

Vulneración a la integridad psíquica y afectiva del trabajador frente al despido arbitrario: un análisis del daño moral

Violation of the psychological and emotional integrity of the worker in the face of arbitrary dismissal: an analysis of moral damages

Yomaira Aracely Barreto Toapanta*

Universidad Nacional de Chimborazo
Riobamba - Ecuador
yomaira.barreto@unach.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0006-8288-6475>

Ariel Antony Tayupanda Tayupanda

Universidad Nacional de Chimborazo
Riobamba - Ecuador
ariel.tayupanda@unach.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0002-9178-392X>

Cristhian Mauricio Paltan Guaman

Universidad Nacional de Chimborazo
Riobamba - Ecuador
cristhian.paltan@unach.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0009-8494-5119>

Fredy Roberto Hidalgo Cajo

Universidad Nacional de Chimborazo
Riobamba - Ecuador
fhidalgo@unach.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-6873-7250>

*Correspondencia:

yomaira.barreto@unach.edu.ec

Cómo citar este artículo:

Barreto, Y., Tayupanda, A., Paltan, C., & Hidalgo, F. (2026). Vulneración a la integridad psíquica y afectiva del trabajador frente al despido arbitrario: un análisis del daño moral. *Esprint Investigación*, 5(1), 1043-1053. <https://doi.org/10.61347/ei.v5i1.327>

Recibido: 15 de mayo de 2026

Aceptado: 17 de junio de 2026

Publicado: 26 de junio de 2026

Copyright: Derechos de autor 2026 Yomaira Aracely Barreto Toapanta, Ariel Antony Tayupanda Tayupanda, Cristhian Mauricio Paltan Guaman, Fredy Roberto Hidalgo Cajo.



Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0.

Resumen: La vulneración de la integridad psíquica y afectiva del trabajador frente al despido arbitrario se produce cuando la terminación laboral ocurre sin causa justificada o sin el respeto de garantías mínimas, generando afectaciones emocionales, psicológicas y sociales que trascienden el ámbito económico. Esta situación evidencia limitaciones en la protección jurídica del trabajador y en la reparación efectiva del daño moral en el derecho laboral contemporáneo. El objetivo del estudio fue analizar la vulneración de la integridad psíquica y afectiva del trabajador frente al despido arbitrario, a partir del examen de la estructura legal del daño moral, su desarrollo doctrinal y jurisprudencial, así como la protección que brinda el ordenamiento jurídico para garantizar una reparación integral. La metodología empleada fue de enfoque cualitativo y diseño descriptivo, basada en una revisión bibliográfica de normas internacionales y nacionales, incluyendo instrumentos como la Organización Internacional del Trabajo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo. Asimismo, se analizaron artículos científicos indexados en bases de datos como Scopus y Google Scholar. Los resultados evidencian que el marco jurídico internacional reconoce el despido arbitrario como una vulneración de derechos fundamentales, mientras que a nivel nacional la reparación se centra principalmente en lo económico, lo que limita la protección del daño moral. Además, la doctrina y la jurisprudencia muestran falta de uniformidad en su cuantificación. Se concluye que existe una brecha entre el reconocimiento normativo y su aplicación efectiva, especialmente en la reparación integral del daño psíquico y afectivo del trabajador.

Palabras clave: Daño moral, despido arbitrario, trabajador, vulneración.

Abstract: The violation of the worker's psychological and emotional integrity in the context of unfair dismissal occurs when employment termination takes place without justified cause or without the respect of minimum guarantees, generating emotional, psychological, and social effects that transcend the economic sphere. This situation highlights limitations in the legal protection of workers and in the effective compensation for moral damages within contemporary labor law. The objective of the study was to analyze the violation of the worker's psychological and emotional integrity in the context of unfair dismissal, examining the legal structure of moral damages, its doctrinal and jurisprudential development, as well as the protection provided by the legal system to ensure comprehensive repair. The methodology employed was qualitative with a descriptive design, based on a literature review of international and national regulations such as the International Labour Organization, the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the Constitution of the Republic of Ecuador, and the Labour Code. Additionally, scientific articles were analyzed using databases such as Scopus and Google Scholar. The results show that the international legal framework recognizes unfair dismissal as a violation of fundamental rights, while at the national level compensation is mainly focused on economic aspects, limiting the protection of moral damages. Furthermore, doctrine and jurisprudence show a lack of uniformity in its quantification. It is concluded that there is a gap between normative recognition and its effective application, especially regarding the comprehensive repair of the worker's psychological and emotional harm.

