

**La violación de derechos laborales y humanos en el despido arbitrario: el caso meza vs. Ecuador y sus implicaciones jurídicas**

**The violation of labor and human rights in arbitrary dismissal: the case of meza vs. Ecuador and its legal implications**

**Violação dos direitos trabalhistas e humanos na demissão arbitrária: o caso Meza vs. Equador e suas implicações jurídicas**

Shirley Nicole Barrionuevo Guerra<sup>1</sup>  
Universidad Tecnológica Indoamérica  
[sbarrionuevo3@indoamerica.edu.ec](mailto:sbarrionuevo3@indoamerica.edu.ec)  
<https://orcid.org/0009-0002-3146-0950>



Ana Cristina Pachano Zurita<sup>2</sup>  
Universidad Tecnológica Indoamérica  
[anapachano@uti.edu.ec](mailto:anapachano@uti.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0003-0677-7593>



 DOI / URL: <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v6/n1/934>

**Como citar:**

Barrionuevo, S. & Pachano, A. (2025). *La violación de derechos laborales y humanos en el despido arbitrario: el caso meza vs. Ecuador y sus implicaciones jurídicas*. *Código Científico Revista de Investigación*, 6(1), 1130-1159.

**Recibido:** 03/04/2025

**Aceptado:** 28/04/2025

**Publicado:** 30/06/2025

---

<sup>1</sup> Estudiante de la carrera de Derecho de la Universidad Indoamérica.

<sup>2</sup> Abogada De Los Juzgados Y Tribunales De La República Del Ecuador, Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social, Docente tiempo completo en la Universidad Tecnológica Indoamérica.

## **Resumen**

Este trabajo analizó las repercusiones legales del despido injustificado y las falencias del sistema judicial ecuatoriano en la protección de los derechos laborales. A través del caso Meza vs. Ecuador, se evidenció cómo la falta de celeridad en los procesos judiciales y los errores en la ejecución de sentencias afectan los derechos de los trabajadores. La violación del principio de estabilidad en el empleo, protegido por las leyes internacionales y nacionales, llevó al empleado a un estado económicamente y psicológicamente precario. Se señalaron numerosas deficiencias sistémicas de la ley, como la falta de coherencia entre las decisiones judiciales, las burocracias y los retrasos injustificados que obstaculizan el acceso ágil y efectivo a la justicia, entre otros. Además, existe un concepto, como el de protección judicial, que no solo se refiere al acceso a un tribunal, sino también a la ejecución oportuna de los fallos, lo cual es esencial para la restitución de los derechos violados. Por último, se evaluaron las medidas tomadas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que destacaron la necesidad de mantener una ejecución significativa de la compensación y una ejecución judicial sin retrasos. En este sentido, se enfatizó la necesidad de garantizar una ejecución decisiva sin demoras indebidas. Este trabajo concluye que, desde la perspectiva ecuatoriana, es necesario reformar el sistema judicial para salvaguardar de manera más efectiva los derechos de los trabajadores.

**Palabras clave:** Corte Interamericana de Derechos Humanos, despido injustificado, estabilidad laboral, sistema judicial, tutela judicial efectiva.

## **Abstract**

This paper analyzed the legal repercussions of arbitrary dismissal and the failings of the Ecuadorian judicial system in the protection of labor rights. In the case of Meza vs. Ecuador, it was shown how the lack of speed in judicial processes and errors in the execution of sentences affect workers' rights. The violation of the principle of job stability, protected by international and national laws, led the employee to an economically and psychologically precarious state. Numerous systemic deficiencies in the law were pointed out, such as the lack of coherence between judicial decisions, bureaucracies, and unjustified delays that hinder agile and effective access to justice, among others. Furthermore, there is a concept, such as that of judicial protection, which refers not only to access to a court but also to the timely enforcement of judgments, which is essential for the restitution of violated rights. Finally, the measures taken by the Inter-American Court of Human Rights were evaluated, which highlighted the need to maintain meaningful enforcement of compensation and judicial enforcement without delay. Thus, the need to guarantee decisive enforcement without undue delay was emphasized. This paper concludes that, from the Ecuadorian perspective, it is necessary to reform the judicial system to safeguard workers' rights more effectively.

**Keywords:** Inter-American Court of Human Rights, arbitrary dismissal, labor stability, judicial system, effective judicial protection.

## **Resumo**

Este artigo analisou as repercussões jurídicas da demissão sem justa causa e as deficiências do sistema judiciário equatoriano na proteção dos direitos trabalhistas. O caso Meza vs. Equador destacou como a falta de celeridade nos processos judiciais e os erros na execução de sentenças

afetam os direitos dos trabalhadores. A violação do princípio da segurança no emprego, protegido por leis internacionais e nacionais, levou à precariedade financeira e psicológica dos trabalhadores. Inúmeras deficiências sistêmicas na lei foram destacadas, como a falta de coerência entre as decisões judiciais, a burocracia e os atrasos injustificados que dificultam o acesso rápido e eficaz à justiça, entre outros. Além disso, a proteção judicial não se refere apenas ao acesso a um tribunal, mas também à execução tempestiva das sentenças, essencial para a restauração dos direitos violados. Por fim, foram avaliadas as medidas tomadas pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, que destacaram a necessidade de manter a implementação significativa da indenização e a execução judicial rápida. Nesse sentido, enfatizou-se a necessidade de garantir a execução decisiva sem demora indevida. Este artigo conclui que, de uma perspectiva equatoriana, a reforma do sistema judicial é necessária para proteger mais efetivamente os direitos dos trabalhadores.

**Palavras-chave:** Corte Interamericana de Direitos Humanos, demissão sem justa causa, estabilidade no emprego, sistema judicial, proteção judicial efetiva.

### **Introducción**

El derecho al trabajo y los derechos humanos básicos son imprescindibles para el desarrollo de sociedades democráticas y constitucionales. Estas normas están contenidas en la legislación interna de cada país y en convenios internacionales, y su propósito es garantizar que el trabajador goce de condiciones de empleo adecuadas, acceso a empleos y justicia social. Sin embargo, lo que la ley dispone, el despido injustificado sigue siendo una cruel realidad tan habitual como legal. Y no es solo una cuestión legal: es un golpe directo a la estabilidad económica y, sobre todo, a la dignidad de quienes lo sufren. Este tipo de situaciones dejan al descubierto no solo las desigualdades que persisten en el mundo laboral, sino también las fallas de un sistema judicial que, muchas veces, no logra hacer valer las normas que supuestamente están para proteger a los trabajadores.

El caso de Meza gira en torno a las supuestas violaciones de derechos humanos y laborales atribuibles al incumplimiento de una sentencia de un tribunal nacional que requería al Club de Fútbol Sport Emelec pagar salarios y compensaciones al jugador de fútbol. Meza presentó una acción por despido injustificado contra el club el 19 de noviembre de 1991. Apeló, y se le otorgó el derecho al pago de todos los montos pendientes, incluido el bono contractual. El asunto fue enviado al Cuarto Tribunal Laboral del Guayas para su ejecución. Sin embargo,

debido a numerosos recursos y disputas con respecto a las liquidaciones de los montos, el caso se estancó y fue archivado el 28 de mayo de 2007.

