

LITIGIO LABORAL POR DESPIDO INTEMPESTIVO EN ECUADOR

Actuación del abogado en jurisdicción administrativa y judicial



Manaces Esaud Gaspar Santos
Nino Giovanni Drouet Campo
Santiago Javier Paliz Ibarra
Andrés Sebastián Heredia Alvear
José Iván Jijón Motato
Joel Alejandro Mendoza Segovia

LITIGIO LABORAL POR DESPIDO INTEMPESTIVO EN ECUADOR

Actuación del abogado en jurisdicción administrativa y judicial

**Manaces Esaud Gaspar Santos
Nino Giovanny Drouet Campo
Santiago Javier Paliz Ibarra
Andrés Sebastián Heredia Alvear
José Iván Jijón Motato
Joel Alejandro Mendoza Segovia**

Diseño de carátula y edición: D.I. Yunisley Bruno Díaz

Dirección editorial: PhD. Kenia Noguera-Nuñez

Sobre la presente edición:

© Editorial EXCED, 2026

ISBN: 978-9942-560-27-8

Podrá reproducirse, de forma parcial o total el contenido de esta obra, siempre que se haga de forma literal y se mencione la fuente.

El contenido del texto y sus datos en su forma, corrección y confiabilidad son de exclusiva responsabilidad de los autores, y no representan necesariamente la posición oficial de la editorial EXCED.

Se permite descargar la obra y compartirla siempre que se den los créditos a los autores, pero sin posibilidad de alterarla de ninguna forma ni utilizarla con fines comerciales. El manuscrito fue previamente sometido a evaluación abierta por pares y aprobado por el Consejo Editorial, con base en criterios de neutralidad e imparcialidad académica.

EXCED se compromete a garantizar la integridad editorial en todas las etapas del proceso de publicación, evitando plagios, datos o resultados fraudulentos y evitando que los intereses económicos comprometan los estándares éticos de la publicación.



Editorial EXCED

Dr. Kennedy Nueva. 2do Callejón 11
A. Manzana 42, Número 26.

Guayaquil, Ecuador.

E-mail: editorial@excedinter.com

DEDICATORIA

A nuestros familiares, por su apoyo incondicional y constante, su fortaleza silenciosa y su comprensión firme. Su apoyo ha sido el fundamento esencial de cada uno de los logros que hemos tenido en nuestra carrera profesional y académica.

A nuestros compañeros de trabajo, por su colaboración invaluable, el intercambio de ideas y la mentalidad de equipo que, con esfuerzo y esperanza compartida, hicieron que esta experiencia educativa y la ejecución de este trabajo se enriquecieran enormemente.

A los especialistas y alumnos de derecho laboral, con la verdadera intención de que esta obra contribuya de manera importante al estudio y la reflexión crítica sobre la defensa de los principios legales que regulan la terminación de las relaciones laborales.

AGRADECIMIENTOS

Le expresamos nuestra sincera gratitud a Cristo por ser la luz que nos orienta, el manantial de nuestra fortaleza y la guía permanente en esta dura travesía.

Agradecemos a la PUCE, nuestra amada Alma Mater, por recibirnos y a todos los individuos que se sumaron a este proyecto para hacerlo posible.

Un reconocimiento especial va dirigido a nuestras familias, cuya comprensión profunda, paciencia y amor incondicional nos acompañaron durante las extensas jornadas de investigación y estudio.

Gracias a nuestros colegas y compañeros(as) docentes por sus valiosas aportaciones y por compartir su sabiduría, lo cual ha enriquecido esta experiencia.

PhD. Noadis Milán-Morales,
Universidad Tecnológica
ECOTEC, Ecuador

**PhD. Rosa Campoalegre-
Septien,** Universidad Nacional
Autónoma de México, México

**PhD. Salomón Barrezueta-
Unda,** Universidad Técnica
de Machala, Ecuador

**PhD. Neris Marina Ortega-
Guevara,** Universidad
Metropolitana, Ecuador

**PhD. Cynthia Alejandra
Rodríguez-Esparza,**
Instituto de Educación de
Aguascalientes, México

PhD. Javier Moreno-Tapia,
Universidad Autónoma del
Estado de Hidalgo, México

**PhD. Reineris Montero-
Laurencio,** Universidad
de Moa, Cuba

**PhD. Carmen Rosa Betancourt-
Aguilar,** Universidad Nacional
de Río Negro, Argentina

**PhD. Víctor González-
Escobar,** Universidad
Católica del Norte, Chile

**PhD. Yideira Domínguez-
Urdanivia,** Universidad
Metropolitana, Ecuador

**PhD. Juan Bautista Cogollos-
Martínez,** Universidad de
Cienfuegos «Carlos Rafael
Rodríguez», Cuba

PhD. Lidia Inés Díaz-Gispert,
Universidad de Otavalo, Ecuador

**PhD. Fernando Manuel
Lourenço-Martins,** Instituto
Politécnico de Coimbra, Portugal

PhD. Gema Díaz-Quesada,
Universidad Internacional
de La Rioja, España

PhD. Rubén García-Cruz,
Universidad Autónoma del
Estado de Hidalgo, México

PhD. Vladimir Pita-Simón,
Universidad de La Habana, Cuba

**PhD. Juan Manuel Palomares-
Cantero,** Universidad
Anáhuac, México

**PhD. Edgar Ricardo
Hernández-Romo,** Universidad
Pablo Latapí Sarre, México

**PhD. Gloria Ángela Domínguez-
Aguirre,** Universidad Juárez
Autónoma de Tabasco, México

**PhD. Jesús Manuel Lucero-
Acosta,** Universidad Autónoma
del Estado de Hidalgo, México

PhD. Susuky Mar Aldana,
Universidad Juárez del
Estado de Durango, México

PhD. Rosario Padial-Ruz,
Universidad de Granada, España

**PhD. Rigoberto Miguel
García-Batista,** Universidad
Técnica de Machala, Ecuador

**PhD. Juan Fernando Muñoz-
Uribe,** Universidad Pontificia
Bolivariana, Colombia

PhD. Luis Roberto Pino-Fan,
Universidad de Los Lagos, Chile

**PhD. Katy Caridad Herrera-
Lemus,** Universidad de
La Habana, Cuba

**PhD. Carlos Javier Ossa-
Cornejo,** Universidad
del Bío-Bío, Chile

PhD. Ivet Pérez-Shiels,
Universidad Juárez Autónoma
de Tabasco, México

**PhD. Yoel López-
Gamboa,** Universidad
Metropolitana, Ecuador

PhD. Francisco Joaquim,
Universidade do Namibe, Angola

PhD. Eulalia Calle-Palomeque,
Universidad de Cuenca, Ecuador

**PhD. Julio César Orozco-
Alvarado,** Universidad
Nacional Autónoma de
Nicaragua, Nicaragua

**PhD. Itzia María Cazares-
Palacios,** Universidad Autónoma
del Estado de Hidalgo, México

PhD. Enrique Casanovas-Cosío, Universidad de Cienfuegos «Carlos Rafael Rodríguez», Cuba

