente qué obtuvieron los trabajadores por una y otra vía de terminación dentro de un mismo distrito judicial. La exclusión expresa del terreno procesal que formuló Castello (2019) resulta sintomática de esa carencia. Existiendo esa literatura, el presente artículo se justifica porque aporta evidencia situada sobre el funcionamiento concreto del procedimiento conciliatorio, desplazando la discusión desde la validez abstracta del acuerdo hacia las condiciones técnicas que permiten controlarlo.

Conviene detenerse en la naturaleza jurídica del acta conciliatoria, pues de ella dependen los efectos del acuerdo. El acta es, por un lado, un negocio jurídico bilateral que expresa la voluntad concordante de las partes y, por otro, un título que, una vez aprobado mediante sentencia, causa ejecutoria (Asamblea Nacional, 2015, art. 294, num. 4). Torres Luna y Suárez Venegas (2024) explican que la sentencia ejecutoriada adquiere la calidad de cosa juzgada cuando se vuelve inmutable y sus efectos devienen irrevocables (p. 3535). Esta doble condición explica la trascendencia del control judicial previo: la aprobación transforma un acuerdo privado en un título con fuerza ejecutiva y autoridad de cosa juzgada. En consecuencia, si el acuerdo encubriera una renuncia de derechos indisponibles, esa renuncia quedaría blindada por la firmeza de la resolución, y las vías de impugnación posteriores resultarían estrechas y de difícil acceso para el trabajador. El control preventivo se perfila, por ello, como la garantía decisiva.

La doctrina ha señalado, asimismo, que la eficacia de la conciliación laboral depende de la existencia de salvaguardas procedimentales que protejan a la parte débil. Entre ellas se cuentan la asistencia letrada, la información previa sobre los derechos en juego y la determinación de los conceptos reclamados antes del acuerdo. La ausencia de tales salvaguardas convierte la autonomía de la voluntad en una autonomía aparente, condicionada por la necesidad económica y por la asimetría informativa. Esta observación resulta especialmente pertinente en materia de despido intempestivo, donde la pérdida del empleo genera una situación de urgencia que puede llevar al trabajador a aceptar condiciones menos favorables con tal de obtener una compensación inmediata.

Procede precisar, finalmente, el alcance de la función que asume el juez en este escenario. Cuando concilia, el juzgador ejerce una facultad jurisdiccional y asume simultáneamente la condición de garante de los derechos irrenunciables; no actúa, por tanto, como un tercero neutral que se limita a facilitar el acuerdo, sino como una autoridad obligada a verificar la conformidad del pacto con el orden público laboral antes de aprobarlo. Esta doble condición —promotor del acuerdo y garante de los derechos— genera una tensión que solo puede resolverse mediante un control efectivo del contenido, el cual presupone disponer de los elementos técnicos que lo hagan posible. Determinar si tales elementos concurren en la práctica judicial del distrito estudiado constituye el propósito central de este trabajo.

A esta configuración se suma un elemento de contexto que condiciona la lectura de los resultados. Las entidades públicas suelen enfrentar mayores restricciones para transigir sobre fondos públicos, lo que puede reducir su margen de negociación; las compañías privadas, en cambio, disponen de mayor libertad para pactar. A ello se añade que la escala del artículo 188 del Código del Trabajo hace depender la indemnización de la

antigüedad, de modo que relaciones laborales de distinta duración producen montos no comparables entre sí. Ambas variables pueden confundirse con el efecto del procedimiento. Advertirlo de antemano permite evitar inferencias apresuradas y orienta el análisis hacia la pregunta jurídicamente pertinente, que no es cuánto se obtuvo, sino si lo obtenido guarda relación con lo que legalmente correspondía.

Para abordar este vacío, el estudio adoptó un enfoque cualitativo de alcance exploratorio-descriptivo, bajo un diseño de estudio de casos múltiple de carácter instrumental, complementado con estadística descriptiva. El escenario seleccionado fue la Unidad Judicial Multicompetente Civil con sede en el cantón General Villamil Playas, provincia del Guayas, por reunir una condición particularmente favorable al contraste: en ella coexisten causas por despido intempestivo resueltas por sentencia con otras terminadas mediante conciliación, provenientes tanto de empleadores públicos como privados, y resueltas por tres juzgadores distintos. El análisis se practicó sobre diecisiete resoluciones judiciales de acceso público mediante una ficha de observación documental, y articuló los métodos exegético, dogmático y comparativo de casos, conforme se detalla en el apartado de materiales y métodos.

Los resultados obtenidos permitieron caracterizar ambas vías de terminación en función del tiempo de tramitación, de la cuantía reconocida, de la presencia o ausencia de liquidación de rubros y del alcance de la motivación judicial. El hallazgo principal mostró que la conciliación fue la vía predominante y que, en términos de mediana, no produjo montos distintos de los fijados en sentencia; el examen cualitativo evidenció, además, que el problema relevante no reside en la cuantía, sino en la imposibilidad de verificar su correspondencia con los derechos legalmente exigibles a partir del propio expediente. El artículo se organiza, a continuación, en los apartados de materiales y métodos, resultados y discusión, y conclusiones.

Materiales y Métodos

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, orientado por el paradigma interpretativo con matriz sociocrítica, en tanto no se limitó a describir la norma vigente, sino que interrogó la distancia entre la promesa normativa de protección y su realización material. El tipo de investigación fue exploratorio-descriptivo, pertinente porque la producción empírica previa sobre el funcionamiento concreto de la conciliación laboral en el distrito estudiado resultaba escasa. El diseño correspondió a un estudio de casos múltiple de carácter instrumental y no experimental, de corte transversal, dado que los casos no se examinaron por su interés intrínseco sino como vía de acceso al funcionamiento del procedimiento conciliatorio. El análisis cualitativo se apoyó en estadística descriptiva simple, frecuencias, porcentajes, medias y medianas, empleada únicamente para ordenar la información de la muestra y sin pretensión inferencial.