Así, en este caso, el objetivo de este artículo es analizar las consecuencias legales de un despido injustificado a la luz de un caso de jurisprudencia. Para este análisis, resulta necesario estudiar las teorías y las normas que explican el fenómeno del despido injustificado y, además, los derechos laborales y humanos que deben ser resguardados en el ámbito laboral. Además, se explorarán las falencias del sistema judicial de Ecuador, con un enfoque particular en las barreras procesales que obstaculizan el acceso a la justicia y el impacto resultante del incumplimiento de los fallos laborales. Para dar fin, se estudiarán las acciones tomadas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos para garantizar la adecuada compensación a las víctimas y evitar future violaciones de los derechos laborales en el país.

También se señala que el despido injustificado, que transgrede derechos fundamentales, revela la falta de concordancia entre la legislación interna y la internacional, en especial con el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este tratado señala que debe existir objetividad en la ejecución de despidos por el comportamiento del trabajador o por necesidades del empleador; de lo contrario, se supervisará la equidad y justicia dentro de los vínculos laborales. En muchos casos, efectivamente, dichos principios no se cumplen como indicadores de desadaptación entre la norma interna y los tratados internacionales ratificados por el país, en consecuencia, disminuyendo la efectiva tutela de los derechos laborales.

Adicionalmente, este trabajo pretende incentivar la discusión sobre los aspectos socioeconómicos que recaen debido a los vicios que existen dentro del sistema judicial, especialmente en lo que respecta al ámbito laboral. Cuando los procesos judiciales se alargan indefinidamente y las resoluciones no se cumplen, no solo se afecta a los trabajadores que están esperando justicia —se afecta también la confianza de toda la ciudadanía en el sistema judicial. ¿Cómo creer en las instituciones que deberían proteger nuestros derechos si no responden

cuando más se las necesita? Por eso, es urgente repensar el funcionamiento del sistema, impulsar reformas profundas y lograr que los conflictos laborales se resuelvan con agilidad y eficacia.

Es trascendental destacar el trabajo de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la salvaguarda y regulación de los derechos de los trabajadores, subrayando su impacto en la definición de normas internacionales de justicia, su acción en el caso Meza no solo posibilitó una compensación parcial, ni tampoco solo estableció procedimientos legales que pueden funcionar como orientación en situaciones parecidas en la región. Esto, por un lado, subraya la falta de confianza entre los sistemas judiciales internacionales y nacionales respecto de la efectiva protección de los derechos laborales y la prevención de su violación, que necesitan ser arreglados. A la vez, agudiza el marco regulatorio que soporta efectivamente el cumplimiento de las órdenes judiciales ejecutadas y, por tanto, facilita la legitimidad del acceso efectivo a la justicia laboral.

Este análisis pone de manifiesto que los derechos laborales son parte integral de los derechos humanos. Su defensa resulta indispensable para lograr la justicia social y la equidad. En el marco de la globalización, se dan fenómenos que de forma constante se modifican y que constituyen retos en relación con la regulación efectiva de las relaciones laborales. Su defensa no repercute únicamente en los trabajadores, sino también en la posibilidad de construir sociedades justas y sostenibles. En este artículo se aborda la cuestión acerca del papel del Estado en la defensa de los derechos civiles y laborales, ilustrando con el caso Meza, la necesidad de dotar a la legislación demandada de disposiciones que aseguren a los trabajadores medidas judiciales efectivas para la defensa de sus derechos humanos fundamentales.

## **Desarrollo**

### **Definición de despido arbitrario**

Un despido arbitrario es la terminación de la relación laboral sin ninguna razón válida. Es un acto que no solamente infringe los derechos del trabajador, sino que, también lo deja ante una situación de inestabilidad e inseguridad. Existen muchos despidos a los cuales no se les reconoce legalmente, o que se dan ignorando las pautas legales del contrato. Al final, quien más pierde es el trabajador, que queda desprotegido ante una decisión injusta. Álvarez (2021) señala que este tipo de despido se da como consecuencia de una decisión unilateral de cambio de conducta sin causa objetiva, lo que señala irregularidad en la relación laboral y deja al trabajador en una situación débil frente a la dominación empresarial.

En Ecuador, el Código de Trabajo (2005, art. 172) dicta que, si un empleador cesa a un empleado sin una razón válida, tiene la obligación de proporcionarle una compensación. Por su parte, La Constitución de la República (2008, art. 33) reconoce la estabilidad laboral como un derecho fundamental, garantizando protección contra despidos injustificados. El caso Meza vs. Ecuador representa un claro ejemplo de despido arbitrario y sus consecuencias. El futbolista Juan José Meza empezó un proceso judicial que se prolongó por más de veinticinco años porque fue destituido de su puesto en el Club Emelec sin una justificación válida. La ausencia de cumplimiento de los fallos en su favor evidenció la falta de defensa que el sistema judicial ecuatoriano brinda sobre los derechos laborales, afectando verticalmente el acceso a la justicia y la ejecución de sentencias en oposición a la Convención Americana sobre Derechos Humanos (OEA. 1969).

El Convenio 158 de la OIT (1982, art. 4) establece que la finalización de la relación laboral debe tener una causa válida, ya sea por la conducta del trabajador o por razones operativas del empleador. El objetivo es prevenir despidos ilegales que perjudiquen la seguridad y dignidad del trabajador. El despido injustificado ocurre cuando el empleador

termina la relación laboral sin una causa legal. Según el Código Laboral de Ecuador (2005, art. 172), Un despido es lícito solo si cumple con las causales de mala conducta grave, incumplimiento de la disciplina, o conducta moralmente reprobable, seguido del procedimiento de “visto bueno” de la autoridad superior competente. Si el empleador no cumple con estas condiciones, la terminación unilateral del contrato por parte del empleador se consideraría caprichosa y violaría el derecho del empleado a la estabilidad legal y al debido proceso. Esta forma de cese impacta no solo aspectos económicos, sino que también constituye una violación de la ley ecuatoriana, así como de tratados internacionales respecto a estos asuntos (Franco, 2019).

### **Derechos laborales fundamentales**

Los derechos de los trabajadores son un conjunto de garantías que se intenta conseguir justo y en sentido equitativo para los trabajadores. Estos derechos siempre están no solo en el marco de la ley, sino en principios que sostienen la equidad social en el trabajo (Bastidas, 2024). Dentro de los derechos fundamentales señalados en la OIT (1998), se relacionan a la libertad sindical y negociación colectiva como el reconocimiento de los trabajadores a organizarse y negociar en bloque las condiciones de trabajo; la prohibición del trabajo forzado, que detiene en gran medida toda explotación laboral que se da bajo la construcción de fuerza; la eliminación del trabajo infantil, que asegura que los niños no sean forzados a realizar labores que atenten contra su desarrollo personal; la igualdad de oportunidades en el empleo que asegura que todo el personal, sin distinción de género, publique su capacidad y productividad en la empresa incrementando la competitividad.

Si bien el Código del Trabajo tiene un carácter supletorio, tanto esta normativa como la Constitución de la República del Ecuador consagran derechos fundamentales que deben ser observados y garantizados en todo momento. Entre estos derechos, destacan la estabilidad laboral que garantiza el derecho a conservar el empleo en excepción de casos debidamente

justificados; la remuneración justa y digna que asegura el salario y su suficiencia para cubrir las necesidades básicas del trabajador y de su familia; y la seguridad social universal que otorga el derecho a la protección frente a riesgos laborales, enfermedades y jubilación.