Keywords: Arbitrary dismissal, moral damage, violation, worker.

1. Introducción

A pesar de la existencia de normas que protegen el derecho al trabajo y la dignidad del trabajador, en la práctica no siempre se garantiza una protección efectiva frente al despido arbitrario. Esta situación genera que un número significativo de trabajadores experimente afectaciones emocionales, psicológicas y sociales que no siempre son reconocidas ni reparadas adecuadamente por el sistema jurídico, lo que debilita la tutela integral de sus derechos fundamentales (Barrionuevo & Pachano, 2025).

En este contexto, el despido arbitrario se configura como una manifestación de vulneración de derechos laborales que trasciende la esfera económica, afectando directamente la integridad psíquica y afectiva del trabajador. Este tipo de desvinculación laboral puede generar consecuencias como ansiedad, depresión, disminución de la autoestima y deterioro de las relaciones familiares y sociales, lo que evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de protección jurídica (Flores et al., 2025; Lasso, 2025).

El trabajo, como derecho humano fundamental, se encuentra estrechamente vinculado con la dignidad de la persona. La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) establece el derecho a condiciones laborales equitativas, a la protección contra el desempleo y a una remuneración justa, lo cual implica que el Estado debe garantizar el ejercicio pleno del derecho al trabajo. En este sentido, la afectación de este derecho incide directamente en el bienestar psicológico, emocional y social del trabajador, limitando su desarrollo integral (Galindo, 2025; Hernández-Infante et al., 2025).

Desde una perspectiva social y económica, la pérdida del empleo no solo implica la reducción de ingresos, sino también la ruptura de la estabilidad personal y familiar, generando situaciones de vulnerabilidad y exclusión social. Diversos estudios evidencian que un alto porcentaje de trabajadores despedidos de forma arbitraria presentan afectaciones emocionales importantes, como estrés, tristeza y desmotivación, lo que impacta en su vida cotidiana y en su entorno social (García & Salazar, 2025; Rangel, 2022).

En el plano normativo, tanto el marco internacional como el nacional establecen mecanismos de protección frente al despido injustificado. La Constitución de la República del Ecuador (2008) reconoce la estabilidad laboral, la dignidad humana y la seguridad jurídica como principios fundamentales. De igual forma, el Convenio N.º 158 de la Organización Internacional del Trabajo (1982) establece la necesidad de una causa justificada para la terminación del contrato laboral, así como la obligación de garantizar mecanismos de reparación adecuados en caso de despido injustificado.

El daño moral derivado del despido arbitrario se relaciona con la afectación de bienes extrapatrimoniales como la integridad psíquica, la autoestima y la reputación del trabajador. Sin embargo, su acreditación presenta dificultades debido a su naturaleza subjetiva, lo que exige el uso de evidencia médica, psicológica y testimonial para su adecuada valoración (Naranjo & López, 2025). Asimismo, la jurisprudencia muestra criterios dispares en su reconocimiento y cuantificación, lo que evidencia la necesidad de mayor uniformidad en su tratamiento (Vega, 2026; Escobar & Charry, 2026).

En este sentido, se propone un enfoque integral que combine la indemnización económica con la restitución de derechos y el acompañamiento psicológico, así como la implementación de criterios probatorios más objetivos que permitan una tutela judicial efectiva del trabajador frente al despido arbitrario (Pin-Zambrano, 2024; Konadu et al., 2025).

Finalmente, el presente estudio tiene como objetivo analizar la vulneración de la integridad psíquica y afectiva del trabajador frente al despido arbitrario, examinando la estructura legal del daño moral,

su desarrollo doctrinal y jurisprudencial, así como la protección que brinda el ordenamiento jurídico para garantizar una reparación integral. Para ello, se proponen como objetivos específicos: examinar el marco jurídico nacional e internacional del despido arbitrario, analizar la doctrina y jurisprudencia sobre indemnización por daño moral identificando los factores que influyen en su cuantificación, y evaluar los mecanismos de prueba y los procedimientos judiciales que permiten acreditar el daño moral y asegurar su reparación efectiva.