La población o universo de estudio estuvo conformada por tres conjuntos de unidades de análisis: los procesos judiciales por despido intempestivo sustanciados en la Unidad Judicial Multicompetente Civil con sede en el cantón General Villamil Playas, que ascienden a veintinueve causas; las fuentes bibliográficas especializadas sobre conciliación laboral, irrenunciabilidad y tutela judicial efectiva; y el cuerpo normativo aplicable, integrado por la Constitución de la República del Ecuador, el

Código del Trabajo, el Código Orgánico General de Procesos, el Código Orgánico de la Función Judicial y el Código Civil. Esta delimitación responde a la naturaleza jurídico-documental del estudio, en el que la resolución judicial solo adquiere sentido al contrastarse con la norma y con la doctrina.

La muestra fue de tipo no probabilístico por conveniencia. Según la guía metodológica de proyectos de investigación social de la UPSE, la muestra no probabilística "se caracteriza por que a los elementos de la muestra no se les ha asignado la probabilidad de ser incluidos en el objeto de estudio, en este tipo de muestra no se puede determinar el margen de error" (Castillo Gallo y Reyes Tomalá, 2015, p. 143). Esta clase de muestreo admite tres modalidades: muestra por criterios, muestra por conveniencia y muestra por cuotas (Méndez, 2008, como se citó en Castillo Gallo y Reyes Tomalá, 2015, p. 143). De ellas se adoptó la segunda, pues, como precisan los autores, en la muestra por conveniencia "el investigador determina la muestra en función de los intereses del objeto de estudio, en función de accesibilidad de la información y a la conveniencia" (Castillo Gallo y Reyes Tomalá, 2015, p. 144). El presente estudio no buscó representatividad sino accesibilidad documental: diecisiete de las veintinueve causas contaban con resolución de texto íntegro accesible. En la ruta cualitativa, estas muestras "están formadas por los casos disponibles a los cuales tenemos acceso" (Hernández-Sampieri y Mendoza Torres, 2018, p. 433).

La selección de diecisiete unidades de análisis responde a los criterios que rigen el tamaño muestral cualitativo. Hernández-Sampieri y Mendoza Torres (2018) advierten que "en los estudios cualitativos el tamaño de muestra no es importante desde una perspectiva probabilística, pues el interés del investigador no es extender los resultados de su estudio a un universo mayor" (p. 427), de modo que "las muestras cualitativas no deben ser utilizadas para representar a una población" (p. 428). Para el estudio de casos, los autores sugieren un tamaño de "seis a 10" unidades (p. 428); la muestra examinada supera ese intervalo, lo que favoreció la saturación de categorías. Concurren, asimismo, los cuatro factores que determinan el número de casos: la capacidad operativa de recolección y análisis, el entendimiento del fenómeno, la saturación de categorías y la naturaleza del fenómeno bajo análisis (p. 427). En el presente estudio, la muestra cubrió las dos vías de terminación, los dos tipos de empleador, los tres juzgadores de la unidad y causas ingresadas entre 2018 y 2024, y permitió además contrastar cinco causas dirigidas contra un mismo empleador público. El criterio rector fue, por tanto, "que los casos nos proporcionen un sentido de comprensión profunda del ambiente y el problema de investigación" (p. 428).

Se aplicaron los siguientes criterios de inclusión: resoluciones correspondientes a juicios por despido intempestivo sustanciados en la unidad judicial señalada; resoluciones que contaran con texto íntegro de acceso público; y resoluciones que resolvieran el fondo o aprobaran un acuerdo conciliatorio total o parcial, cualquiera que fuera la naturaleza del empleador. Como criterios de exclusión se establecieron: las providencias de mero trámite y los autos que no resolvieran el fondo ni aprobaran un acuerdo; las causas cuyo texto no estuviera disponible de manera completa; y los procesos correspondientes a materias distintas del despido intempestivo. La Tabla 1 presenta la composición de la población y de la muestra resultante.

Tabla 1.

Composición de la población y de la muestra

Elementos	Población	Muestra
Constitución de la República del Ecuador	1	1
Código del Trabajo	1	1
Código Orgánico General de Procesos	1	1
Código Orgánico de la Función Judicial	1	1
Código Civil	1	1
Procesos judiciales por despido intempestivo	29	17
Fuentes bibliográficas especializadas	22	22
Total	56	44

Nota. Elaboración propia. Los diecisiete procesos seleccionados corresponden a las causas n.º 09334-2018-00460; 09334-2019-00095, 00547 y 00656; 09334-2020-00103, 00191, 00193, 00195, 00196, 00198, 00394, 00572 y 00574; 09334-2021-00360; 09334-2022-00013 y 00721; y 09334-2024-00833.

Las técnicas empleadas fueron el análisis documental y el análisis jurisprudencial, aplicados a la normativa, la doctrina y las resoluciones judiciales. El instrumento consistió en una ficha de observación documental estructurada en nueve indicadores agrupados en dos variables. Para la variable independiente —procedimiento y alcance de la conciliación— se registraron la vía de terminación del proceso, los años transcurridos entre el ingreso de la causa y la resolución escrita, el valor total y la existencia o ausencia de desglose del monto junto con la forma de pago, y las normas invocadas por el juzgador. Para la variable dependiente —protección efectiva de los derechos irrenunciables— se registraron el número de conceptos laborales identificables dentro del valor pagado, la posibilidad de calcular el mínimo legal, la existencia de razones expresas que vincularan el monto con los derechos indisponibles, la aplicación o supresión de la carga probatoria favorable al trabajador y la clasificación final de cada caso como verificable o no verificable. La recolección se efectuó sobre las resoluciones publicadas por la Función Judicial del Ecuador.