En el caso Meza contra Ecuador, se violaron los derechos laborales fundamentales de la demandante debido a una terminación abrupta, así como a enfrentar un proceso legal plagado de retrasos e impedimentos. La Corte Interamericana concluyó que la falta de los fallos internos respecto a las prácticas laborales constituía una violación del artículo 25 de la CADH que protege la efectiva tutela judicial.

### **Derechos humanos en el contexto laboral**

El trabajo y los derechos humanos están interrelacionados, ya que no solo permite a una persona tener una base económica, sino que además propicia su desarrollo, valorización, dignidad y la de otros seres humanos. En el ámbito laboral, estos derechos comprenden: la no discriminación en el acceso a los empleos, la salvaguarda de la salud física y emocional del trabajador, así como protección frente al despido por razones no justificadas (Mena, 2021).

La Declaración Universal de Derechos Humanos contempla (ONU 1948, art. 23) que toda persona tiene derecho a trabajar en condiciones de igualdad y a recibir protección de la cesantía. Así también lo hace el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (ONU 1966, art. 7) y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (OEA 1969) sobre la importancia de garantizar condiciones de trabajo decente y acceso a la justicia efectiva para la protección de estos derechos.

Este caso destaca el vínculo entre las relaciones laborales y los derechos humanos. Como se ha mencionado, no pagar a Meza la compensación requerida por las resoluciones infligió daño a su dignidad, la violación de su justicia y su derecho a la no discriminación. La Corte Interamericana señaló que esta falta de cumplimiento dio lugar no solo al incumplimiento de los términos contractualmente acordados, sino también a la desesperación y la incertidumbre

en las que sus derechos humanos fundamentales fueron groseramente violados (Corte IDH, 2021).

## **Análisis del caso "Meza Vs. Ecuador"**

### **Contexto del caso**

Meza contra Ecuador demuestra las controversias en curso respecto a la conciencia en la aplicación de los derechos laborales y la respuesta del sistema judicial en el mantenimiento de esos derechos. La disputa se originó a partir de las relaciones laborales de un futbolista argentino, Juan José Meza, y el Club Deportivo Emelec, con sede en Guayaquil. El demandante firmó su contrato el 4 de marzo de 1991, y acordó jugar como futbolista profesional en la primera división para un club con un salario mensual de 2,000 sucres y un bono anual de 42,000 sucres. Sin embargo, después de apenas cuatro meses, el club decidió retirarlo del equipo y reemplazarlo con otro jugador, terminando la relación laboral que, en ese momento, no se había resuelto del todo.

La falta de justificación en el caso de despido del Señor Meza, tuvo como resultado que lo colocaran en una posición muy vulnerable, ya que se encontraba irremediablemente solo en un país extranjero, carente de recursos para proteger sus derechos económicos y jurídicos. Estas circunstancias lo llevaron a plantear una acción judicial por despido injustificado en el Cuarto Juzgado de lo Laboral de Guayas. Este litigio le tomaría más de 20 años y terminaría siendo reclamado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH, 2021, párr. 3).

El contexto laboral en este caso pone de relieve una situación recurrente en los sistemas judiciales de América Latina: la exposición de los trabajadores a decisiones arbitrarias por parte de los empleadores y la falta de eficacia de los mecanismos internos que deberían proteger y garantizar la restitución de sus derechos laborales (OIT, 2020, pág. 18). Bonilla (2023) señala que esta problemática se ve intensificada por un sistema judicial que, con frecuencia, enfrenta una carga elevada de casos, corrupción y la falta de estabilidad en las normativas.

Por lo que, este ejemplo muestra las fallas del sistema judicial, debido a que hubo decisiones a favor del demandante, su ejecución fue deficiente. El proceso estuvo lleno de errores legales, no existió el plazo razonable y fallos contradictorios por parte de los jueces encargados (Corte IDH, 2021, pág. 21).

### **Implicaciones jurídicas del despido arbitrario**

El despido arbitrario constituye una grave violación al derecho a la estabilidad laboral, un principio fundamental que protege a los trabajadores de la terminación injustificada de su empleo. Este derecho garantiza que los empleados no sean despedidos sin una causa legalmente válida, lo que asegura su seguridad económica y la continuidad de su relación laboral (Moreira et al., 2021). En el caso de intentar combatir una terminación injusta, no solo interrumpe el equilibrio laboral de un trabajador, sino que al mismo tiempo expone las evidentes insuficiencias de los marcos socioeconómicos y regulatorios que están destinados a salvaguardar tales libertades fundamentales.

Dentro de un marco integral de un sistema legal, el empleo estable es vital para defender a los empleados de la terminación arbitraria y asegura que una relación contractual se termine solo por motivos razonables y justificables. Este principio cuenta con el respaldo internacional en el artículo 4 del Convenio 158 de la OIT (1982), donde se establece que la desvinculación de un trabajador está solamente legalmente sustentada si se realiza en base a una causa objetiva y verificable.

En el caso ecuatoriano, el derecho al trabajo aparece en el artículo 33 de la Constitución del 2008 donde se reconoce como un componente de la dignidad de una persona. Así también, el Código de Trabajo del 2005 obliga a los empleadores a demostrar fundamentos legítimos y justificados en el caso de despidos. Sin embargo, cuando ocurre un despido arbitrario, se transgreden estos principios, dejando al trabajador en una condición de inestabilidad tanto de ingresos como jurídica.

El despido arbitrario impacta negativamente en la sociedad al aumentar desigualdades económicas y debilitar principios de justicia, lo que se concluye que genera un clima de desequilibrio en los entornos laborales, reduciendo la confianza en el mismo sistema. Como señala Delgado (2022), la estabilidad laboral se la define como el derecho que equilibra la relación entre empleador y trabajador, es decir que asegura decisiones alineadas con los principios de equidad.

La falta de justificación en torno a la terminación del empleo de una persona les impacta directamente, ya que el trabajo contribuye de manera significativa a la dignidad de una persona en un nivel fundamental de derechos humanos. La Corte Interamericana de Derechos Humanos (2021) afirma que cualquier carga que afecte el ejercicio de este derecho debe estar razonada e incrustada en la medida adecuada. En el caso *Meza vs. Republicana*, la ausencia de justificación para esta terminación bajo la Convención Americana sobre Derechos Humanos demostró un fracaso de un sistema legal que garantiza dentro del constitucionalismo social el mantenimiento de los derechos laborales: derechos laborales.

Para que la estabilidad en el trabajo sea efectiva, debe existir un marco judicial que garantice la protección de la sentencia judicial, particularmente en el caso de despidos injustificados. El incumplimiento del derecho a la tutela jurisdiccional impide la garantía de un clima laboral justo, donde el equilibrio de poder respecto a la dominación y subordinación, en este caso, del empleador hacia el empleado, sea debidamente mitificado. En este sentido, el artículo 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (OEA, 1969) establece el derecho a la defensa judicial, por lo que se reconoce el derecho de toda persona a acceder a instrumentos a disposición de la ley, con carácter efectivo, a fin de que sus derechos sean restablecidos y obtener una sentencia justa. Su correcto cumplimiento contribuye a generar confianza en el sistema de justicia, así como a la incapacidad de dejar sin castigo actos que atenten contra el respeto a los derechos humanos.