2. Metodología

El presente estudio adoptó un enfoque cualitativo y descriptivo, centrado en analizar la vulneración de la integridad psíquica y afectiva del trabajador frente al despido arbitrario. El diseño de la investigación fue de tipo narrativo y se basó en una revisión bibliográfica de marcos internacionales y nacionales, incluyendo la Organización Internacional del Trabajo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Código del Trabajo del Ecuador y la Constitución de la República del Ecuador. Asimismo, se incorporaron artículos científicos obtenidos de bases de datos indexadas como Scopus y Google Scholar.

El proceso de búsqueda bibliográfica se realizó mediante la aplicación de descriptores y operadores booleanos en español e inglés, tales como *“unfair dismissal” AND “moral damage”, “unfair dismissal” AND “emotional distress”* y *“despido arbitrario” AND “daño moral”*. Estos criterios permitieron delimitar estudios directamente relacionados con la vulneración de la integridad psíquica y afectiva del trabajador frente al despido arbitrario.

La información recopilada fue sistematizada mediante matrices de análisis, lo que facilitó la comparación estructurada entre autores, la identificación de convergencias y divergencias teóricas, así como la detección de vacíos conceptuales en la literatura existente.

Este enfoque permitió organizar los hallazgos en tres ejes principales: el marco jurídico nacional e internacional del despido arbitrario, la doctrina y jurisprudencia sobre la indemnización por daño moral, y los mecanismos de prueba y procedimientos judiciales para la acreditación y reparación efectiva del daño moral.

3. Resultados

Marco jurídico nacional e internacional del despido arbitrario y la protección de la integridad del trabajador

El marco jurídico nacional e internacional que regula el despido arbitrario y la protección de la integridad del trabajador se fundamenta en un conjunto de normas orientadas a garantizar la estabilidad laboral, la dignidad humana y la reparación frente a la terminación injustificada del vínculo laboral.

En el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo (1982), a través del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), establece que ningún trabajador puede ser despedido sin una causa justificada vinculada a su conducta, capacidad o necesidades de la empresa. Este instrumento exige, además, garantías mínimas como el derecho a la defensa, la notificación de los motivos del despido y la posibilidad de impugnar la decisión ante una autoridad imparcial. Asimismo, prevé que, frente a un despido injustificado, corresponde una reparación adecuada, ya sea mediante la reposición en el empleo o la indemnización, reforzando la protección de la dignidad e integridad del trabajador.

De forma complementaria, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) reconoce el derecho al trabajo, la libre elección de empleo, condiciones equitativas y la protección contra el desempleo, situando la dignidad humana como eje central del sistema de derechos. Bajo este enfoque, el despido arbitrario no solo representa un conflicto laboral, sino también una posible vulneración de derechos humanos cuando se realiza sin justificación ni garantías mínimas, afectando la estabilidad emocional, social y el proyecto de vida del trabajador. Aunque este instrumento no es jurídicamente vinculante, constituye un referente interpretativo fundamental para la construcción de estándares nacionales.

En la misma línea, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) reconoce el derecho al trabajo y obliga a los Estados a adoptar medidas que garanticen condiciones laborales justas y la protección frente al despido injustificado. Este instrumento amplía la comprensión del despido arbitrario al considerar no solo sus efectos económicos, sino también su impacto en la integridad física, psíquica y social del trabajador, derivado de las consecuencias emocionales y sociales que genera la pérdida del empleo.

En el ámbito nacional, el Código del Trabajo del Ecuador (2005) regula las formas de terminación de la relación laboral y establece indemnizaciones frente al despido intempestivo o arbitrario bajo el principio de compensación económica. Sin embargo, esta regulación evidencia una limitación estructural, puesto que la respuesta jurídica se centra en la reparación patrimonial, dejando en segundo plano la afectación psicológica y el daño moral, lo que reduce la efectividad de la reparación integral del trabajador.