El procesamiento de la información articuló tres métodos jurídicos. Mediante el método exegético se interpretó el alcance de las disposiciones aplicables, en particular los artículos 190 y 326 de la Constitución, los artículos 71, 111, 113, 185 y 188 del Código del Trabajo, los artículos 233, 234 y 294 del Código Orgánico General de Procesos y el artículo 2348 del Código Civil. A través del método dogmático se contrastaron los hallazgos con la construcción doctrinaria sobre irrenunciabilidad, renuncia y transacción. Finalmente, el método comparativo de casos permitió identificar regularidades y divergencias entre las causas resueltas por una y otra vía. Los datos se organizaron en matrices comparativas y se procesaron por codificación temática, tomando como categorías de partida los indicadores de la ficha y admitiendo la emergencia de categorías no previstas. Para comparar montos se utilizaron la media y la mediana; en las sentencias se consideraron los rubros mandados a pagar, sin intereses ni honorarios. Cuando el acta consignó la remuneración y el tiempo de servicio, se estimó un mínimo legal de referencia integrado únicamente por la indemnización del artículo 188 y la bonificación del artículo 185 del Código del Trabajo, sin décimas remuneraciones ni vacaciones, por lo que constituye un umbral inferior. Se trabajó exclusivamente con resoluciones de acceso público, omitiendo los nombres de las partes e

identificando las causas por su número de proceso, en observancia de los criterios éticos de la investigación.

Resultados y Discusión

El análisis de las diecisiete resoluciones permitió organizar los hallazgos en tres ejes: el contraste material entre las vías de terminación, la composición del acuerdo conciliatorio y el alcance del control judicial ejercido sobre él. La Tabla 2 sintetiza la caracterización de los casos analizados.

Tabla 2.

Caracterización comparativa de los casos analizados

Causa	Vía de terminación	Empleador	Monto (USD)	Liquidación de rubros
09334-2018-00460	Sentencia	Privada	889,58	Sí: rubro por rubro, con norma aplicable
09334-2019-00095	Sentencia	Privada	2 568,62	Sí: rubro por rubro, con fórmula de cálculo
09334-2019-00547	Conciliación parcial y sentencia	Privada	6 822,36[b]	Parcial: conceptos conciliados identificados; despido y desahucio liquidados
09334-2019-00656	Sentencia	Privada	2 450,00	Sí: rubro por rubro, con norma aplicable
09334-2020-00103	Conciliación total	Privada	1 900,00	No: suma global sin desglose
09334-2020-00191	Sentencia	Pública	2 216,33	Sí: rubro por rubro, con norma aplicable
09334-2020-00193	Sentencia	Pública	3 780,74[a]	Sí: rubro por rubro, con fórmula de cálculo
09334-2020-00195	Conciliación total	Pública	1 200,00	No: suma global sin desglose
09334-2020-00196	Conciliación total	Pública	1 991,36	No: suma global sin desglose
09334-2020-00198	Sentencia	Pública	2 080,19	Sí: rubro por rubro, con fórmula de cálculo
09334-2020-00394	Conciliación total	Privada	7 000,00	No: suma global sin desglose
09334-2020-00572	Conciliación total	Privada	2 200,00	No: suma global sin desglose
09334-2020-00574	Conciliación total	Privada	2 400,00	No: suma global sin desglose
09334-2021-00360	Conciliación total	Privada	3 700,00	No: suma global sin desglose
09334-2022-00013	Conciliación total	Privada	3 000,00	No: suma global sin desglose
09334-2022-00721	Conciliación total	Privada	1 500,00	No: suma global sin desglose
09334-2024-00833	Conciliación total	Privada	14 000,00	No: suma global sin desglose

Nota. Elaboración propia a partir de las resoluciones de la Unidad Judicial Multicompetente Civil con sede en el cantón Playas (*Juicio n.º 09334-2018-00460*, 2019; *Juicio n.º 09334-2019-00095*, 2020; *Juicio n.º 09334-2019-00547*, 2020; *Juicio n.º 09334-2019-00656*, 2020; *Juicio n.º 09334-2020-00103*, 2021; *Juicio n.º 09334-2020-00191*, 2024; *Juicio n.º 09334-2020-00193*, 2024; *Juicio n.º 09334-2020-00195*, 2022; *Juicio n.º 09334-2020-00196*, 2022; *Juicio n.º 09334-2020-00198*, 2024; *Juicio n.º 09334-2020-00394*, 2025; *Juicio n.º 09334-2020-00572*, 2022; *Juicio n.º 09334-2020-00574*, 2022; *Juicio n.º 09334-2021-00360*, 2022; *Juicio n.º 09334-2022-00013*, 2022; *Juicio n.º 09334-2022-00721*, 2024; *Juicio n.º 09334-2024-00833*, 2025). En las sentencias, el monto corresponde a los rubros mandados a pagar, sin intereses ni honorarios. [a] En la causa 00193 la sentencia consignó un total de USD 4 797,63, que incluye intereses (USD 391,24) y honorarios (USD 625,65). [b] Conciliación parcial (USD 806,61) sobre décimas remuneraciones y vacaciones, y sentencia (USD 6 015,75) sobre despido y desahucio.

El contraste material entre las vías de terminación

La conciliación fue la vía predominante de terminación. De las diecisiete causas, diez concluyeron por conciliación total aprobada en la audiencia única (58,8 %), una por conciliación parcial seguida de sentencia sobre los puntos no acordados (5,9 %) y seis por sentencia de fondo (35,3 %); en conjunto, el 64,7 % de los procesos terminó total o parcialmente por acuerdo. La conciliación se produjo tanto con empleadores privados —nueve de doce causas— como con el único empleador público de la muestra, una empresa

pública municipal de agua potable que concilió en dos de las cinco causas en su contra. Este resultado matiza la hipótesis de que las entidades públicas se orientan necesariamente hacia la decisión judicial: la naturaleza del empleador no impidió el acuerdo, aunque sí se asoció, como se verá, con montos inferiores.