En casos de un despido sin justificación que no se resuelva de la forma apropiada, se vulnera el principio de celeridad y de obtención de respuesta judicial. Es decir, que incurre el derecho del trabajador a una justicia pronta y eficaz, dejándolo expuesto a abusos por parte del empleador. En el caso *Meza vs. Ecuador*, la tardanza en ejecutar las decisiones judiciales y el incumplimiento de las resoluciones evidenciaron falla en este mecanismo judicial. Aunque el tribunal falló a favor del accionante, la falta de una implementación oportuna en la resolución afecta completamente al derecho a una tutela judicial efectiva.

Según Embid Irujo (1983), la protección judicial se extiende más allá del derecho de acceso a los tribunales; incluye la ejecución de las decisiones judiciales de manera segura y oportuna. Esto resalta la necesidad de que el sistema judicial diseñe mecanismos que aseguren el cumplimiento oportuno de las decisiones judiciales. Particularmente en este contexto laboral, cualquier demora puede impactar severamente los derechos de un empleado. La protección judicial va más allá del mero acceso a los tribunales; incluye el acceso a la ejecución y, por lo tanto, a la aplicación de las decisiones judiciales sin retrasos irrazonables. En el contexto de las relaciones laborales, la gestión inadecuada del tiempo, o demoras, es uno de los fenómenos que puede profundizar la violación de derechos de un trabajador, empeorando la situación en la que se invoca el principio del plazo razonable.

El argumento de plazo razonable está dispuesto en el Artículo 8.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (OEA, 1969), el cual señala que los procesos judiciales deben ser cerrados dentro de un periodo determinado según la complejidad del caso, conducta de las partes y el actuar a tiempo de las autoridades. En todo caso, los plazos excesivos causaran problemas de una u otra manera y obstaculizaran lo que se conoce como debido proceso.

El concepto de despido arbitrario atenta directamente el principio de estabilidad laboral, que es el derecho que tiene un trabajador a no ser echado de manera injustificada. Este derecho se refleja en la legislación, como en el artículo 4 del Convenio 158 de la Organización

Internacional del Trabajo OIT, en el que se dispone que la ruptura de la relación laboral debe estar sustentada en un fundamento razonable y comprobable. En el caso de Ecuador, la Constitución de 2008 y el Código de Trabajo de 2005 establecen que, en principio, los despidos deben obedecer a causa legal. No obstante, contrarrestar estos principios con el despido arbitrario los coloca en una condición de desprotección jurídica y económica, evidenciando la incapacidad de los sistemas laborales y judiciales que se dicen existentes para resguardar los derechos fundamentales.

La falta de justificación en el despido de Juan José Meza, junto con las dilaciones y errores en la ejecución de la sentencia, constituyó una vulneración de los derechos protegidos por la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Esta convención en su artículo 25 menciona el derecho al acceso a la protección judicial, que asegura a toda persona humana el acceso a medios efectivos de defensa en el ámbito legal. En el caso de Meza, los problemas con la ejecución de las decisiones judiciales y la inconsistencia en la lógica detrás de las decisiones rendidas evidencian, en conjunto, una infracción a dicho derecho y como mínimo, un sistema judicial que resulta incapaz de limitar la atención a la ejecución de sentencias sin justificados retrasos. La demora ha socavado gravemente el derecho del empleado a obtener una compensación justa y equitativa, una articulación de la desesperada necesidad de mejoras judiciales en Ecuador.

Por otro lado, la estabilidad en el empleo facilita el desempeño laboral positivo por parte de los trabajadores y, al mismo tiempo, contribuye a que la productividad organizacional sea más óptima (Paguay & Morales, 2023). El artículo 8.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece que el debido proceso implica que los tribunales deben decidir sobre los casos en “plazos razonables” atendiendo a la complejidad y a la actividad de las autoridades. En relación con la equidad y el cumplimiento de la resolución, el trabajo judicial en la esfera laboral tiene que ejecutarse en cumplimiento de las decisiones. La explotación del

laudo en el caso Meza pone de relieve las injusticias que se cometen en la compuerta de los derechos de los trabajadores a partir de la percepción de la incoherencia del poder judicial lo que, a su vez, disminuye la confianza en este sistema y promueve la impunidad laboral.

### **Análisis de las deficiencias del sistema judicial ecuatoriano**

#### **Problemas en la administración de justicia laboral**

En Ecuador, la administración de justicia en relaciones laborales enfrenta importantes desafíos que impactan su eficiencia y efectividad. Una de las preocupaciones más destacadas es la falta de recursos y de capacitación del personal judicial, lo que provoca retrasos en la resolución de disputas laborales. Guamaní (2024) señaló que una considerable, si no la mayoría, de los jueces y funcionarios judiciales tienen una formación inadecuada para los casos especializados. De hecho, el impacto es directo, una mano de obra no capacitada no solo ralentiza los procesos, agrava el atraso y el creciente número de disputas pendientes. Asimismo, surge otro grave problema: una gran proporción de jueces no tiene especialidades en derecho laboral, complicando aún más un entorno ya difícil para los buscadores de justicia.

Para Zari et al (2023), si bien hay formación profesional, la cultura legal y técnica en este sector es escasa y por lo tanto les dificulta atender cuestiones tan complicadas como los casos de abusos sistemáticos de derechos laborales y procesos de trabajo colectivos. Esto suma a la carga de trabajo que existe, porque los jueces de instancia especializada tienen entre 800 y 1200 casos al año, lo que retarda el cumplimiento de los plazos establecidos para la tramitación de los procedimientos. El Consejo de la Judicatura (2022) menciona que esto agudiza la situación de un sistema declarativo que es percibido como lento y poco efectivo, lo cual deteriora la confianza en el sistema sobre su posibilidad de brindar seguridad jurídica.

Sobre estos mismos aspectos, Jara (2015) subraya que la baja eficiencia del sistema judicial sumada a la rigidez de los órganos jurisdiccionales sobrepoblados en cuestiones de casos, perjudica la posibilidad de acceder de los trabajadores a la justicia sin demora. Estos

espacios laborales no solo lastiman al trabajador, sino que perpetúan la lógica de la desigualdad en el empleo en recurso por parte de esas empresas. Es necesario que se fortalezcan las unidades judiciales con respecto al adiestramiento del personal e implementar procedimientos que optimicen el tiempo necesario para la atención de la justicia laboral.

En relación con el caso *Meza vs. Ecuador*, resulta importante realizar el análisis sobre las deficiencias del sistema judicial con la nota objetiva y argumentativa que el caso merece. Durante el curso de este procedimiento, hubo problemas con respecto a la resolución judicial y la aplicación de principios laborales fundamentales. Esto, por un lado, causó estancamiento en el conflicto y, por otro, agravó la responsabilidad en la violación de derechos que estos abusos laborales devienen (Corte IDH, 2023). Por lo tanto, antes de emitir un fallo, toda la investigación debe ser en principio óptima y en orden plausible; dejen de lado los juicios que, por lógica, escapan al sistema judicial en Ecuador para en sus pasos previos sufrir efectos de no ser objetivamente sesgado. Esta consideración es necesaria para extraer conclusiones razonables basadas en argumentos bien fundamentados.