A nivel constitucional, la Constitución de la República del Ecuador (2008) reconoce el trabajo como un derecho y un deber social, garantizando la dignidad humana, la estabilidad laboral y la protección de la integridad física y psíquica. En este sentido, el despido arbitrario trasciende la esfera laboral y adquiere relevancia constitucional cuando vulnera derechos fundamentales, activando la obligación estatal de garantizar mecanismos de protección y reparación integral.

En conjunto, el marco jurídico nacional e internacional muestra una convergencia normativa en la protección del trabajador frente al despido arbitrario; sin embargo, también se identifica una brecha entre el reconocimiento formal de los derechos y su efectividad práctica, especialmente en lo referente a la reparación del daño psíquico, emocional y social. Esta situación revela que, si bien existe un marco jurídico sólido en términos declarativos, su aplicación aún resulta limitada y desigual, lo que debilita la garantía de una protección integral y uniforme de la integridad del trabajador en escenarios de despido injustificado.

Doctrina y jurisprudencia sobre la indemnización por daño moral en el contexto laboral

La doctrina y la jurisprudencia sobre el daño moral en el ámbito laboral evidencian la evolución de la protección del trabajador frente al despido arbitrario en distintos sistemas jurídicos. Se reconoce que este tipo de despido no solo genera consecuencias económicas, sino también afectaciones a la integridad emocional y psicológica del trabajador, lo que ha motivado un desarrollo progresivo de criterios doctrinales y jurisprudenciales orientados a su reparación. En este contexto, la Tabla 1 presenta los principales aportes doctrinales y jurisprudenciales relacionados con la regulación del despido arbitrario y la protección de la integridad del trabajador.

Desde una perspectiva comparada, Lisboa (2024) evidencia en España la falta de criterios uniformes para la cuantificación del daño moral, generando dependencia jurisprudencial e inseguridad jurídica, además de cuestionar la insuficiencia de baremos administrativos como método de reparación individual.

En Perú, Taipehuaman (2025) destaca que el despido incausado produce efectos económicos y también psicológicos y familiares; sin embargo, la reparación del daño moral es limitada por baja judicialización y ausencia de medidas psicosociales complementarias.

En Venezuela, Villegas (2026) sostiene que el daño moral en casos de acoso laboral requiere prueba del hecho ilícito y del nexo causal, consolidándose como mecanismo de tutela de derechos laborales, aunque con alta carga probatoria para el trabajador.

En Ecuador, Vega (2026) identifica incertidumbre jurisprudencial y criterios no uniformes en la reparación del daño moral, evidenciando tensiones entre indemnización tarifada y reparación integral, lo que debilita la tutela judicial efectiva.

Tabla 1

Doctrina y jurisprudencia sobre daño moral en el contexto laboral

| Autores | País | Enfoque principal | Aporte al daño moral en despido laboral |
|--------------------|--------|--|--|
| Lisbona (2024) | España | Análisis crítico de la problemática de la cuantificación de los daños morales en el ámbito laboral, ante la falta de criterios normativos propios y la diversidad de criterios jurisprudenciales, buscando referencias objetivas para su fijación. | Se destaca que la jurisprudencia ha evolucionado, pasando por la presunción del daño a la exigencia de su prueba mínima, y actualmente a valorar las circunstancias fácticas de la transgresión de derechos fundamentales para una compensación acorde a la gravedad del daño. Se critica el uso generalizado de la LISOS como única referencia, puesto que su función sancionadora no se ajusta plenamente a la reparación de un daño individual, generando inseguridad jurídica y resultados dispares. Se proponen como criterios a considerar para el legislador y los tribunales: la antigüedad del trabajador, la persistencia de la vulneración, la intensidad del quebrantamiento, las consecuencias en la situación personal o social del trabajador, la posible reincidencia, el carácter pluriofensivo de la lesión, el contexto de la conducta, y la actitud de la empresa para obstaculizar la defensa del derecho infringido. |
| Taipehuaman (2025) | Perú | La desprotección laboral frente al despido sin causa y la eficacia de la administración de justicia. | <ul style="list-style-type: none"> - El despido sin causa, aunque no está regulado expresamente en la ley, ha sido creado por la jurisprudencia del máximo intérprete constitucional, adquiriendo una naturaleza propia que lo diferencia de otros tipos de despido. - La normativa prevé una indemnización y la reposición del empleado en su puesto debido a la ausencia de una razón válida que justifique la terminación del vínculo. - En la práctica, los Gobiernos Locales cometen graves vulneraciones al derecho al trabajo al despedir obreros bajo regímenes inapropiados (como CAS) y alegando el término de contrato, lo cual no es una causal válida de despido. - El despido sin causa tiene un impacto profundamente negativo en la vida del trabajador, afectando aspectos emocionales, económicos y familiares, generando estrés, ansiedad, preocupación, depresión y baja autoestima. - Aunque los jueces pueden ordenar una indemnización por daño moral en casos judiciales exitosos, esto solo remedia parcialmente el sufrimiento emocional. No todos los despidos se judicializan, y el legislador no ha considerado suficientemente el impacto emocional y psicológico, dejando al trabajador sin acompañamiento psicológico estatal |