PhD. Víctor Manuel Martínez-García, Universidad Autónoma de Sinaloa, México

PhD. Alberto Bautista Sánchez-Oms, Universidad Central «Marta Abreu» de Las Villas, Cuba

PhD. Miguel Ángel Gallardo-Vigil, Universidad de Granada, España

PhD. Pavel Sidorenko-Bautista, Universidad Internacional de La Rioja, España

PhD. Silvia Arribas-Galarraga, Universidad del País Vasco, España

PhD. María Ángeles Recio-Ariza, Universidad de Salamanca, España

PhD. Camilo Andrés Rodríguez-Nieto, Universidad de la Costa, Colombia

PhD. José Emilio Sánchez-García, Universidad Autónoma Indígena de México, México

PhD. Juan Alfredo Tuesta-Panduro, Universidad Privada del Norte, Perú

PhD. Alicia Cabrera-Zagalaz, Universidad de Jaén, España

PhD. Antonio Rodríguez-Fuentes, Universidad de Granada, España

PhD. Luis Alberto Pérez-Llody, Universidad de Oriente, Cuba

PhD. Lázara Herrera-Martínez, Universidad Central de Ciencias Pedagógicas, Cuba

PhD. Annia Esther Vizcaino-Escobar, Universidad Central «Marta Abreu» de Las Villas, Cuba

PhD. Edgar Arturo Sánchez-Moreno, Universidad Autónoma Chapingo, México

PhD. Fabio Gómez-Moreno, Institución Educativa «José Ignacio Ospina», Colombia

PhD. Sixto González-Víllora, Universidad de Castilla-La Mancha, España

PhD. Mónica Leticia Osnaya-González, Colegio de Postgraduados, México

PhD. Joaquim Dolz, Universidad de Génova, Italia

PhD. Jesús Alfredo Morales-Carrero, Universidad de Los Andes, Venezuela

PhD. Francisco Cabezuelo-Lorenzo, Universidad Complutense de Madrid, España

PhD. Arelí Marlen Salgado-Delgado, Instituto Tecnológico de Zacatepec, México

PhD. Reinaldo Requeiro-Almeida, Universidad de Cienfuegos «Carlos Rafael Rodríguez», Cuba

PhD. Ivette Reyes-Hernández, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México

PhD. José Manuel Burga-Falla, Universidad Privada del Norte, Perú

PhD. Alejandra Hidalgo-de Camba, Universidad UNIDOS, Panamá

PhD. Melissa Edith Salazar-Echeagaray, Universidad Autónoma de Sinaloa, México

Prefacio

Introducción

Capítulo 1. Fundamentos del derecho laboral

- 1.1. Fundamentos conceptuales, naturaleza y características del derecho laboral
- 1.2. Modalidades de trabajo y transformación contemporánea de las relaciones laborales
- 1.3. Origen histórico y fundamentos sociales del derecho laboral
- 1.4. Doctrina social de la Iglesia y dignidad del trabajo
- 1.5. Origen y evolución del derecho laboral en Ecuador

Capítulo 2. Fundamentos teóricos del despido intempestivo

- 2.1. Fundamentos conceptuales y naturaleza jurídica del despido intempestivo
- 2.2. Configuración jurídica y modalidades de terminación de la relación laboral
- 2.3. Despido arbitrario, despido ineficaz y mecanismos de protección reforzada
- 2.4. Elementos constitutivos y principios protectores frente al despido intempestivo
- 2.5. Jurisprudencia constitucional, incidencia territorial y causas contemporáneas del despido

Capítulo 3. Procedimiento administrativo ante el ministerio de trabajo

- 3.1. Ministerio del Trabajo y estructura de la administración laboral
- 3.2. Sistema Único de Trabajo y gestión digital de los trámites laborales

3.3. Liquidación e indemnización por despido intempestivo: fundamentos y componentes del cálculo

3.4. Aplicación práctica del cálculo de la liquidación laboral

3.4.1. Resolución del caso: cálculo de la liquidación de Juan Luis Paredes Constante

3.4.2. Resolución del caso: cálculo de la liquidación de Ana María López Becerra

3.4.3. Resolución del caso: cálculo de la liquidación de Luís Antonio Cabrera Cuadrado

3.5. Acta de finiquito, formalización e impugnación de la terminación laboral

3.6. Procedimiento administrativo laboral y actuación profesional ante el Ministerio del Trabajo

Referencias

144

PREFACIO

El trabajo no constituye únicamente un medio de subsistencia, sino también una expresión de la dignidad humana, la realización personal y la participación responsable en la sociedad. Desde esta perspectiva, el derecho laboral se vincula estrechamente con la justicia social, la solidaridad y los principios humanistas que reconocen a la persona como centro de las relaciones de trabajo. Esta obra parte de esos fundamentos y procura que el abogado, en el ejercicio de su profesión, no pierda de vista la dimensión ética y espiritual de su labor: servir a la verdad, defender la justicia y actuar con respeto a la dignidad humana.

El derecho laboral es, por tanto, mucho más que una disciplina jurídica. Constituye un sistema de protección y equilibrio destinado a regular relaciones en las que confluyen intereses humanos, sociales y económicos. Entre los conflictos que pueden producirse en este ámbito, el despido intempestivo representa uno de los momentos de mayor tensión, pues supone la ruptura unilateral de una relación que constituye para el trabajador una fuente de ingresos, estabilidad y desarrollo personal, al tiempo que genera consecuencias jurídicas, económicas y organizacionales para el empleador.