En base a lo anterior y en correspondencia con el caso de *Meza contra Ecuador*, se muestran notables problemas dentro de la administración de justicia laboral del Ecuador relacionados con la dilación judicial y con la vulneración de derechos laborales del trabajador. La falta de fondos y la escasa formación de los operadores del sistema judicial, como sostiene Guamaní (2024), son dos elementos que inciden en el congestionamiento del caso. En este sentido, la falta de calificativos en materia de derecho laboral, como lo presentan Zari et al. (2023), obstaculizó la aplicación y análisis, de gran parte de los principios básicos de derecho laboral y la solución de problemas complicados, como el caso de despido sin causa por parte de *Meza*. La gran cantidad de labores que atiende un tribunal, también contribuyó a la parálisis en el cumplimiento de la sentencia del caso, evidenciando estructurales en el sistema ecuatoriano de administración de justicia.

Estos problemas en el sistema judicial no solo incidieron en la situación particular del trabajador, sino que perpetúan la desigualdad en el mundo del trabajo en beneficio de las empresas que cuentan con mayores recursos. La ineficacia y el desorden del sistema como lo indica Jara (2015), limita el acceso a obtener una justicia rápida, lo que fomenta la dificultad en la situación de los trabajadores y erosiona la confianza en la efectividad de los tribunales para proporcionar una solución adecuada en tiempos y condiciones apropiados. El caso Meza hace evidente algo que la mayoría de las personas sospechaba desde hace mucho tiempo: hay una urgente necesidad de mejorar la capacitación y especialización de los trabajadores judiciales, especialmente en lo que respecta a las materias laborales. También subraya la necesidad de acelerar los procesos judiciales porque el adagio de uso del tiempo y equidad no se aplica a la justicia laboral cuando debería ser una norma, no una excepción.

### **Obstáculos procesales en la ejecución de sentencias**

En Ecuador, importantes impedimentos obstruyen legalmente el cumplimiento dentro de los plazos establecidos, lo que afecta uno de los problemas principales en la eficacia de la administración del sistema. Como señala Quinde (2024), uno de los focos de problemas más relevantes es la falta de lógica en las sentencias dentro de la misma jurisprudencia. Todo esto se percibe como un desequilibrio dentro del sistema. Esto no solo disminuye la credibilidad del sistema, sino que contribuye a acentuar la situación de impunidad. A estos problemas deben sumarse los políticos y burocráticos del sistema, los cuales acentúan la lentitud procesal, ocasionando estancamiento en la resolución de los conflictos y en la satisfacción efectiva de los derechos fundamentales de los ciudadanos. Es la razón por la cual se crea una cadena de bloqueos que captura al poco funcionamiento que ofrece el sistema judicial en su intento de ofrecer justicia en tiempo y forma.

Otro factor relevante incluye, según Ruiz & Leiva (2024), el lento ritmo de los procesos litigiosos administrativamente. Esta preocupación se manifiesta en la lentitud en la entrega de

juicios, que, como ya se ha señalado, afecta al lado del demandante, particularmente en aquellas situaciones que implican algún tipo de obligación de pago. Los retrasos judiciales a menudo se asocian con el desperdicio de recursos no solo para las instituciones defensoras, sino también para los ciudadanos que esperan una resolución justa. Desde este punto de vista, los autores sugieren adoptar políticas como la reducción de los pasos de los participantes en la organización del control del flujo documental en el tribunal y la automatización de las acciones posteriores a la orden, lo que mejoraría considerablemente el cumplimiento de las instrucciones judiciales y aumentaría la productividad del poder judicial.

El uso excesivo de la jurisdicción como un abuso de la esfera protectora del derecho es otro factor relevante que socava seriamente la ejecución de las sentencias judiciales en Ecuador. Torres et al. (2025) sostiene que la distorsión sistemática de algunos derechos a instrumentos legales tales como el habeas corpus y las acciones de protección han producido una verdadera crisis de la justicia. Estos instrumentos, que debieran ser de protección de los derechos fundamentales, han modificado su sentido para intentos de deshacer fallos de cortes y tribunales, sobre todo en el contexto de decisiones con alta connotación política. Esta situación socava la autonomía judicial y, al mismo tiempo, erosiona la confianza pública en el sistema de justicia mientras sostiene una cultura de impunidad.

Además, Joza y Macías (2024) subrayan cómo el incumplimiento de las decisiones de los organismos internacionales, particularmente la Corte Interamericana de Derechos Humanos, plantea un desafío en el contexto de la ejecución de sentencias dentro del sistema judicial ecuatoriano. A pesar de la existencia de mecanismos definidos para garantizar la aplicación de estas decisiones, la falta de voluntad política combinada con tácticas obstruccionistas de ciertos sectores del gobierno ha creado estos obstáculos, a la vez que restringe la postura sostenible del estado de derecho y la rendición de cuentas en el país.

Por último, la falta de una clara competencia jurisdiccional entre los jueces de garantías y la Corte Constitucional en la evaluación de sentencias ha causado algunas disfunciones. En palabras de Martínez (2021), “la falta de garantías constitucionales, que deben ser incondicionales y efectivas, ha sido el peor problema.” La forma en que se consagra la acción de incumplimiento ha atentado contra la autonomía que tienen los jueces ordinarios sobre el cumplimiento de sus sentencias, lo que desacredita la corte. Es evidente que en primera instancia la ley debe ser modificada para facilitar una justicia más eficiente y accesible.

En el contexto de *Meza vs. Ecuador*, las barreras para la ejecución de la sentencia eran precluidas por el marco del caso en *Meza*. Estos y otros dentro del sistema *Meza* funcionaban al mismo tiempo como causales y efectos. A juicio de Quinde (2024) la falta de orden en los criterios judiciales del centro de justicia también constituye un importante, aunque no el único, factor en la lentitud en la ejecución de un juicio favorable. A pesar de que se logró la resolución favorable en 1996, por problemas derivados de la liquidación de los montos y por inconsistencias en los cambios a las decisiones resolutorias de los juzgados, el litigio se prolongó por más de diez años, lo que en sí demuestra la incoherencia de las decisiones judiciales. Esta inconsistencia y lentitud en el sistema erosionaron la confianza pública en el sistema de justicia, fomentando la impunidad mientras se retrasaba la protección de los derechos de los trabajadores.

Ruiz y Leiva (2024) afirman que la política y la gestión del sistema judicial, son factores muy importantes respecto al estancamiento procesal. Tal inercia con respecto a la resolución de disputas laborales, como se muestra por el veredicto de *Meza* que fue retrasado, se vio agravada por el lento ritmo de emisión de decretos y resoluciones. Se debió, en cierta medida, al mal uso de las barreras jurisdiccionales, como señalaron Torres et al (2025). En ciertos momentos, hubo apelaciones que, en lugar de facilitar, impedían la satisfacción del fallo. Estos retrasos no deseados, junto con el incumplimiento de las decisiones judiciales de organismos

internacionales como la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ilustran la falta de marcos legales y judiciales que compitan de manera decisiva y efectiva con el ritmo al que se utilizan los instrumentos legales en Ecuador, con el fin de asegurar una justicia democrática que funcione sin redundancias.