| | | | |
|-----------------|-----------|---|--|
| Villegas (2026) | Venezuela | Protección de los derechos humanos laborales frente al acoso laboral, con énfasis en la carga de la prueba y reparación | El daño moral derivado del acoso laboral es reconocido jurídicamente con base en el hecho ilícito patronal (artículo 1185 del Código Civil), requiriendo que el trabajador pruebe el daño, el hecho ilícito y la relación causal; constituye una causa para retiro justificado y puede dar lugar a indemnizaciones por daños y perjuicios. |
| Vega (2026) | Ecuador | Enfoque restrictivo / mixto confuso (sin consolidar) | <ul style="list-style-type: none"> - Existe incertidumbre sobre la compatibilidad con las indemnizaciones tarifadas por despido, generando respuestas judiciales dispares y una escasez de fallos uniformes. - La carga probatoria recae íntegramente sobre el trabajador, lo que eleva las barreras de acceso a la tutela judicial efectiva. - Vulneración que afecte bienes personalísimos (honra, integridad psíquica, dignidad) más allá de las consecuencias económicas. - Daño acreditado mediante pruebas idóneas (informes periciales médicos o psicológicos). - Compatibilidad con indemnizaciones tarifadas que tengan carácter sancionatorio y no meramente resarcitorio. - Se requiere consolidar lineamientos dogmáticos para delimitar requisitos de configuración, estándares probatorios y criterios de compatibilidad |

Mecanismos de prueba y procedimientos judiciales para la acreditación del daño moral y su reparación efectiva

El análisis de los factores y mecanismos de prueba del daño moral permite comprender cómo el sistema judicial evalúa la existencia y magnitud del perjuicio extrapatrimonial, así como los elementos necesarios para garantizar una reparación efectiva. En este sentido, la Tabla 2 evidencia que la acreditación del daño moral no depende de un único medio probatorio, sino de un conjunto de elementos que deben ser valorados de manera integral por el juzgador dentro del proceso judicial.

El daño moral presenta una dimensión psicológica relacionada con el impacto emocional en la víctima, el cual debe ser acreditado mediante informes psicológicos, testimonios especializados y evidencias objetivas del estado emocional, siendo además relevante la preservación de evidencia digital cuando corresponda.

En la dimensión social, el daño se manifiesta en la afectación de las relaciones familiares, laborales y comunitarias, requiriendo pruebas testimoniales y evidencias de exclusión o estigmatización, cuya valoración depende del impacto generado por terceros en el entorno de la víctima.

La dimensión cultural se vincula con la vulneración de valores como la dignidad, el honor y la personalidad, sustentándose en normas constitucionales, convencionales y criterios jurisprudenciales, bajo principios de proporcionalidad y límites a la libertad de expresión.

En la dimensión económica, aunque el daño moral es extrapatrimonial, puede generar efectos indirectos en la situación laboral o profesional, los cuales se acreditan mediante evaluaciones laborales, sanciones o pérdidas económicas asociadas.