La búsqueda de soluciones ante estos conflictos exige del abogado no solo conocimientos técnicos, sino también sensibilidad social, criterio jurídico y capacidad estratégica para comprender tanto la situación de la persona trabajadora como las responsabilidades y circunstancias del empleador. La justicia laboral requiere prudencia, empatía y compromiso con la verdad, porque detrás de cada controversia no existe simplemente un contrato que termina, sino

personas, familias, derechos, obligaciones y organizaciones cuya estabilidad también puede verse afectada.

Desde esta perspectiva humanista surge *Litigio laboral por despido intempestivo: Actuación del abogado en jurisdicción administrativa y judicial*, concebida con el propósito de acompañar al jurista en las distintas etapas de un conflicto laboral, tanto en sede administrativa como judicial. El texto pretende servir como una guía para estudiantes y profesionales del derecho, articulando los fundamentos jurídicos con las herramientas necesarias para la gestión y solución de controversias derivadas del despido intempestivo.

La experiencia docente y la práctica profesional constituyeron una motivación esencial para la elaboración de esta obra. En el ejercicio cotidiano del derecho laboral hemos observado que numerosos trabajadores desconocen los mecanismos jurídicos establecidos para la protección de sus derechos y que, en determinadas ocasiones, los profesionales afrontan estos procedimientos sin una metodología suficientemente estructurada o sin comprender plenamente la dimensión humana del conflicto. De esa realidad surge la necesidad de integrar teoría, práctica, estrategia y reflexión ética en un mismo texto.

Esta necesidad adquiere especial relevancia en Ecuador y, particularmente, en contextos como el de la provincia de Esmeraldas, donde las relaciones laborales se desarrollan en medio de desafíos vinculados con la informalidad, el desconocimiento de los derechos y obligaciones, las dificultades de acceso efectivo a la justicia y la necesidad de fortalecer una cultura de cumplimiento de la normativa laboral. Frente a este escenario, la formación jurídica debe proporcionar herramientas que permitan interpretar las normas y, al mismo tiempo, aplicarlas adecuadamente a situaciones concretas.

La obra está dirigida principalmente a estudiantes avanzados, docentes y profesionales del derecho que requieran comprender y abordar el conflicto derivado del despido intempestivo desde sus primeras manifestaciones hasta su resolución. Para alcanzar este propósito, se ha concebido en dos tomos que permiten estudiar de manera progresiva y articulada la actuación profesional del abogado.

El Tomo I se concentra en la etapa previa al proceso judicial y, particularmente, en las actuaciones relacionadas con el Ministerio del Trabajo. Una documentación adecuada, la correcta determinación de los haberes laborales y una actuación técnicamente fundamentada ante la autoridad administrativa pueden resultar decisivas para la protección de los derechos e intereses involucrados.

Este primer tomo se estructura en tres capítulos. El primer capítulo aborda el marco regulador y los principios del derecho laboral, mediante el examen de sus fundamentos históricos, teóricos, constitucionales y jurídicos. El segundo capítulo estudia el despido intempestivo, sus elementos característicos, sus consecuencias y su diferenciación respecto de otras formas de terminación de la relación laboral. El tercer capítulo desarrolla los trámites ante el Ministerio del Trabajo y el cálculo de haberes, con especial atención a la presentación de denuncias, las actas de finiquito, las transacciones, la actuación profesional y la determinación de los valores e indemnizaciones que correspondan.

El recorrido iniciado en este volumen tendrá continuidad en el Tomo II, dedicado a la actuación del abogado en la jurisdicción judicial laboral. En esa segunda parte se abordarán los componentes procesales del litigio, la preparación y redacción de la demanda, la audiencia, la actividad probatoria, la argumentación jurídica y el cumplimiento de las decisiones judiciales. Ambos tomos procuran ofrecer, de este modo, una comprensión integral

del itinerario que puede recorrer un conflicto laboral desde su surgimiento hasta su solución definitiva.

El lector encontrará en estas páginas no solo contenidos jurídicos y herramientas para la práctica profesional, sino también una invitación a reflexionar sobre la función social del derecho y la responsabilidad del abogado frente a quienes depositan en él la defensa de sus intereses. Ejercer el derecho laboral supone conocer las normas y los procedimientos, pero también comprender que detrás de cada expediente existe una realidad humana. Defender con rigor, actuar con prudencia y procurar la justicia constituyen, en última instancia, la esencia de una práctica jurídica comprometida con la dignidad del trabajo.

INTRODUCCIÓN

Cuando hablamos de Derecho Laboral, nos referimos a seres humanos y a historias de esfuerzo, así como a familias que dependen de un sueldo y a la dignidad que se forja diariamente mediante el trabajo. Esta obra se basa en un concepto esencial: el trabajo no es únicamente una actividad económica, sino también una manifestación del valor humano, que tiene un estrecho vínculo con la justicia social, la solidaridad y los principios de ética que respaldan la convivencia.

Uno de los puntos más sensibles dentro de esta disciplina es el despido intempestivo, que se presenta como una de las vivencias más duras en el marco de la relación laboral. Es una ruptura inesperada que, en numerosas ocasiones, sorprende e impacta directamente la estabilidad emocional, económica y familiar del empleado, sin olvidar que también produce tensiones e implicaciones para el empleador. Es el instante en que la misión protectora del Derecho Laboral se manifiesta con más claridad.

La inspiración para la redacción de esta obra se deriva de la experiencia académica y profesional de sus autores, quienes han constatado de forma reiterada cómo la ausencia de conocimiento técnico y de una metodología definida en los procedimientos administrativos y judiciales obstaculiza el acceso efectivo a la justicia ocupacional. Esta problemática se intensifica en escenarios como el de la provincia de Esmeraldas, donde confluyen fenómenos como la informalidad en el ámbito laboral y una cultura emergente de adhesión a las regulaciones vigentes.

La obra tiene como propósito proporcionar a los estudiantes, maestros y profesionales del derecho

instrumentos teóricos y prácticos que les faciliten abordar el litigio laboral con una planificación estratégica apropiada, un enfoque técnico riguroso y sensibilidad social.