En términos de cuantía, los datos arrojaron un resultado que desaconseja las lecturas absolutas. El promedio conciliatorio ascendió a USD 3 889,14 frente a USD 2 330,91 por vía de sentencia; sin embargo, las medianas fueron prácticamente idénticas: USD 2 300,00 en las conciliaciones y USD 2 333,17 en las sentencias. La diferencia de promedios obedeció a dos causas con relaciones laborales de larga duración —más de ocho años en la causa n.º 09334-2024-00833 y veintitrés años en la causa n.º 09334-2020-00394—, cuyos acuerdos de USD 14 000,00 y USD 7 000,00 elevaron la media; sin ellas, el promedio conciliatorio descendió a USD 2 236,42. El monto acordado no expresó, por tanto, la generosidad de la conciliación, sino una antigüedad superior, coherente con la escala del artículo 188 del Código del Trabajo.

En cuanto al tiempo, la diferencia entre el año de ingreso de la causa y el año de la resolución escrita promedió 2,5 años en las sentencias y 1,8 años en las conciliaciones. La ventaja temporal se concentró en las causas ingresadas en 2020: las tres resueltas por sentencia obtuvieron resolución escrita en 2024, tras cerca de cuatro años de tramitación, mientras que cuatro de las seis conciliadas de ese mismo año concluyeron en 2022. En cambio, las sentencias de causas ingresadas en 2018 y 2019 se emitieron al año siguiente, de modo que la celeridad no puede atribuirse de manera uniforme a la vía conciliatoria.

El contraste más revelador lo ofrecieron las cinco causas dirigidas contra el empleador público, que comparten la misma entidad demandada, el mismo cargo de cuadrillero, la misma remuneración de USD 527,00 y la misma forma de terminación de contratos de servicios ocasionales. Las tres resueltas por sentencia promediaron USD 2 692,42, frente a USD 1 595,68 de las dos conciliadas.

Las causas n.º 09334-2020-00191 y n.º 09334-2020-00195 corresponden, además, a dos trabajadores que ingresaron el 11 de septiembre de 2017: quien litigó obtuvo USD 2 216,33 más intereses (*Juicio n.º 09334-2020-00191*, 2024), mientras que quien concilió, con un tiempo de servicio ligeramente mayor, recibió USD 1 200,00 (*Juicio n.º 09334-2020-00195*, 2022), esto es, el 54,1 % de lo sentenciado a su par. En las tres sentencias contra la misma entidad se declaró el despido intempestivo, por lo que el riesgo procesal que habría justificado una concesión resultaba reducido.

Este grupo de causas permitió observar, asimismo, el mecanismo de cuantificación. En las sentencias, el juzgador aplicó la escala del artículo 188 del Código del Trabajo, que fija tres meses de remuneración para relaciones de hasta tres años de servicio; como los tres trabajadores percibían USD 527,00 y habían laborado menos de tres años o poco más de ese lapso, la indemnización principal se situó en USD 1 581,00 en las causas n.º 09334-2020-00191 y n.º 09334-2020-00198.

Se verificó así un efecto de techo: el monto de la sentencia quedó determinado por la baja remuneración y la escasa antigüedad. Este hallazgo obliga a reformular el problema. La pregunta jurídicamente pertinente no es si la conciliación produce montos mayores o menores en términos absolutos, sino si el monto

acordado guarda relación con lo que a cada trabajador correspondía. Este resultado dialoga con la literatura sobre estabilidad laboral en el sector público, pues la concentración de causas contra una empresa pública por la terminación de contratos ocasionales resulta coherente con lo documentado por Velaña-Bayas (2019) y Guamán Chacha et al. (2024).

La composición del acuerdo conciliatorio

El segundo hallazgo constituye el núcleo del estudio. En las diez causas terminadas por conciliación total, las resoluciones consignaron el monto como una suma global, sin desglose de los rubros que la componían. En la causa n.º 09334-2020-00103 se fijó una suma "por concepto de todos los valores reclamados en demanda" (*Juicio n.º 09334-2020-00103*, 2021, p. 3), detallada únicamente por su forma de entrega —un cheque inicial y tres cuotas—, pero no por su composición jurídica. En la causa n.º 09334-2021-00360 las partes acordaron "el pago de los rubros reclamados en demanda" mediante una suma total de USD 3 700,00 (*Juicio n.º 09334-2021-00360*, 2022, p. 2), sin liquidación alguna.

Ninguna de las diez actas determinó cuánto correspondió a indemnización por despido, a bonificación por desahucio, a décimas remuneraciones o a vacaciones no gozadas. La única excepción parcial fue la causa n.º 09334-2019-00547, en la que la conciliación recayó expresamente sobre la décima tercera, la décima cuarta remuneración y las vacaciones proporcionales, mientras el despido y el desahucio se resolvieron por sentencia.

La indeterminación se extendió a los datos de base. Solo tres de las diez actas consignaron la última remuneración del trabajador, presupuesto indispensable para estimar el mínimo legal. En esos tres casos, el contraste con el umbral inferior integrado por la indemnización del artículo 188 y la bonificación del artículo 185 del Código del

Trabajo arrojó resultados dispares: en la causa n.º 09334-2024-00833 el acuerdo superó ese umbral (110,2 %), pero en la causa n.º 09334-2020-00195 alcanzó el 65,1 % y en la causa n.º 09334-2020-00394 el 54,1 %. En esta última, el trabajador había prestado servicios durante veintitrés años, por lo que el mínimo estimado ascendía a USD 12 937,50 frente a los USD 7 000,00 acordados. En las tres causas en que la resolución consignó la cuantía de la demanda, los acuerdos representaron entre el 17,8 % y el 22,9 % de lo reclamado, mientras que las sentencias con cuantía consignada reconocieron entre el 26,3 % y el 90,0 %. Estas cifras no prueban por sí solas una renuncia, porque la cuantía es una pretensión y no un derecho declarado; pero muestran que, en los únicos casos en que el contraste fue posible, el acuerdo quedó por debajo del mínimo estimado en dos de tres.