Finalmente, la dimensión judicial destaca el rol del juez en la valoración del daño moral, exigiendo motivación clara y coherente; sin embargo, se evidencia falta de estandarización en los criterios de

cuantificación, lo que plantea la necesidad de lineamientos que fortalezcan la seguridad jurídica y la reparación integral.

Tabla 2

Factores y mecanismos de prueba del daño moral

| Dimensión | Descripción del impacto | Medio de prueba asociado | Observación jurídica |
|-----------------------|--|--|---|
| Psicológico | Impacto emocional significativo en la víctima, como humillación, angustia, deterioro de la salud emocional y psicológica. | Informes psicológicos, testimonios de profesionales de salud mental, relatos de testigos, manifestaciones de la víctima sobre su estado emocional. | La evidencia debe demostrar el deterioro comprobado a nivel emocional para justificar una indemnización proporcional; la prueba digital debe preservarse adecuadamente. |
| Social | Afectación en las relaciones familiares, laborales y comunitarias, incluyendo estigmatización y rechazo social. | Testimonios de familiares, amigos, empleadores; evidencia de afectación laboral o exclusión social; interacciones sociales en redes sociales objetivamente verificables. | La valoración social considera reacciones y respuestas de terceros (comentarios, burlas, hostigamiento), que agravan o atenúan el daño |
| Cultural | Vulneración de valores y derechos inherentes a la dignidad humana y personalidad, afectando la reputación y el reconocimiento social. | Normativa constitucional y convencional sobre derechos de la personalidad; análisis jurisprudencial; doctrinas sobre honor y dignidad. | Reconocimiento constitucional y convencional limita la libertad de expresión cuando esta afecta derechos de personalidad; deben evaluarse límites de proporcionalidad |
| Económico | Menoscabo en la situación laboral o profesional de la víctima, pérdida de oportunidades o daños indirectos en su patrimonio. | Pruebas de repercusiones laborales (evaluaciones, despidos, sanciones), testimonios, informes sobre impacto económico indirecto. | Aunque el daño moral es extrapatrimonial, en ciertos casos se vincula a consecuencias económicas que deben ser consideradas para una cuantificación justa |
| Judicial (valoración) | Evaluación judicial coherente, transparente y motivada del daño moral, considerando factores propios del entorno digital como difusión, duración, interacción. | Actuaciones y motivación judicial detallada, valoración de la evidencia digital conforme a checklist probatorio y tabla orientativa de factores. | La jurisprudencia ecuatoriana requiere motivación clara para el monto indemnizatorio; falta aún estandarización, pero la propuesta busca uniformar criterios para seguridad jurídica y reparación adecuada. |

Nota. Elaboración a partir del estudio de Toledo & Maldonado (2026).

4. Discusión

Los resultados del estudio evidencian que, si bien existe un marco jurídico nacional e internacional que reconoce la protección del trabajador frente al despido arbitrario, persiste una brecha entre el reconocimiento formal de los derechos y su aplicación efectiva. Esta situación coincide con lo señalado por Flores et al. (2025), quienes sostienen que, aunque el derecho al trabajo está constitucionalmente protegido, en la práctica el despido intempestivo continúa generando afectaciones emocionales y psicológicas que no siempre son reparadas de manera integral.

En relación con el marco internacional, los hallazgos se alinean con los principios establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (1982) en el Convenio 158, así como con la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), los cuales reconocen el derecho al trabajo y la prohibición del despido injustificado. Sin embargo, tal como señalan Escobar y Charry (2026), la efectividad de estos instrumentos depende de su incorporación en la normativa interna de los Estados, lo que genera asimetrías en los niveles de protección efectiva del trabajador entre distintos contextos jurídicos.

Por otra parte, en el contexto nacional, los resultados son coherentes con lo expuesto por Vega (2026), quien identifica una falta de uniformidad jurisprudencial en la indemnización por daño moral en el ámbito laboral. Esta situación refleja la predominancia de reparaciones de carácter económico, lo que limita el alcance de la tutela respecto a la integridad psíquica del trabajador, tal como también lo evidencian Barrionuevo y Pachano (2025), al señalar que la reparación del daño moral no siempre logra restituir plenamente los derechos vulnerados.