El libro está dividido en dos volúmenes, que guían al lector durante todo el conflicto laboral. El primero se centra en la fase administrativa que precede al juicio, tratando el procedimiento ante el Ministerio del Trabajo, la gestión de actas de finiquito y el cálculo adecuado de las indemnizaciones. El segundo se introduce en la etapa judicial, estudiando elementos esenciales como la elaboración de la demanda, el juicio único, la valoración de las pruebas y la ejecución del fallo.

Fundamentalmente, este trabajo es una invitación a ejercer el Derecho Laboral de forma humanitaria. Ten presente que cada expediente tiene un ser humano tras de sí y que el abogado juega un rol crucial como defensor de la dignidad en el campo del trabajo.



CAPÍTULO

Fundamentos del derecho laboral

1.1. Fundamentos conceptuales, naturaleza y características del derecho laboral

El derecho laboral está conformado por dos términos de origen latino que, al combinarse, permiten delimitar con precisión su campo de acción. El término derecho deriva del latín *directum*, asociado con aquello que es correcto o recto, y se relaciona con el conjunto de normas y principios destinados a regular la convivencia social y garantizar condiciones de justicia. Su carácter coercible implica que su cumplimiento puede ser exigido mediante la fuerza de la ley y la intervención de la autoridad competente, con el propósito de asegurar la protección de las personas dentro de un determinado ordenamiento jurídico (Bogarín, 2001). Por su parte, el término laboral procede del latín *labor*, que se traduce como trabajo o esfuerzo y comprende aquello relacionado con las actividades, relaciones y

condiciones en las que se desarrolla el trabajo orientado a la producción de bienes o a la prestación de servicios (Guix, 1967).

A partir de estas raíces etimológicas, el trabajo puede comprenderse como una actividad humana esencial, de naturaleza intelectual o física, que no solo proporciona los medios necesarios para la subsistencia del individuo y su familia, sino que también constituye un ámbito para la realización personal. Debido a su relevancia individual y social, esta actividad se encuentra regulada por la legislación laboral mediante normas que establecen derechos, obligaciones y mecanismos de protección aplicables a las relaciones de trabajo (Contreras, 2022). Desde esta perspectiva, el derecho laboral adquiere una función reguladora y protectora, pues procura ordenar las relaciones que surgen del trabajo y establecer un marco jurídico dentro del cual puedan desarrollarse las actividades laborales.

Si bien la raíz latina labor se encuentra asociada con el esfuerzo, existen otras aproximaciones etimológicas que amplían la comprensión histórica del concepto de trabajo. Supiot (2008) señala que la palabra francesa *travail* estuvo vinculada al sufrimiento experimentado por la mujer durante el parto, asociación en la que confluyen las ideas de sufrimiento y creación. Esta relación permite advertir que el trabajo ha sido entendido históricamente no solo como una actividad productiva, sino también como una experiencia humana vinculada con el esfuerzo y la capacidad creadora. De este modo, la evolución del término refleja distintas dimensiones de la condición humana que han contribuido a configurar su significado contemporáneo, como se representa en la Figura 1.1.



Figura 1.1. Representación Simbólica del Esfuerzo Humano Asociado con el Concepto de Trabajo.

Fuente: Elaborada a partir de Supiot (2008).

La Figura 1.1 representa de manera simbólica el esfuerzo humano asociado con el concepto de trabajo y recoge la relación entre esfuerzo, sufrimiento y creación planteada por Supiot (2008). Esta representación permite comprender que el trabajo trasciende su dimensión estrictamente productiva y constituye una actividad vinculada con diferentes dimensiones de la experiencia humana, cuyo desarrollo dentro de la sociedad ha requerido el establecimiento de normas destinadas a regular las relaciones que se originan en torno a su realización.

Sobre esta base, y a partir de las perspectivas anteriores, los autores amplían esta concepción y consideran

al derecho laboral como la rama del derecho encargada de establecer el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones jurídicas derivadas del trabajo, así como las condiciones en las que este se desarrolla. Su finalidad se vincula con la organización de las relaciones laborales y con el establecimiento de derechos, obligaciones y garantías que proporcionen un marco jurídico para la interacción entre quienes participan en ellas.

1.2. Modalidades de trabajo y transformación contemporánea de las relaciones laborales

Las modalidades de trabajo se han diversificado y adaptado progresivamente a las transformaciones económicas, sociales y tecnológicas de la sociedad contemporánea. Estos cambios han favorecido la coexistencia de formas tradicionales de organización laboral con otras caracterizadas por una mayor flexibilidad respecto del lugar, el tiempo y las condiciones en que se desarrolla la actividad. Entre las modalidades más habituales se encuentran el trabajo presencial, remoto e híbrido, así como el trabajo independiente o *freelance*, a tiempo parcial o por horas, temporal, por turnos, por proyectos, colaborativo y mediante plataformas digitales. Esta diversidad evidencia las transformaciones experimentadas por la organización del trabajo y las relaciones laborales en las últimas décadas (McDowell & Christopherson, 2009), como se sintetiza en la Figura 1.2.

En Ecuador, la legislación laboral contempla distintas modalidades y regulaciones aplicables a las relaciones de trabajo y a determinados sectores, más allá de la distinción general entre contratación individual y colectiva. El Código del Trabajo establece disposiciones específicas atendiendo a las características de la actividad desarrollada, las condiciones en que se presta el servicio y la naturaleza de determinadas relaciones laborales (Honorable Congreso Nacional, 2005). Estas categorías jurídicas deben distinguirse de las tendencias contemporáneas de organización del trabajo señaladas anteriormente, pues responden a criterios normativos establecidos por el ordenamiento jurídico ecuatoriano. Entre las principales modalidades y regulaciones contempladas se encuentran las siguientes:

Servicio doméstico, trabajo a domicilio, de los artesanos, de los empleados privados, de los agentes de comercio y corredores de seguros, trabajo en empresa de transporte,

trabajo agrícola, trabajo para personas con discapacidad (Código de Trabajo, 2005, arts. 262-346).



Figura 1.2. Formas de prestación de servicios laborales.

Fuente: Elaborada a partir de McDowell y Christopherson (2009).