La diferencia con las sentencias resultó estructural y no de grado. En estas, el juzgador practicó una liquidación pormenorizada: identificó cada rubro, citó la norma que lo sustentaba, verificó si el empleador había acreditado su pago y calculó el valor conforme a la fórmula legal, de modo que el monto resultó trazable y contrastable con la ley. Esa trazabilidad permitió incluso advertir un error aritmético en la causa n.º 09334-2020-00193, cuyo subtotal de indemnizaciones consignó USD 2 503,25 cuando la suma de los rubros detallados equivalía a USD 2 433,00 (*Juicio n.º 09334-2020-00193*, 2024, p. 7); un error de esa naturaleza solo es detectable cuando el monto está desglosado. La Tabla 3 presenta el contraste entre ambas vías según los indicadores registrados.

Tabla 3. *Contraste entre las vías de terminación según los indicadores de la ficha de observación*

Indicador	Vía de sentencia (n = 6)	Vía de conciliación (n = 10)
Duración aproximada	2,5 años en promedio; cuatro años en las causas ingresadas en 2020	1,8 años en promedio; dos años en la mayoría de las causas ingresadas en 2020
Determinación del monto	Escala legal del art. 188 y fórmulas por rubro	Negociación entre las partes; suma global
Desglose de rubros	Presente en 6 de 6	Ausente en 10 de 10
Conceptos identificables	Entre dos y siete por causa	Ninguno
Posibilidad de calcular el mínimo legal	Sí: remuneración y tiempo de servicio fijados en la sentencia	Solo en 3 de 10 actas; en 2 de ellas el acuerdo no alcanzó el mínimo estimado
Mediana del monto (USD)	2 333,17	2 300,00
Régimen probatorio	Carga invertida en favor del trabajador respecto de los rubros complementarios	Suprimido: no hay etapa de prueba
Motivación judicial	Norma y justificación por cada rubro	Invocación normativa sin contraste, mediante fórmulas estandarizadas
Clasificación final	Verificable	No verificable

Nota. Elaboración propia a partir de la ficha de observación documental aplicada a las diecisiete resoluciones. La duración corresponde a la diferencia entre el año de ingreso de la causa y el año de la resolución escrita. Se excluye de ambas columnas la conciliación parcial de la causa n.º 09334-2019-00547.

De esta asimetría se deriva una consecuencia decisiva. Cuando el acuerdo se expresa como suma global y no existe liquidación previa de lo debido, no existe parámetro alguno contra el cual contrastar lo acordado. Aplicada aquí la distinción que recoge Prados de Reyes (1985), el acuerdo resulta indeterminable en siete de las diez causas: no cabe afirmar que constituye una transacción válida, porque se desconoce si hubo reciprocidad; ni que constituye una renuncia prohibida, porque se desconoce si el monto cubría lo debido. En las otras tres, el contraste solo fue posible porque el acta transcribió la remuneración alegada en la demanda, no porque el juzgador hubiera practicado la operación.

Este resultado precisa la tesis de Durán Chávez y López Alarcón (2024): en el nivel de la judicatura de primera instancia, el riesgo para la irrenunciabilidad no opera tanto en la calificación de qué derechos son disponibles, cuanto en la ausencia de la información necesaria para calificar nada.

Los hallazgos iluminan además el reverso de la desventaja probatoria descrita por Bermeo-Chávez y Santamaría-Velasco (2022) y Ortiz Panezo y Jaramillo León (2024). La carga de acreditar el despido recayó efectivamente sobre el trabajador: en una de las seis sentencias se reconocieron los rubros complementarios, pero se negó la indemnización porque "no se comprobó que haya existido despido intempestivo" (*Juicio n.º 09334-2019-00656*, 2020, p. 10).

Respecto de los rubros complementarios, en cambio, la carga se invirtió en su favor, y las sentencias los concedieron "puesto que no consta de autos, que se haya justificado su pago" (*Juicio n.º 09334-2020-00193*, 2024, p. 6). El proceso permitió también desvirtuar renuncias formalmente suscritas: en la causa n.º 09334-2018-00460, la práctica de exigir la renuncia a los docentes al terminar cada periodo lectivo se calificó como un despido intempestivo "en la modalidad que la doctrina denomina como 'despido indirecto'" (*Juicio n.º 09334-2018-00460*, 2019, p. 7). La

conciliación, al prescindir de la etapa probatoria, neutraliza esas ventajas. El trabajador que concilia no pierde solamente la sentencia de fondo, sino también el régimen probatorio favorable que el proceso le habría dispensado sobre sus derechos irrenunciables.

El alcance del control judicial

El tercer hallazgo se refiere a la motivación de las resoluciones que aprobaron los acuerdos. Las diez conciliaciones totales se apoyaron en tres fórmulas estandarizadas, cada una asociada a un juzgador. La primera, presente en cuatro resoluciones, invocó el artículo 190 de la Constitución y el artículo 326, numeral 11, y recogió la doctrina del principio de irrenunciabilidad, señalando que las particularidades de la transacción laboral surgen de su vigencia, "no pudiendo el acuerdo transaccional violentar tal principio o encerrar una renuncia de derechos", y que las llamadas "concesiones recíprocas" no implican "que el empleador se limite a pagar rubros ciertos de indiscutible procedencia legal o contractual" (*Juicio n.º 09334-2021-00360*, 2022, p. 2).

La misma fórmula reprodujo la tesis de Plá Rodríguez según la cual, "como la transacción es bilateral no significa sacrificar gratuitamente ningún derecho" (Plá Rodríguez, 1998, como se citó en *Juicio n.º 09334-2021-00360*, 2022, p. 2). La segunda, empleada en dos resoluciones, añadió la declaración del juzgador como garante de que el acuerdo "no afecte a los derechos irrenunciables de la trabajadora del cual soy su garante" (*Juicio n.º 09334-2024-00833*, 2025, p. 4). La tercera, utilizada en tres resoluciones, se apoyó en la definición civil de transacción (Congreso Nacional, 2005a, art. 2348) y afirmó que la voluntad de las partes "nos obliga a respetar su voluntad, con cuanta más razón si no constituye renuncia de los derechos del trabajador ni contraviene a disposición legal alguna" (*Juicio n.º 09334-2020-00572*, 2022, p. 4). La resolución restante se limitó a señalar que el acuerdo "fue considerado constitucional y legal por parte del juzgador" (*Juicio n.º 09334-2020-00103*, 2021, p. 3).