Asimismo, Taiehuaman (2025) y Villegas (2026) coinciden en que el despido arbitrario y el acoso laboral generan impactos emocionales significativos, tales como estrés, ansiedad y depresión, afectando directamente la estabilidad personal del trabajador. No obstante, ambos autores advierten que la reparación judicial del daño moral se encuentra condicionada por exigencias probatorias estrictas, lo que limita su reconocimiento efectivo en la práctica jurisdiccional.

En cuanto a los mecanismos de prueba, los resultados se relacionan con Naranjo y López (2025), quienes destacan la importancia de la sana crítica y de los medios probatorios psicológicos, testimoniales y documentales para la acreditación del daño moral. En la misma línea, Toledo y Maldonado (2026) advierten la necesidad de establecer estándares probatorios más claros, puesto que la falta de criterios uniformes genera discrecionalidad judicial y decisiones dispares en casos similares.

Aunque existe un consenso doctrinal y normativo sobre la protección del trabajador frente al despido arbitrario, persiste una desconexión entre el reconocimiento formal de derechos y su materialización efectiva. Esta brecha se manifiesta principalmente en la falta de uniformidad jurisprudencial, la limitada reparación del daño moral y la insuficiencia de mecanismos probatorios estandarizados, lo que debilita la garantía de una protección integral de la integridad psíquica y afectiva del trabajador.

Se considera que futuras investigaciones deberían orientarse hacia el desarrollo de criterios objetivos de cuantificación del daño moral, así como hacia la implementación de protocolos probatorios estandarizados que permitan fortalecer la seguridad jurídica y la reparación integral en el ámbito laboral.

5. Conclusiones

El marco jurídico nacional e internacional establece un conjunto de normas orientadas a la protección del trabajador frente al despido arbitrario, sustentadas en principios como la estabilidad laboral, la dignidad humana y la prohibición de la terminación injustificada del vínculo laboral. No obstante, se evidencia una brecha entre el reconocimiento normativo y su aplicación efectiva, especialmente en lo referente a la protección de la integridad psíquica y afectiva del trabajador, lo que limita la garantía de una reparación integral en la práctica.

La doctrina y la jurisprudencia han evolucionado hacia el reconocimiento del daño moral como una afectación que trasciende lo económico, incorporando dimensiones emocionales, psicológicas y

sociales. Sin embargo, la ausencia de criterios uniformes para su cuantificación genera discrecionalidad en las decisiones judiciales. Los principales factores identificados para su valoración incluyen la intensidad del daño, las condiciones del despido, el impacto emocional en el trabajador y la evidencia probatoria disponible, lo que evidencia la necesidad de estandarizar criterios de cuantificación para fortalecer la seguridad jurídica.

La acreditación del daño moral requiere la aplicación de mecanismos probatorios integrales que incluyan evidencia psicológica, testimonios, documentos y valoraciones técnicas, bajo el principio de sana crítica judicial. Sin embargo, la falta de estandarización en los procedimientos probatorios y la alta carga de exigencia para el trabajador limitan la efectividad de la reparación. En este sentido, se identifica la necesidad de fortalecer los criterios técnicos y jurídicos que permitan una valoración más uniforme, objetiva y garantista del daño moral.

Referencias

- 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. <https://n9.cl/ab3cb>
- Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005 (Ecuador). <https://n9.cl/3pfop>
- Constitución de la República del Ecuador [CRE]. Registro Oficial No. 449 de 20 de octubre de 2008 (Ecuador). <https://n9.cl/41evj>
- Escobar, Y., & Charry, C. (2026). *Estabilidad laboral reforzada en Colombia: un análisis de su articulación con los principios de protección laboral de la OIT* [Tesis de posgrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional Universidad Cooperativa de Colombia. <https://n9.cl/u7xey>
- Flores, S., Hidalgo, F., & 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](https://doi.org/10.59282/reincisol.V4(7)1689-1709)
- Galindo, G. (2025). Más Allá de la Indemnización: Impacto Psicológico y Ocupacional del Despido Injustificado en Colombia. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 47. https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.20254712085
- García, K & Salazar, R (2025). Protección de los derechos laborales de los trabajadores informales en Ecuador. *ARANDU UTIC*, 12(2), 1752-1766. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10344005>
- Hernández-Infante, R., Infante-Miranda, M., Pupo-Pupo, Y., & Isea-Argüelles, J. (2025). El trabajo: Derecho humano fundamental. *IUSTITIA SOCIALIS*, 10(18), 170–181. <https://doi.org/10.35381/racji.v10i18.4382>
- Konadu, K., Opoku Mensah, A., Koomson, S., Abraham, E., Amuzu, J., & Manu, J-A. (2025). A model for improving the relationship between integrity and work performance. *International Journal of Ethics and Systems*, 41(4), 1003–1022. <https://doi.org/10.1108/IJOES-01-2023-0017>
- Lasso, E. (2025). El Daño como elemento fundamental de la responsabilidad del Estado. *Revista jurídica Latinoamericana*, 4, 35-45. <https://doi.org/10.61454/744w2503>