### **Dilaciones y errores en las liquidaciones**

Un caso como *Meza vs. Ecuador* ilustra de forma sencilla un problema mayor, como lo es la prolongación en la ejecución del flujo de trabajo de liquidación de las sentencias laborales, ya que, en este caso, la liquidación principal fue emitida en 1996, pero por razones tan simples como las apelaciones y alteraciones realizadas durante más de una década no hubo progreso hacia la ejecución. Este tipo de atrasos no solo van en contra de los requerimientos temporales que son considerados como relativamente justos para los procesos, sino que inevitablemente llevan a un desequilibrio económico cíclico constante para los trabajadores que se ven inmersos en dichas situaciones.

Se puede concluir que se violó el principio del plazo razonable. Como indicó la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2023), es necesario establecer plazos para la conclusión de los procedimientos legales, teniendo en cuenta la duración de la complejidad del caso, las acciones de las partes y la gestión del caso por parte de las autoridades jurídicas. En el caso de *Meza*, no había complejidades adicionales que obstaculizaran la implementación de la decisión laboral, debido a que los montos y pagos fueron calculados, sin embargo, en este caso, parece haber un atraso ilógico de más de 20 años.

El respeto por el sistema judicial se hunde aún más cuando no hay un conjunto de reglas definitivas, procedimientos sólidos o medidas punitivas reales para aquellos que infringen las normas. En el caso *Meza*, por ejemplo, la ausencia de supervisión permitió a las partes involucradas idear todo tipo de estrategias de evasión. Eso no solo muestra el estado impotente del sistema para hacer cumplir sus propias decisiones, sino que también ilustra cómo ese estado

impotente impacta directamente a aquellos que, de hecho, requieren justicia con más urgencia, que es el proletariado.

Los errores que se han cometido en los juzgados con respecto a las liquidaciones, junto a la morosidad en la ejecución de la sentencia, son indicativos de que la justicia no es eficiente en la ejecución de las decisiones de los tribunales. En vez de asegurar que el trabajador indemnizado, su proceso se torna engorroso e indefinido. Las dilaciones, acompañadas de errores en las liquidaciones, no solo hacen que el demandante no reciba la justicia correspondiente, sino que gracias a estos mecanismos se crea un estado de violación continua de sus derechos laborales, lo cual ilustra la falta de eficacia del sistema judicial ecuatoriano en brindar efectiva y pronta respuesta ante un despido injustificado.

En su fallo sobre el asunto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2023) argumentó que la violación de una norma del derecho americano infringe directamente el artículo 25, señalando la alarmante falta de poder que los estados deben tener para emprender acciones obligatorias para la ejecución de cada decisión judicial.

### **Evaluación de la respuesta del sistema judicial a las violaciones de derechos**

El sistema judicial ecuatoriano ha demostrado ineficacia en responder a las violaciones de derechos laborales desde una perspectiva organizativa y funcional. Esto no solo socava la protección de los derechos laborales, sino que también obstaculiza la posibilidad de un acceso justo y eficiente a la justicia. La ausencia de una política integral que defienda los derechos laborales pone a los trabajadores en una situación difícil al intentar navegar por este sistema.

Un análisis de la respuesta del sistema judicial ecuatoriano ante la controversia de derechos Meza Vs Ecuador retrata un panorama desfavorable respecto a su ejecutoria de protección judicial, sobre todo en el ámbito del cumplimiento del fallo a favor del trabajador. La Corte Interamericana resaltó que el sistema judicial mostró total falta de la debida diligencia en la ejecución de la sentencia que había sido dictada en el año 1996, generando un

cumplimiento. El artículo 25.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos da la posibilidad a las personas de acceder a la defensa y a la protección judicial efectiva, el cual tuvo que esperar los años 1997 al 2000 para ver esta ejecución donde el Corte aduce “el cumplimiento de los presupuestos para el cumplimiento de las órdenes perentorias por las cuales no puede existir obstrucción.” Esto deja de facto establecida como condición la necesidad de que la defensa de los derechos humanos no ocurra a consecuencia de la obstrucción judicial.

La Corte también señaló que la falta de diligencia respecto al proceso judicial y a la ejecución de la sentencia tuvo un impacto significativo en la víctima, quien quedó expuesta a un largo retraso en lograr una reparación adecuada. La Corte concluyó que el Estado de Ecuador violó los derechos de Meza al no cumplir efectivamente con la sentencia, lo que socava el principio de "tiempo razonable" del respeto en el artículo 8.1 de la Convención. En este sentido, el derecho a la protección judicial durante la debida ejecución de la sentencia se ve vulnerado por la inactividad que, en un contexto dado, tendría que ejecutarse y que, por el contrario, se retarda. Lo anterior afecta, incluso, la confianza que se tiene sobre el cumplimiento y el funcionamiento del sistema judicial.

Adicionalmente, la Corte hizo una valoración del hecho señalado y concluyó que el incumplimiento con la sentencia no solo creó violaciones en el derecho a un juicio justo, sino que, a la par, contribuyó a la creación de un ciclo de impunidad que se tradujo en efectos adversos para el trabajador perjudicado y el resto de la sociedad. Sobre en qué medida estas brechas afectan a los ciudadanos, en particular a los más vulnerables, tales como los empleados de escasa calificación y sin posibilidades de acceder a una buena defensa legal, son los que más sufren los efectos de la ineficiencia de la justicia. Empleados que, por la ausencia de respuesta del sistema ante la violación de derechos laborales, se encuentran en un escenario de desamparo sin herramientas efectivas para su defensa. Tales retrasos en su caso solo empeorarán la calidad

de la asistencia que se les brinda y, a su vez, empeorarán sus preocupaciones económicas, emocionales y sociales.

Además, la falta de aplicación de las sanciones por incumplimiento crea un ambiente propicio para todo tipo de irresponsabilidad por parte de empleadores que incumplen contratos. No solo se fomentan las violaciones, sino que también se infringe la noción de que el cumplimiento de los derechos laborales es opcional. Esta forma de pensar es muy nociva porque deteriora la dignidad y la estabilidad de los trabajadores.

La carencia de cualquier forma de capacitación judicial en subespecialidades como el derecho laboral, a la altura de un juez o de cualquier otro participante, resulta en la grave desventaja en relación con los trabajadores. Esto se suma a la falta de mecanismos apropiados para garantizar y controlar el cumplimiento de las órdenes que se han emitido puesto que muchas no son ejecutables, por lo que no hay un proceso que restituya los derechos. En consecuencia, se permite que muchos empleadores deshonestos no reciban sanciones, mientras los trabajadores siguen en un estado de incertidumbre laboral continua, sustentando de esta manera el monopolio en el empleo.

Para solucionar las violaciones de los derechos laborales, este sistema necesita un cambio radical en su diseño y en su lógica de funcionamiento. Esto requiere una reorganización de los sistemas de mitosis y el control sobre los cortes, formación para la educación shift de los encargados de justicia y en los suicidios, la eliminación de los retrasos innecesarios, la eliminación del tiempo. Además, la creación de mecanismos de control y sanción es crucial para hacer cumplir las normativas y prevenir la falta de rendición de cuentas por la inacción ante las obligaciones. Por esta razón, la Corte reiteró que los Estados tienen la obligación de garantizar que haya eficiencia en la administración de justicia y que se ejecuten las decisiones finales sin dilación, ya que esto es esencial para la equidad y la justicia.