Sin embargo, tras enunciar ese marco, las resoluciones concluyeron en la inexistencia de afectación —en los términos de una de ellas, que "el acuerdo arribado entre las partes no afecta o vulnera los derechos de litigantes, ni provoca vulneración alguna a los derechos laborales irrenunciables del actor" (*Juicio n.º 09334-2024-00833*, 2025, p. 5)— sin que conste operación alguna de verificación: en ninguna de las diez conciliaciones totales el juzgador liquidó los rubros, los comparó con lo acordado ni explicitó el criterio por el cual descartó la renuncia. La misma conclusión se formuló en la causa n.º 09334-2020-00195, cuyo acuerdo representó el 65,1 % del mínimo estimado y el 54,1 % de lo sentenciado a un trabajador en idéntica situación.

La estandarización dejó, además, rastros visibles: en dos actas el acuerdo se presentó como un medio para "terminar el proceso, así como la relación laboral" (*Juicio n.º 09334-2020-00195*, 2022, p. 3) cuando esta se había extinguido antes de la demanda, y en otra se ordenó, en caso de incumplimiento, "la ejecución del acta de mediación" (*Juicio n.º 09334-2021-00360*, 2022, p. 3) respecto de una conciliación judicial. La motivación se agotó en la invocación de las normas garantistas, sin aplicarlas al caso concreto. Emergió así una categoría no prevista en el diseño inicial, que se denominó *garantismo declarativo*: la afirmación judicial de tutela de los derechos irrenunciables, formulada en ausencia de los elementos técnicos que permitirían sostenerla.

El control existe como enunciado, no como operación.

Este hallazgo conecta directamente con el estándar de motivación suficiente. Si, como precisan Cedeño-Cevallos y García-Segarra (2024), la garantía "no se trata solamente de explicar, sino de justificar" (p. 390), entonces una resolución que invoca el principio de irrenunciabilidad sin contrastar el acuerdo con los rubros exigibles presenta una deficiencia motivacional a la luz del artículo 76, numeral 7, literal l, de la Constitución.

Las propias resoluciones contenían el criterio que habría permitido el control —la advertencia de que las concesiones recíprocas no pueden reducirse al pago de rubros ciertos—, pero no lo aplicaron. Conviene precisar, no obstante, que el problema no debe imputarse exclusivamente a la actuación judicial: si el acuerdo llega al juzgador como una cifra desprovista de composición, el control que se le exige resulta materialmente imposible. La deficiencia radica, antes que en el juez, en un diseño del procedimiento que no impone la liquidación previa como carga de las partes ni como requisito para la aprobación del acuerdo.

Se configura, en definitiva, una paradoja de la celeridad. En las causas ingresadas en 2020, la conciliación redujo a la mitad el tiempo de tramitación, y ese beneficio es real: cuatro años de espera para un trabajador despedido con una remuneración de USD 527,00 constituyen un costo social considerable, y la tutela efectiva exige procedimientos sin demoras innecesarias (Borbor Mite, 2023, p. 739). Pero la celeridad se obtuvo suprimiendo las dos operaciones que dotan de contenido a la protección: la liquidación técnica de los rubros y el régimen probatorio favorable. Corresponde precisar el alcance de esta afirmación: los hallazgos no permiten concluir que todos los trabajadores que conciliaron hayan recibido menos de lo debido —en al menos una causa el acuerdo superó el mínimo estimado—, sino algo distinto y más preciso, a saber, que en la mayoría de los casos no fue posible verificarlo a partir del propio expediente, y que esa imposibilidad resultó estructural al modo en que la conciliación se practicó.

Los resultados deben leerse a la luz de tres limitaciones. La muestra fue no probabilística y comprendió diecisiete de veintinueve causas, por lo que los hallazgos poseen validez analítica y no inferencial, y las estadísticas descriptivas no deben generalizarse al universo. El mínimo legal estimado constituye un umbral inferior construido con los datos que consignan las propias actas, que en su mayoría transcriben la versión de la demanda y no hechos probados. Finalmente, el estudio se sustentó en fuentes documentales, de modo que no accedió a las condiciones de negociación previas al acuerdo, dimensión que requeriría un abordaje mediante entrevistas.

Conclusiones

De los resultados mostrados, de su análisis y de su discusión, se pueden obtener las siguientes conclusiones sobre el procedimiento y el alcance de la conciliación en los juicios por despido intempestivo tramitados en el cantón General Villamil Playas:

1) La conciliación constituye la vía predominante de terminación de estos juicios (64,7 % de la muestra) y se desarrolla mediante acuerdos que se expresan como sumas globales, sin desglose de los conceptos laborales que los integran, a diferencia de la vía de sentencia, en la que cada rubro se liquida con su norma y su fórmula.

2) La ausencia de liquidación previa impide determinar, a partir del propio expediente, si el monto acordado alcanza los mínimos legales: solo tres de diez actas consignaron la remuneración necesaria para estimarlos y, en dos de ellas, el acuerdo no alcanzó la indemnización por despido y la bonificación por desahucio estimadas.

3) El control judicial sobre los acuerdos es declarativo: se apoya en fórmulas estandarizadas que invocan las normas garantistas y afirman el respeto a los derechos irrenunciables, pero no incorpora la operación de verificación que permitiría sustentar esa afirmación.

4) La diferencia de promedios entre ambas vías no se explica por el procedimiento empleado, sino por la antigüedad de las relaciones laborales y por el efecto de techo de la escala indemnizatoria; en términos de mediana, ambas vías produjeron montos prácticamente iguales, y frente a un mismo empleador público los trabajadores que conciliaron obtuvieron montos inferiores a los que litigaron.