-
- Lisbona, F. (2024). *La cuantificación de los daños morales en el ámbito laboral* [Trabajo de pregrado, Universidad Pontificia Comillas]. Repositorio Institucional de la Universidad Pontificia Comillas. <https://n9.cl/8raxiv>
- Naranjo, L., & López, D. (2025). La sana crítica en la valoración probatoria e indemnización por daño moral. *ASCE Magazine*, 4(2), 44. <https://n9.cl/3km6a>
- Organización Internacional del Trabajo. (1982). *Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982* (núm. 158). NORMLEX. <https://n9.cl/oq7je>
- Pin-Zambrano, J. (2024). Tecnologías de la Información y la Comunicación y la Educación Rural de Ecuador. *Cienciamatria. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 10(18), 237-259. <https://doi.org/10.35381/cm.v10i18.1264>
- Rangel, J. (2022). *Discriminación laboral, justicia organizacional y bienestar laboral en empleados potosinos* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de San Luis Potosí]. Repositorio Institucional UASLP. <https://n9.cl/rne73>
- Taipehuaman, N. (2025). La desprotección laboral frente al despido incausado y la eficacia de la administración de justicia en el Perú. *Revista InveCom*, 6(3). <https://doi.org/10.5281/zenodo.17606054>
- Toledo, S., & Maldonado, L. (2026). Responsabilidad civil por daño moral derivado de publicaciones en redes sociales en Ecuador: propuesta de estándares de prueba y cuantificación. *KIRIA: Revista Científica Multidisciplinaria*, 1(2), 155-169. <https://doi.org/10.53877/ygt3ht71>
- Vega, R. (2026). Indemnización por daño moral en relaciones laborales en Ecuador: procedencia jurídica. *Revista Lex*, 9(32), 448–459. <https://doi.org/10.33996/revistalex.v9i32.466>
- Villegas, N. (2026). Acoso laboral por razones de género en américa latina desde la perspectiva de los derechos humanos. *The Journal of Gender, Diversity & Society (JoGEDIS)*, 4(1), 39-62. <https://n9.cl/2rul8>

Transparencia

Conflicto de interés

Los autores declaran que no existen conflictos de interés de naturaleza alguna como parte de la presente investigación.

Fuente de financiamiento

Los autores financiaron completamente la investigación.

Contribución de autoría

Yomaira Aracely Barreto Toapanta: Conceptualización, validación, análisis formal, investigación, gestión de datos, visualización, redacción - preparación del borrador original, redacción - revisión y edición, financiamiento, administración del proyecto, recursos, supervisión.

Ariel Antony Tayupanda Tayupanda: Conceptualización, software, validación, investigación, gestión de datos, redacción - preparación del borrador original, redacción - revisión y edición, financiamiento, recursos, supervisión.

Cristhian Mauricio Paltan Guaman: Conceptualización, metodología, análisis formal, investigación, gestión de datos, redacción - preparación del borrador original, redacción - revisión y edición, financiamiento, recursos.

Fredy Roberto Hidalgo Cajo: Conceptualización, metodología, análisis formal, visualización, redacción - preparación del borrador original, redacción - revisión y edición, financiamiento.

Los autores contribuyeron activamente en el análisis de los resultados, revisión y aprobación del manuscrito final.