## **Metodología**

La investigación se desarrolló bajo una metodología documental, con un enfoque cualitativo y el uso del método analítico-sintético. Esta combinación metodológica permitió abordar el objeto de estudio desde una perspectiva interpretativa, orientada a la comprensión profunda de fuentes secundarias, tales como normativas, sentencias, doctrinas y literatura especializada (Arias, 2012).

El enfoque cualitativo facilitó la interpretación de contenidos jurídicos complejos, privilegiando el análisis del significado, la coherencia y el contexto de las fuentes revisadas (Flick, 2014). Por su parte, el método analítico-sintético permitió descomponer los elementos del fenómeno jurídico en partes fundamentales para examinarlos individualmente (análisis) y, posteriormente, integrarlos en una visión unificada y coherente (síntesis), lo que fortaleció la construcción argumentativa del estudio (Sierra Bravo, 1993).

## **Resultados**

El principio de celeridad es de suma importancia para la buena operatividad del sistema judicial, sobre todo en la esfera laboral. Los trabajadores requieren que sus conflictos sean sustantivos rápidamente para su estabilidad económica y social. Este principio se encuentra respaldado en la legislación nacional y los acuerdos internacionales, por ejemplo, el artículo 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en el cual se establece que toda persona tiene derecho a ser oída sin dilaciones indebidas (OEA, 1969). En el caso Meza, la mera suspensión de la ejecución de los laudos arbitrales constituye una violación del derecho del empleado a recibir un salario justo. Además, causa profundos efectos emocionales y psicológicos en el empleado. La procrastinación en la ejecución de los límites restringidos relacionados con la adjudicación de ciertos conflictos temporales en disputa causa una grave lesión al respeto por el principio de equidad judicial. Más bien, sofoca el acceso a resultados equitativos y erosiona la confianza depositada en la administración de justicia.

La protección del judicial efectivo no solo concierne a la capacidad de acceder a la justicia, sino también a que el procedimiento sea exhaustivo, eficaz y libre de obstáculos. Según el artículo 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el estado tiene la responsabilidad de garantizar que las decisiones judiciales se ejecuten, en otras palabras, los fallos judiciales se cumplen sin tardanzas innecesarias (OEA, 1969). Con respecto al caso de Meza, la falta de cumplimiento de la ejecución de la decisión judicial en cuestión se convirtió en una violación de dicha responsabilidad lo que, en consecuencia, empeoró la situación del trabajador y aumentó “la cultura de la impunidad”. Como nos dicen Ruiz y Leiva (2024), el muy lento avance en la tramitación de las disputas laborales que se encuentran en conflicto y judicializadas constituye una ineficiencia que perjudica a ambas partes y que abona a la existencia de incertidumbre jurídica.

Por lo tanto, la indemnización por despido arbitrario debe estar a la orden de la magnitud causada por el daño derivado de la finalización ilícita del contrato. La Organización Internacional del Trabajo ha proclamado que esta indemnización debe permitir al trabajador estar suficientemente protegido y permitirle regresar al mundo laboral sin poner en riesgo su estabilidad financiera (OIT, 1982). También el pago tiene que hacerse de manera puntual porque cualquier retraso en el cumplimiento del laudo agrava la situación económica del reclamante y, por consiguiente, el reclamante sufre un daño adicional. Quinde (2024) menciona que la ausencia de coherencia en los criterios judiciales y los cuellos de botella procesales o la burocracia son algunos de los factores que extienden de manera irracional el tiempo necesario para resolver disputas laborales. Esto socava la confianza en el sistema judicial y causa perjuicio a las partes. La autoridad judicial debe asegurar la ejecución oportuna y el cumplimiento de las sentencias, para proteger los derechos de los trabajadores.

Las demoras judiciales y la procrastinación son un problema por sí mismas, pero también generan un problema subyacente para la sociedad en su conjunto en términos de

perpetuar la injusticia a nivel institucional. Así como destacan Joza y Macías (2024), no cumplir con los decretos internacionales, como los de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, plantea un problema recurrente en Ecuador, “debido a la falta de voluntad política y la obstrucción de algunas entidades gubernamentales, hay impedimentos infringidos hacia el cumplimiento efectivo de estas decisiones judiciales.” Tal actitud no es simplemente una violación de un tratado internacional; también crea una cultura desenfrenada de abuso civil descontrolado que no protege a los más vulnerables en el mercado laboral.

El caso Meza sirve como un recordatorio que ilustra la falta de control y seguimiento efectivo en el cumplimiento de judiciales dentro del sistema ecuatoriano. Como la Corte Interamericana de Derechos Humanos comenta en su informe de 2023, “la violación de las regulaciones americanas infringe directamente el artículo 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos”, resaltando de esta forma la presencia ineludible de que el Estado debe actuar para que cada fallo judicial se cumpla de forma obligatoria. La ausencia de sanciones permite a empleadores e instancias institucionales eludir sus responsabilidades sin consecuencias de peso, haciendo por tanto el marco legislativo de protección al trabajador más precario. Este caso pone de manifiesto que en Ecuador existe la necesidad de llevar a cabo reformas estructurales profundas para garantizar el cumplimiento articulado y oportuno de sentencias, la restitución de derechos violados, así como la recuperación de la fe ciudadana hacia la justicia.

### **Conclusiones**

Como se ha explicado en este análisis, las repercusiones legales derivadas de un despido injusto se consideran el resultado de una forma de despido que vulnera derechos fundamentales como la violación de la seguridad laboral y, además, impacta negativamente el bienestar socioeconómico y psicológico del empleado. Aunque existen algunas leyes nacionales e internacionales formadas para la protección de los empleados, como la Convención Americana

sobre Derechos Humanos, la falta de aplicación de tales leyes expone las lagunas dentro de todo el sistema judicial. Así como hubo una falta de regulación en el caso de Meza, la ausencia de legislación pone de relieve la necesidad de una acción constructiva e inmediata dentro del sistema legal que debe abordarse, incluida la promulgación de leyes para salvaguardar y proteger los derechos de los empleados.

El caso Meza es una ilustración aguda de cómo el fracaso del sistema judicial ecuatoriano impacta el marco de remedios que proporciona a sus sujetos. El caso ilustra cómo la ejecución de la sentencia y el pago, llamados así, se retrasan y obstaculizan aún más por los tribunales inferiores. Además, la falta de coherencia en los llamados procesos de toma de decisiones judiciales, también llamados procesos judiciales, hace que uno llegue a la conclusión de que la justicia se ha vuelto, a todos los efectos, esquiva. Todo esto resulta en una erosión de la confianza en el poder judicial, que a su vez solidifica el clima de impunidad prevaleciente y refuerza la situación donde la noción casi totalmente aceptada de que hay una necesidad urgente de reforma domina el marco de justicia laboral en Ecuador.

Con respecto a las políticas sobre el despido injustificado de trabajadores, es evidente que alguna forma de protección de leyes existe. Lamentablemente, en la práctica, esas medidas de protección no siempre son efectivas. Las principales normativas nacionales, sumadas a convenios internacionales como el artículo 8 de la Convención interamericana sobre derechos humanos, que demanda la pronta tramitación de los casos judiciales, sirven sistémicamente y deben ser complementadas con un dispositivo legal que funcione. Sin embargo, en el caso de Meza, los retrasos en el manejo del caso demuestran una falta de agilidad judicial donde ocurren violaciones sistemáticas fundamentales de los derechos de los empleados y, por lo tanto, están en mayor necesidad de atención judicial.