5) La conciliación acorta la tramitación, de manera marcada en las causas ingresadas en 2020, pero suprime el régimen probatorio que favorece al trabajador respecto de los rubros complementarios y la posibilidad de desvirtuar renuncias o despidos encubiertos.

6) La exigencia de una liquidación técnica de rubros como requisito previo a la aprobación del acuerdo constituye una medida viable para armonizar la celeridad del mecanismo con la protección efectiva de los derechos irrenunciables, pues permitiría distinguir la transacción válida de la renuncia encubierta.

Referencias Bibliográficas

Andrade, J., Uday, C. y Flores, A. (2025). La garantía de la motivación, un candado reforzado en materia penal. *593 Digital Publisher CEIT*, *10*(1), 152-159. https://doi.org/10.33386/593dp.2025.1.2825

Asamblea Nacional. (2009). *Código Orgánico de la Función Judicial*. Registro Oficial Suplemento 544, 9 de marzo de 2009.

Asamblea Nacional. (2015). *Código Orgánico General de Procesos*. Registro Oficial Suplemento 506, 22 de mayo de 2015.

Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.

Bermeo, C. y Santamaría, J. (2022). El despido intempestivo y su carga probatoria. *Polo del Conocimiento*, *7*(1), 733-748. https://doi.org/10.23857/pc.v7i1.3507

Borbor, V. (2023). Éxito o fracaso de la tutela judicial en procesos de la corte constitucional. *Polo del Conocimiento, 8*(1), 737-752. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9295495.pdf

Castello, A. (2019). Vigencia y alcance del principio de irrenunciabilidad. *Estudios Latinoamericanos*, (7), 115-132. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7792843.pdf

Castillo, C. y Reyes, B. (2015). *Guía metodológica de proyectos de investigación social*. Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Cedeño, C. A. y García-, H. (2024). Test de motivación en el Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT*, *9*(6), 390-402. https://doi.org/10.33386/593dp.2024.6.2672

Congreso Nacional. (2005a). *Código Civil* (Codificación). Registro Oficial Suplemento 46, 24 de junio de 2005.

Congreso Nacional. (2005b). *Código del Trabajo* (Codificación). Registro Oficial Suplemento 167, 16 de diciembre de 2005.

De la Villa, L. E. (1970). El principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales. *Revista de Política Social*, (85), 7-72. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2494119.pdf

Durán Chávez, C. E. y López Alarcón, E. I. (2024). Análisis crítico de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en mediación en Ecuador. *Debate Jurídico Ecuador*, *7*(3), 332-349. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9940469

Espinel, A. y Santana, N. (2022). Análisis del derecho a la tutela judicial efectiva desde el enfoque de la motivación. *Dialnet*. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8635199

Flores, S., Hidalgo, F. y Rivera, A. (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

Guamán, K., Villacís, L. y Moreno, M. (2024). Los contratos ocasionales: la necesidad institucional frente al derecho a la estabilidad de servidores públicos en el Ecuador. *Dialnet*. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9610540

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.

Juicio n.º 09334-2018-00460 (Unidad Judicial Multicompetente Civil con sede en el cantón Playas, 10 de enero de 2019). Sentencia. Función Judicial del Ecuador. https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/

Juicio n.º 09334-2019-00095 (Unidad Judicial Multicompetente Civil con sede en el cantón Playas, 17 de febrero de 2020). Sentencia. Función Judicial del Ecuador. https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/

Juicio n.º 09334-2019-00547 (Unidad Judicial Multicompetente Civil con sede en el cantón Playas, 30 de enero de 2020). Sentencia con aprobación de conciliación parcial. Función Judicial del Ecuador. https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/

Juicio n.º 09334-2019-00656 (Unidad Judicial Multicompetente Civil con sede en el cantón Playas, 24 de noviembre de 2020). Sentencia. Función Judicial del Ecuador. https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/

Juicio n.º 09334-2020-00103 (Unidad Judicial Multicompetente Civil con sede en el cantón Playas, 20 de enero de 2021). Sentencia aprobatoria de acuerdo conciliatorio. Función Judicial del Ecuador. https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/

Juicio n.º 09334-2020-00191 (Unidad Judicial Multicompetente Civil con sede en el cantón Playas, 6 de agosto de 2024). Sentencia. Función Judicial del Ecuador. https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/

Juicio n.º 09334-2020-00193 (Unidad Judicial Multicompetente Civil con sede en el cantón Playas, 7 de agosto de 2024). Sentencia. Función Judicial del Ecuador. https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/

Juicio n.º 09334-2020-00195 (Unidad Judicial Multicompetente Civil con sede en el cantón Playas, 13 de junio de 2022). Sentencia aprobatoria de acuerdo conciliatorio. Función Judicial del Ecuador. https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/

Juicio n.º 09334-2020-00196 (Unidad Judicial Multicompetente Civil con sede en el cantón Playas, 28 de junio de 2022). Sentencia aprobatoria de acuerdo conciliatorio. Función Judicial del Ecuador. https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/

Juicio n.º 09334-2020-00198 (Unidad Judicial Multicompetente Civil con sede en el cantón Playas, 13 de mayo de 2024). Sentencia. Función Judicial del Ecuador. https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/

Juicio n.º 09334-2020-00394 (Unidad Judicial Multicompetente Civil con sede en el cantón Playas, 1 de julio de 2025). Sentencia aprobatoria de acuerdo conciliatorio.