El artículo establece que el marco jurídico laboral comprende el conjunto de normas y principios destinados a regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, establecer los derechos y obligaciones de las partes y proporcionar mecanismos de protección frente a situaciones que puedan afectar el equilibrio de la relación laboral. En este sentido, su importancia radica en que establece las condiciones jurídicas dentro de las cuales se desarrolla el trabajo y procura garantizar el respeto de los derechos reconocidos a quienes intervienen en dicha relación.

Al respecto, Toapanta (2024) sostiene que:

La normativa laboral, como disciplina jurídica fundamental, se erige como el guardián de los derechos y obligaciones que emergen de las relaciones entre empleadores y trabajadores, traza un marco normativo que busca equilibrar los intereses de ambas partes y garantizar condiciones laborales dignas y justas (p. 6870).

Asimismo, Da Silva Bittencourt (2025) amplía esta perspectiva al concebir el derecho laboral no únicamente como un instrumento jurídico, sino también como una manifestación de la dignidad humana. Desde esta concepción, la persona es reconocida como un sujeto que interactúa con su entorno profesional y participa de las relaciones que se desarrollan en él, de manera que la protección laboral adquiere una

dimensión que trasciende la regulación contractual y se vincula con el reconocimiento de derechos esenciales dentro de la sociedad.

En consonancia con esta perspectiva, Palomeque y Álvarez (2007) definen el derecho laboral como la “ordenación jurídica del trabajo asalariado o prestado por cuenta ajena” (p. 7). Esta definición sitúa como objeto central de la disciplina la regulación jurídica del trabajo realizado por una persona en favor de otra a cambio de una contraprestación económica. En consecuencia, el derecho laboral estructura las relaciones que se originan a partir de esta prestación, delimita los derechos y obligaciones correspondientes a las partes y establece mecanismos destinados a garantizar su cumplimiento. Los principales componentes que intervienen en esta relación se representan en la Figura 1.3.



Figura 1.3. Prestación de servicios laborales.

Fuente: Elaborada a partir de Palomeque y Álvarez (2007).

El marco jurídico laboral ha experimentado una evolución considerable a través del tiempo y cambia dependiendo de los contextos. Un caso destacado es el sistema alemán, donde tradicionalmente el régimen laboral se ha interpretado como un modelo donde las empresas, los sindicatos y los sectores laborales juegan un papel proactivo en la definición de su estructura y funcionamiento. Este modelo ha evidenciado las transformaciones políticas: durante épocas autoritarias, el Estado mantenía un control más estricto, mientras que en épocas democráticas se concedió más libertad a los trabajadores y sindicatos.

Tras la Segunda Guerra Mundial, se consolidó una estructura más equitativa y participativa, en la que las decisiones cruciales en las grandes corporaciones se realizan entre los directivos y los representantes de los empleados. El Estado no dicta resoluciones, sino que establece las normas fundamentales para que estas comunidades de trabajo puedan organizarse de manera autónoma. (Supiot, 2008).

El derecho laboral contemporáneo evidencia una evolución significativa motivada por la creciente complejidad de la tecnología, las formas de organización productiva y las relaciones de trabajo. Esta transformación se encuentra estrechamente vinculada con la cuarta revolución industrial y el desarrollo de tecnologías digitales, fenómenos que han intensificado la interconexión entre los sistemas productivos, los datos, las personas y la inteligencia artificial. Como consecuencia, las relaciones laborales se desarrollan en escenarios cada vez más dinámicos, en los que las formas tradicionales de organización del trabajo conviven con nuevas modalidades de prestación de servicios y con procesos productivos caracterizados por una creciente incorporación de tecnologías digitales.

En este contexto, la automatización avanzada produce transformaciones tanto en la gestión de las organizaciones como en la ejecución de las actividades laborales, modificando tareas que anteriormente dependían exclusivamente de la intervención humana. Al mismo tiempo, la transición tecnológica incide en las competencias requeridas para participar en el mercado de trabajo y demanda procesos continuos de adaptación profesional. La rapidez de estos cambios plantea el desafío de evitar que determinados trabajadores queden desplazados como consecuencia de la obsolescencia de sus conocimientos y habilidades, por lo que la actualización de las competencias adquiere una importancia creciente en los nuevos escenarios laborales (Saccomani, 2025).

Desde esta perspectiva, los autores de esta obra conciben el derecho laboral como un sistema dinámico de normas, principios y prácticas que surge de la interacción entre el trabajo humano y su entorno social, económico y tecnológico. Su función no se limita a regular jurídicamente las relaciones derivadas del trabajo, sino que comprende también la búsqueda de un equilibrio entre quienes aportan su fuerza de trabajo y quienes organizan, administran o contratan dicha actividad. Esta concepción reconoce que las relaciones laborales pueden presentar desigualdades entre las partes y que el ordenamiento jurídico cumple una función relevante en la delimitación de derechos, obligaciones y garantías destinadas a proporcionar protección dentro de dichas relaciones.

Esta definición incorpora, además, una dimensión humanista al considerar el trabajo como una manifestación vinculada con la dignidad, la identidad y la transformación colectiva. En consecuencia, su significado trasciende la dimensión estrictamente económica y se relaciona también con el desarrollo individual y social. Comprender las particularidades del campo jurídico laboral, por tanto, no constituye únicamente una cuestión académica, sino que posee una dimensión práctica para trabajadores, empleadores y demás actores que intervienen en las relaciones laborales, al proporcionar elementos para interpretar los derechos, obligaciones y transformaciones que caracterizan el mundo del trabajo.

Las características atribuidas al derecho laboral también han experimentado cambios conforme se transforma la realidad social que constituye su objeto de regulación. Gamonal (2022) señala que algunas de las características tradicionalmente atribuidas a esta disciplina han perdido utilidad o pertinencia frente a las condiciones contemporáneas. Su consolidación histórica estuvo estrechamente relacionada con las transformaciones generadas por la industrialización y adquirió

especial relevancia durante el siglo XX. En este proceso, el Tratado de Versalles de 1919 constituyó un acontecimiento significativo al establecer la Organización Internacional del Trabajo, institución que contribuyó al desarrollo de principios y estándares orientados a la regulación y protección del trabajo.