Al lado de las lagunas en el sistema judicial ecuatoriano, en su figura, se puede señalar que los procesales tales como la espera en la emisión de fallos, así como la no cohesión en los

procesos dentro de la judicatura, limitan gravemente la prestación de la justicia al pueblo trabajador. La politización del sistema judicial ecuatoriano en sus diversas facetas agudiza la situación de las víctimas de despido injustificado que, en tales circunstancias, quedan desprovistas de las mínimas herramientas legales de defensa a su disposición. Estas situaciones combinadas, no solo la agudizan, sino que, además, en su gran mayoría, merman la confianza social que se tiene sobre la administración de justicia, lo cual evidencian el llamado urgente para reformar estos mecanismos y atender a los sistemas planteados y hacer más dinámicos los procesos.

Por último, en lo que respecta a la actuación de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el caso que se analizó se observa que el cumplimiento de las resoluciones judiciales es fundamental en relación con la reparación integral de los daños que sufrieron las víctimas por despido intempestivo. La Corte Interamericana pone especial énfasis en el cumplimiento por parte de los Estados de la inmediata ejecución de las sentencias que se han proferido, porque la ineficacia de un sistema judicial no debe perjudicar a las partes en litigio. En este sentido, uno de los temas más urgentes que Ecuador debe atender es hacer cambios profundos a su sistema para que las resoluciones de carácter laboral se cumplan en los plazos que la justicia internacional demanda.

### Referencias bibliográficas

- Álvarez, R. (2021). *Derechos laborales y estabilidad en el empleo: Una perspectiva jurídica integral*. Editorial Laboral y Justicia.
- Arese, C. (Dir.), Cornejo, C. (Il.) & Celli, L. (Il.). (2023). *Reflexiones sobre Derechos Humanos Laborales* (1ª ed.). Editorial Brujas. <https://elibro.net/es/lc/utiec/titulos/269284>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica* (6.ª ed.). Episteme.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial No. 449. Quito, Ecuador: Asamblea Nacional.
- Bastidas, B. A. O., Monserrate, M. A. F., & Sánchez, S. E. C. (2024). Flexibilidad y políticas laborales: Correlación y tendencias legales en los derechos de trabajadores en Ecuador.

- Revista de ciencias sociales, 30(3), 441-458.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9800786>
- Binder, A. (2000). *La Transparencia en el Sistema Judicial*. Editorial Jurídica.
- Bonilla-Morejón, D. M. (2023). Derecho Penal y Políticas de Seguridad en Ecuador: Análisis de la Eficacia. *Revista Científica Zambos*, 2(3), 59-74.  
<https://revistaczambos.utelvtsd.edu.ec/index.php/home/article/view/50>
- Cafferata Nores, J. (2002). *Tecnología y Justicia: Herramientas para la Eficiencia Judicial*. Editorial Astrea.
- Coello Avilés, E. M., Mazacón Solano, W. L., & Zurita Acurio, C. A. (2023). La justicia alternativa para mitigar la sobrecarga procesal y fortalecer la confianza en el sistema legal. *Universidad y Sociedad*, 15(S3), 110-119. <https://n9.cl/pyyj6>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2023). “Caso Meza vs. Ecuador: Sentencia de 14 de junio de 2023”. San José, Costa Rica: CIDH. Recuperado de [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_493\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_493_esp.pdf)
- Embid Irujo, A. (1983). El derecho de reunión y su protección. *Referencia especial a la protección judicial*. *Revista de Administración Pública*, (100-102). CEPC - Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. <https://elibro.net/es/lc/utiec/titulos/2279>
- Flick, U. (2014). *Introducción a la investigación cualitativa* (5.ª ed.). Morata.
- Franco, D (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. *Revista de derecho*, (52), 70-87.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-86972019000200070&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-86972019000200070&script=sci_arttext)
- García Méndez, F. (2019). *Desigualdad laboral y despidos arbitrarios en América Latina: Una revisión crítica*. Bogotá: Editorial Jurídica Continental.
- Guamani Toapanta, J. E. (2024). *La justicia laboral y reconocimiento del derecho al trabajo en el Ecuador*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i2.11098](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11098)
- Jara Vásquez, M. E. (2015). Reflexiones sobre el arbitraje como mecanismo alternativo para la solución de conflictos individuales de trabajo. *Revista FORO*, 24, 39-47.
- Joza Bravo, F. A., & Macías Mejía, D. J. (2024). *El Sistema Interamericano y la falta de ejecución de sentencias en el Estado ecuatoriano*. Universidad San Gregorio de Portoviejo.
- Martínez Molina, D. (2021). Retos judiciales para el cumplimiento de sentencias constitucionales en el Ecuador. *CALAMO / Revista de Estudios Jurídicos*, Núm. 16, 74-88. <https://revistas.udlapublicaciones.com/index.php/RevistaCalamo/article/view/108>

- Mena, C. A. C. (2021). Derechos Laborales en la Corte Interamericana de derechos humanos. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (2), 136-162. <https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/12447>
- Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Recuperado de <https://www.un.org>
- Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Recuperado de <https://www.ohchr.org>
- Nogueira Alcalá, H. (2021). *Derechos humanos y desarrollo sostenible en el ámbito laboral*. Madrid: Ediciones Jurídicas y Sociales.
- Organización Internacional del Trabajo. (1982). *Convenio sobre la Terminación de la Relación de Trabajo (No. 158)*.
- Organización Internacional del Trabajo. (1998). *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). *Convenios y recomendaciones sobre derechos laborales*.
- Quinde, L. E. (2024). *Ejecución de sentencias en el marco de la tutela judicial efectiva en Ecuador: Desafíos y oportunidades*. Universidad Católica de Cuenca.
- Paguay Duchi, M. Á., & Morales Navarrete, M. A. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(2), 346-354. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202023000200346&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202023000200346&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Rivadeneira, A. A. (2011). El derecho al plazo razonable como contenido implícito del derecho al debido proceso: desarrollo jurisprudencial a nivel internacional y nacional. *Revista Internauta de Práctica Jurídica*, 27, 43-59.
- Ruiz, J., & Leiva, A. (2024). La celeridad en los procesos contenciosos administrativos en Ecuador. *Código Científico Revista de Investigación*, 5(1), 813-837. <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v5/n1/409>
- Sierra Bravo, R. (1993). *Técnicas de investigación social: teoría y ejercicios*. Paraninfo.
- Torres Ortiz, J. V., Solis Reyes, E. C., & Abarca Cruz, A. M. (2025). Desafíos en la aplicación efectiva de las garantías jurisdiccionales en Ecuador: Un análisis crítico desde el derecho constitucional. *Revista de Derecho Constitucional*, 6(E1), 1324-1354. <https://revistacodigocientifico.itslosandes.net/index.php/1/article/view/770>
- Villalobos, P. (2020). *Relaciones laborales justas: El rol de la legislación y la jurisprudencia en el despido arbitrario*. Lima: Ediciones Laboral Perú.

Zari, Á. Z., & de Viteri, M. F. S. (2023). La falta de especialización de jueces constitucionales y sus efectos en la administración de justicia en el Ecuador. *Polo del conocimiento*, 8(3), 345-366. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/5303>