Función Judicial del Ecuador. https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/

Juicio n.º 09334-2020-00572 (Unidad Judicial Multicompetente Civil con sede en el cantón Playas, 21 de abril de 2022). Sentencia aprobatoria de acuerdo conciliatorio. Función Judicial del Ecuador. https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/

Juicio n.º 09334-2020-00574 (Unidad Judicial Multicompetente Civil con sede en el cantón Playas, 21 de abril de 2022). Sentencia aprobatoria de acuerdo conciliatorio. Función Judicial del Ecuador. https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/

Juicio n.º 09334-2021-00360 (Unidad Judicial Multicompetente Civil con sede en el cantón Playas, 28 de junio de 2022). Sentencia aprobatoria de acuerdo conciliatorio. Función Judicial del Ecuador. https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/

Juicio n.º 09334-2022-00013 (Unidad Judicial Multicompetente Civil con sede en el cantón Playas, 4 de agosto de 2022). Sentencia aprobatoria de acuerdo conciliatorio. Función Judicial del Ecuador. https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/

Juicio n.º 09334-2022-00721 (Unidad Judicial Multicompetente Civil con sede en el cantón Playas, 25 de septiembre de 2024). Sentencia aprobatoria de acuerdo conciliatorio. Función Judicial del Ecuador. https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/

Juicio n.º 09334-2024-00833 (Unidad Judicial Multicompetente Civil con sede en el cantón Playas, 19 de junio de 2025). Sentencia aprobatoria de acuerdo conciliatorio. Función Judicial del Ecuador. https://procesosjudiciales.funcionjudicial.gob.ec/

Molina, M. y Molina, M. (2023). El derecho del trabajador a percibir como mínimo el salario básico. *Polo del Conocimiento*, *8*(12), 1295-1314. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9254997.pdf

Ortiz, D. y Jaramillo, A. (2024). La carga de la prueba en casos de despido intempestivo en el Ecuador. *Imaginario Social*, *7*(Extra 2). https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9396769

Prados, F. (1985). Renuncia y transacción de derechos en el Estatuto de los Trabajadores. *Revista de Política Social*. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2495096.pdf

Rodríguez, M. (2025). Análisis de los contratos ocasionales en el sector privado. *Dialnet*. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/10086641.pdf

Rojas, J. y Aguilar, D. (2020). La mediación como medio alternativo de solución de conflictos. *Iustitia Socialis*, *5*(3). https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8965205.pdf

Ruay, F. (2019). Principio de irrenunciabilidad laboral y derechos fundamentales. *Estudios Latinoamericanos*, (7). https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7172473.pdf

Tierno, S. (2023). La mediación como instrumento de acceso a la justicia de menores y víctimas de violencia de género: Reflexiones a la luz de la agenda 2030 y las reglas de Brasilia. *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, (48), 61-85. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9249352

Torres, P. y Suárez, R. (2024). La diferencia entre sentencia ejecutoriada y cosa juzgada en el COGEP. *Reincisol*, *3*(6), 3532-3557. https://doi.org/10.59282/reincisol.V3(6)3532-3557

Velaña, B. (2019). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador. *Boletín de Coyuntura*, (22), 20-23. https://doi.org/10.31164/bcoyu.22.2019.720

Villalta, J. y Ramírez, M. (2023). La relación de dependencia laboral frente a los contratos de servicios profesionales: principio de la

primacía de la realidad. *Dialnet*. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10080881

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional. Copyright © Gilda Selena Ponce Sornoza, Salet Eliana Vizueta Palma y Teddy Enrique Ramos Ramos.

Declaraciones éticas y editoriales del artículo
Contribución de los autores (Taxonomía CRediT) Gilda Selena Ponce Sornoza: conceptualización de la investigación, diseño metodológico, desarrollo del proceso investigativo, análisis formal de los datos, redacción del borrador original del manuscrito, revisión crítica del contenido científico y supervisión general del estudio. Salet Eliana Vizueta Palma: curación y organización de los datos, participación en la recolección de información, validación de los resultados obtenidos y elaboración de representaciones gráficas y visualización de los datos. Teddy Enrique Ramos Ramos: provisión de recursos académicos y materiales para el desarrollo del estudio, apoyo en la administración del proyecto investigativo y revisión editorial del manuscrito antes de su publicación.
Declaración de conflicto de intereses Los autores declaran que no existe conflicto de intereses en relación con la investigación presentada, la autoría del manuscrito ni la publicación del presente artículo.
Declaración de financiamiento La presente investigación no recibió financiamiento específico de agencias públicas, comerciales o de organizaciones sin fines de lucro. En caso de existir financiamiento institucional o externo, este deberá ser declarado explícitamente por los autores en esta sección.
Declaración del editor El editor responsable certifica que el proceso editorial del presente artículo se desarrolló conforme a los principios de integridad científica, transparencia y buenas prácticas editoriales. El manuscrito fue sometido a un proceso de evaluación mediante revisión por pares doble ciego, garantizando la confidencialidad de la identidad de los autores y revisores durante todo el proceso de dictamen académico. Asimismo, el editor declara que el artículo cumple con los criterios científicos, metodológicos y éticos establecidos por la revista.
Declaración de los revisores Los revisores externos que participaron en la evaluación del presente manuscrito declaran haber realizado el proceso de revisión de manera objetiva, independiente y confidencial. Asimismo, manifiestan que no mantienen conflictos de interés con los autores ni con la investigación evaluada, y que sus observaciones y recomendaciones se fundamentan exclusivamente en criterios científicos, metodológicos y académicos.
Declaración ética de la investigación Los autores declaran que la investigación se desarrolló respetando los principios éticos de la investigación científica, garantizando la confidencialidad de los datos y el respeto a los participantes del estudio. En los casos en que la investigación involucre seres humanos, los procedimientos deben ajustarse a los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki y a las normativas institucionales correspondientes.
Declaración sobre el uso de inteligencia artificial Los autores declaran que el uso de herramientas de inteligencia artificial, en caso de haberse utilizado durante el proceso de investigación o redacción del manuscrito, se realizó únicamente como apoyo técnico para mejorar la claridad del lenguaje o el análisis de información, manteniendo siempre la responsabilidad intelectual sobre el contenido del artículo. Las herramientas de inteligencia artificial no fueron utilizadas como autoras del manuscrito ni sustituyen la responsabilidad académica de los investigadores.
Disponibilidad de datos Los datos que respaldan los resultados de esta investigación estarán disponibles previa solicitud razonable al autor de correspondencia, respetando las normas éticas y de confidencialidad establecidas por la investigación.