Entre las características históricamente atribuidas al derecho laboral se encuentra su dimensión reivindicativa, relacionada con la búsqueda de un mayor equilibrio en las relaciones sociales y económicas y con el mejoramiento de las condiciones de vida de los sectores económicamente más vulnerables. Desde esta perspectiva, la regulación laboral procura establecer condiciones mínimas que permitan desarrollar una vida digna y reducir los desequilibrios derivados de las relaciones de trabajo (Walker, 1960, como se cita en Ruay, 2022). Esta dimensión, junto con otros rasgos que permiten comprender la autonomía y especificidad del derecho laboral como disciplina jurídica, se representa en la Figura 1.4.



Figura 1.4. Disciplina autónoma.

Fuente: Elaborada a partir de Ruay (2022).

Las peculiaridades más destacadas de esta rama del derecho son:

1. Autónomo,
2. Protección o tutela,
3. Regulador de la relación de dependencia,

4. Dinámico,
5. Búsqueda del equilibrio de intereses,
6. Realista.

Estos atributos permiten delimitar la naturaleza del derecho laboral como una disciplina orientada a regular las relaciones de trabajo y a establecer mecanismos jurídicos que contribuyan a corregir los desequilibrios que pueden producirse entre las partes. Su carácter protector y su vinculación con la justicia social permiten comprender que la regulación del trabajo no se limita al establecimiento de derechos y obligaciones contractuales, sino que responde también a la necesidad de garantizar condiciones compatibles con la dignidad humana y con una participación equitativa en las relaciones laborales.

En este sentido, Rodríguez (1978, como se citó en Monereo Pérez, 2021) sostiene que la esencia del derecho del trabajo radica en ser “un derecho de justicia social, creado para corregir los desequilibrios propios de la relación” (p. 4). Esta concepción permite situar la justicia social como uno de los fundamentos de la protección jurídica del trabajo, particularmente frente a las desigualdades que pueden presentarse entre quienes participan en una relación laboral. Desde esta perspectiva, el derecho laboral adquiere una función compensadora y protectora dirigida a establecer condiciones jurídicas que favorezcan relaciones de trabajo más equilibradas.

En el marco de un Estado de derecho, la justicia social constituye un principio estrechamente relacionado con la protección de las personas y grupos que pueden encontrarse en condiciones de vulnerabilidad o desigualdad. El derecho social proporciona instrumentos jurídicos destinados a garantizar derechos y establecer mecanismos de protección para trabajadores, personas adultas mayores, personas con discapacidad y quienes se encuentran en situaciones

de pobreza o exclusión social. En este contexto, el derecho laboral constituye una de las manifestaciones del derecho social, debido a que regula una dimensión esencial de la vida humana y procura establecer garantías frente a las desigualdades que pueden surgir en las relaciones de trabajo.

Esta orientación se proyecta hacia la creación de condiciones que permitan a las personas desarrollar una vida digna y acceder efectivamente a derechos fundamentales vinculados con la salud, la educación, el trabajo en condiciones justas y la vivienda. De este modo, la finalidad social de la regulación jurídica no se agota en la resolución de conflictos individuales, sino que se relaciona con objetivos más amplios de inclusión, igualdad y protección frente a situaciones de desventaja económica y social. El derecho laboral participa de esta finalidad al establecer un marco normativo que busca compatibilizar el desarrollo de las actividades productivas con la protección de quienes aportan su trabajo.

1.3. Origen histórico y fundamentos sociales del derecho laboral

La evolución histórica del derecho laboral se encuentra estrechamente vinculada con los procesos sociales orientados al reconocimiento de la dignidad y la protección de las personas en el ámbito del trabajo. A lo largo del tiempo, las formas de organización laboral han experimentado profundas transformaciones, desde sistemas caracterizados por la esclavitud, la servidumbre y otras relaciones de dependencia hasta el progresivo reconocimiento del trabajo como una actividad protegida jurídicamente y vinculada con el ejercicio de derechos fundamentales. Este proceso no se produjo de manera uniforme, sino como resultado de cambios económicos, sociales, políticos y jurídicos que modificaron tanto las condiciones de trabajo como la posición de los trabajadores dentro de la sociedad.

Las distintas etapas históricas contribuyeron progresivamente a configurar mecanismos de protección frente a condiciones laborales desfavorables y a consolidar principios y derechos que actualmente forman parte de numerosos ordenamientos jurídicos. Entre ellos se encuentran la igualdad de oportunidades, la libertad sindical, la limitación de la jornada laboral y la seguridad social. Su reconocimiento refleja el tránsito hacia modelos jurídicos en los que la regulación del trabajo adquiere una función protectora y procura establecer límites, garantías y responsabilidades dentro de las relaciones laborales.

Con el propósito de presentar de manera ordenada este proceso, la Tabla 1.1 sintetiza algunos de los principales hitos que han contribuido a la evolución del derecho laboral en el ámbito internacional. La secuencia permite observar la incidencia de las reivindicaciones sociales, las revoluciones industriales, el desarrollo progresivo de la legislación laboral y la adopción de instrumentos internacionales en la configuración de un marco jurídico que reconoce al trabajo no solo como un medio de subsistencia, sino también como una actividad relacionada con la dignidad, la identidad y la participación social.

Tabla 1.1. Cronología de la evolución del derecho laboral.

	1440 – 1400 a.C. o (Siglos VI – V a.C.) según relatos bíblicos (Génesis: 2:15). Dios asigna a Adán la labor de cuidado del huerto en el Edén: lo puso para que lo cultivara; conservara. De este pasaje se desprende que el trabajo fue una institución divina previa a la caída del hombre.
	Código de Hammurabi, 1750 a.C. (Edad Antigua). Reglas respecto a los salarios, responsabilidad del empleador. Periodo Romano: Trabajo esclavo regulado, contratos de trabajo primitivos que perduraron en la Edad Media.

	Feudalismo (Edad Media) 476 – 1492 d.C.: Trabajo relacionado con la tierra sin derechos de los trabajadores. Trabajadores = Siervos / Normas = Señor Feudal. Gremios artesanales: Los primeros tipos de organización laboral. Descubrimiento de América: elaboraron los fundamentos del derecho internacional moderno.
	- Revolución Francesa: 1789. Se proclaman los derechos humanos. Revolución industrial. 1760 - 1840 Trabajador = obrero / Normas = empresario. Se inician discusiones acerca de la libertad de trabajo debido a condiciones de trabajo precarias: jornadas laborales extensas, trabajo infantil y falta de higiene. - Ley Le Chapelier - 1791: Abolición del feudalismo. Restringe la sindicalización en Francia, impidiendo las agrupaciones de trabajadores. 1799-1800: Acts de combinación (Inglaterra): Se prohíben las huelgas y los sindicatos, pero después son derogados. - Capitalismo: Situaciones precarias: las primeras normativas laborales. 1833 - Ley de fábricas (Gran Bretaña): El trabajo infantil está prohibido.
	Además, en Revolución industrial surgen las primeras organizaciones laborales “sindicatos” y su lucha incesante genera leyes. Prohibición de la explotación laboral infantil. En España, el trabajo de personas menores de diez años está prohibido; no obstante, durante el periodo de la Primera República (1873-1874), dicha restricción se extendió para incluir a los menores de 11 años durante el Disturbios de Haymarket (Chicago - 1886). - Huelga multitudinaria para demandar una jornada laboral de ocho horas / El 4 de mayo: Explosivos lanzados contra agentes de policía en medio de manifestaciones.

	A comienzos del siglo XX, el mundo experimentó tensiones sociales profundas. En 1905, durante la antecámara de la Revolución Rusa, cerca de doscientos mil trabajadores marcharon hacia el Palacio de Invierno para exigir mejores condiciones de vida. La respuesta estatal fue una represión violenta que dejó miles de víctimas, un hecho que evidenció la urgencia de reconocer derechos laborales básicos. Tras la devastación de la Primera Guerra Mundial, la comunidad internacional dio un paso decisivo hacia ese objetivo. En 1919, el Tratado de Versalles creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuya misión fue; y sigue siendo promover normas laborales fundamentales: jornadas justas, prohibición del trabajo infantil, seguridad social y condiciones dignas para las personas trabajadoras.
	En América Latina, los cambios también se hicieron sentir. México incorporó reformas constitucionales de corte laboral, mientras que Colombia, entre 1930 y 1945, desarrolló una visión del derecho del trabajo influida por corrientes de pensamiento social. En este mismo periodo, en 1932, surgió el seguro obligatorio contra accidentes laborales, obligando a las empresas a responder por los riesgos inherentes al trabajo. Hacia 1940 se produjo un giro conceptual clave: el trabajo dejó de entenderse únicamente como un contrato económico y pasó a ser reconocido como un derecho humano. De esta idea emergieron principios modernos como el trabajo digno, la protección estatal frente a abusos y la creación de tribunales laborales especializados. Con ello también se consolidaron normativas más claras, derechos salariales, estructuras sindicales y sistemas de seguridad social. Este proceso permitió que el derecho del trabajo se integrara definitivamente como una disciplina autónoma en los planes universitarios y en la formación jurídica contemporánea. En 1945 la fundación de la ONU. - Fundada después de la Segunda Guerra Mundial con el objetivo de preservar la paz global.

Fuente: Elaborada a partir de Hammurabi (1977); Lóyzaga De la Cueva (2010); Sociedades Bíblicas Unidas (1960).

El *Manifiesto del Partido Comunista*, escrito por Karl Marx y Friedrich Engels y publicado originalmente en 1848, constituye un texto político centrado en la interpretación histórica de los conflictos entre las clases sociales y en la exposición de los fundamentos del comunismo. Desde esta perspectiva, sus autores sostienen que la historia de las sociedades se encuentra atravesada por enfrentamientos entre grupos situados en posiciones económicas y sociales diferentes. En el contexto del capitalismo industrial, el análisis se concentra particularmente en la relación entre el proletariado, integrado por quienes aportan su fuerza de trabajo, y la burguesía, propietaria del capital y de los medios de producción. La obra cuestiona las relaciones de explotación y desigualdad asociadas con el sistema capitalista y plantea la necesidad de una transformación profunda de la estructura social para superarlas (Marx & Engels, 2023).

Dentro de este marco de pensamiento, Marx atribuía especial importancia a la educación y a la toma de conciencia de los trabajadores, pues ambas contribuían a comprender las condiciones en las que se desarrollaba su participación en el sistema capitalista. Sin embargo, la transformación de la sociedad no podía limitarse a un proceso exclusivamente cultural o intelectual, debido a que las desigualdades no procedían únicamente de las ideas, sino también de las relaciones materiales de producción sobre las que se estructuraba el capitalismo. En consecuencia, la acción organizada de los trabajadores y la lucha de clases adquirían un papel central como mecanismos de transformación histórica y social (Neal Baxter, 2020).

Desde esta concepción, la acción transformadora debía trascender las reformas parciales y orientarse hacia modificaciones políticas y económicas capaces de alterar las estructuras sobre las que se sostenían las relaciones capitalistas de producción. Esta articulación entre

pensamiento y acción queda sintetizada en la conocida tesis de Marx: “los filósofos solo han interpretado el mundo de diversas maneras; lo que importa es cambiarlo” (Marx & Engel, 2023, p. 11). La afirmación expresa la importancia atribuida a la praxis y permite comprender la relación entre interpretación crítica de la realidad y transformación social. Algunos de los principales elementos de esta concepción y su relación con el trabajo se sintetizan en la Figura 1.5.

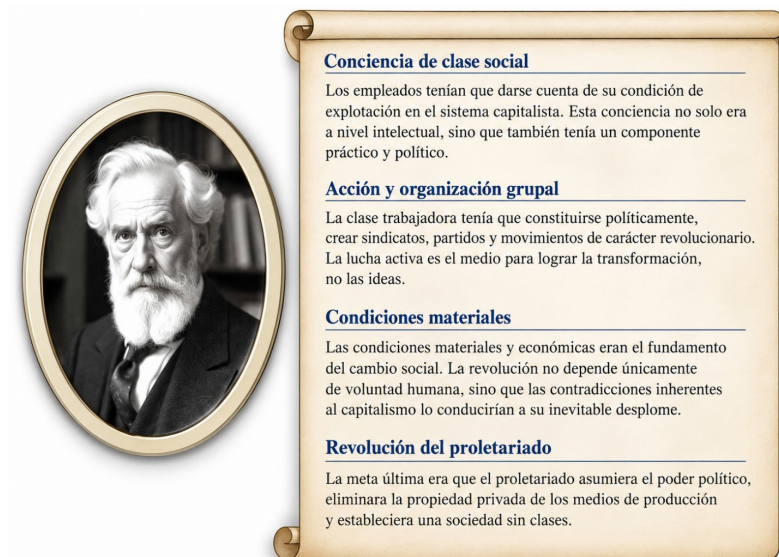


Figura 1.5 Síntesis del pensamiento sobre clase social y revolución.

Fuente: Elaborada a partir de Marx & Engels (2023).

La concepción de Karl Marx (1818–1883) sobre la conciencia de clase, la organización política y la transformación social permite comprender la estrecha relación que estableció entre el análisis crítico de las condiciones materiales y la acción colectiva de los trabajadores. Desde esta perspectiva, la toma de conciencia acerca de la posición ocupada dentro de las relaciones de producción constituía un elemento relevante para la organización política y para la posibilidad de impulsar transformaciones en las estructuras económicas y sociales.

Friedrich Engels desarrolló, junto con Marx, una interpretación crítica del capitalismo centrada en las relaciones de producción y en las condiciones de vida de la clase trabajadora. Desde esta perspectiva, consideraba que el sistema capitalista generaba relaciones de explotación y profundas desigualdades sociales, por lo que la construcción de una sociedad diferente requería la organización de los trabajadores, la educación política y la transformación de las estructuras económicas y sociales. Dentro de este planteamiento, la superación de las relaciones capitalistas implicaba también cuestionar la propiedad privada de los medios de producción y promover cambios políticos orientados hacia una organización social distinta (Engels & Marx, 2023). Los principales aportes atribuidos a Engels dentro de esta concepción social y política se sintetizan en la Figura 1.6.



Figura 1.6. Aportes teóricos de Friedrich Engels al pensamiento social y político.

Fuente: Elaborada a partir de Engels & Marx (2023).

El recorrido histórico desarrollado permite comprender que el derecho laboral no surgió como una construcción jurídica aislada, sino como resultado de profundas transformaciones económicas, sociales y políticas que modificaron progresivamente la concepción del trabajo y la posición de quienes lo realizan. El tránsito desde formas de trabajo caracterizadas por la esclavitud, la servidumbre y la ausencia de garantías hacia sistemas jurídicos orientados al reconocimiento de derechos evidencia un proceso gradual de institucionalización de la protección laboral. En este devenir, las revoluciones industriales, las reivindicaciones de los trabajadores, el desarrollo de las organizaciones sindicales y la creación de organismos internacionales contribuyeron a consolidar principios relacionados con la limitación de la jornada, la seguridad social, la libertad sindical y la protección frente a condiciones laborales desfavorables.

Dentro de este proceso histórico, las transformaciones producidas por el capitalismo industrial propiciaron también nuevas interpretaciones acerca de las relaciones entre trabajo, propiedad y desigualdad social. Los planteamientos de Marx y Engels adquirieron especial relevancia al situar las condiciones materiales de producción, la estructura de clases y la organización colectiva de los trabajadores en el centro del análisis social. La conciencia de clase, la educación política y la acción organizada fueron concebidas como elementos vinculados con la capacidad de los trabajadores para comprender su posición dentro de las relaciones productivas y participar en procesos de transformación social. De este modo, el pensamiento crítico sobre el trabajo contribuyó a ampliar el debate más allá de la relación contractual individual y permitió examinar las estructuras económicas y sociales dentro de las cuales se desarrollan las relaciones laborales.

En consecuencia, los fundamentos históricos y sociales del derecho laboral permiten explicar su carácter dinámico y su estrecha vinculación con las transformaciones de la

sociedad. La consolidación de esta disciplina representa el paso progresivo desde una concepción del trabajo centrada principalmente en la producción y la subordinación hacia otra en la que adquieren relevancia la dignidad humana, la protección jurídica, la justicia social y el reconocimiento de derechos. Esta evolución constituye una base indispensable para comprender el derecho laboral contemporáneo, pues demuestra que sus principios e instituciones responden a procesos históricos concretos y continúan transformándose ante los cambios económicos, sociales, tecnológicos y organizativos que afectan al mundo del trabajo.

1.4. Doctrina social de la Iglesia y dignidad del trabajo

Las encíclicas son documentos oficiales mediante los cuales el papa expone orientaciones doctrinales, pastorales y sociales dirigidas a la Iglesia católica. Estos documentos responden a las circunstancias y desafíos propios de cada periodo histórico y, aunque tradicionalmente se dirigen a obispos y otros miembros de la comunidad eclesial, su contenido puede extenderse al conjunto de los fieles e incluso abordar cuestiones de alcance universal (González, 2021). A través de las encíclicas, los pontífices han desarrollado reflexiones relacionadas con la fe y la moral, pero también han examinado problemas sociales vinculados con la dignidad humana, la paz, la justicia y el trabajo, así como cuestiones contemporáneas relacionadas con el cuidado de la creación.

En el ámbito laboral, el pensamiento social desarrollado por León XIII adquirió especial relevancia al abordar las condiciones de los trabajadores y las desigualdades derivadas de las transformaciones económicas de su época. Desde esta perspectiva, el trabajo no debía ser considerado únicamente como una mercancía, sino como una actividad estrechamente vinculada con la dignidad humana. En consecuencia, se defendía la necesidad de garantizar una remuneración

que permitiera al trabajador vivir dignamente y atender las necesidades de su familia, al tiempo que se cuestionaban las condiciones laborales inhumanas, los salarios insuficientes y las jornadas excesivamente prolongadas.

Esta concepción reconocía la propiedad privada, pero vinculaba su ejercicio con responsabilidades sociales y con la búsqueda del bien común, evitando que los intereses individuales se desarrollaran al margen de las necesidades de la sociedad. Asimismo, otorgaba importancia a la organización de los trabajadores mediante asociaciones capaces de representar y proteger sus intereses. A ello se añadía el reconocimiento de una función del Estado en la protección de las personas más vulnerables y en la promoción de condiciones sociales compatibles con la justicia, sin que dicha intervención implicara la eliminación de la iniciativa individual o de la propiedad privada. Los principales componentes de esta concepción social y laboral se sintetizan en la Figura 1.7.

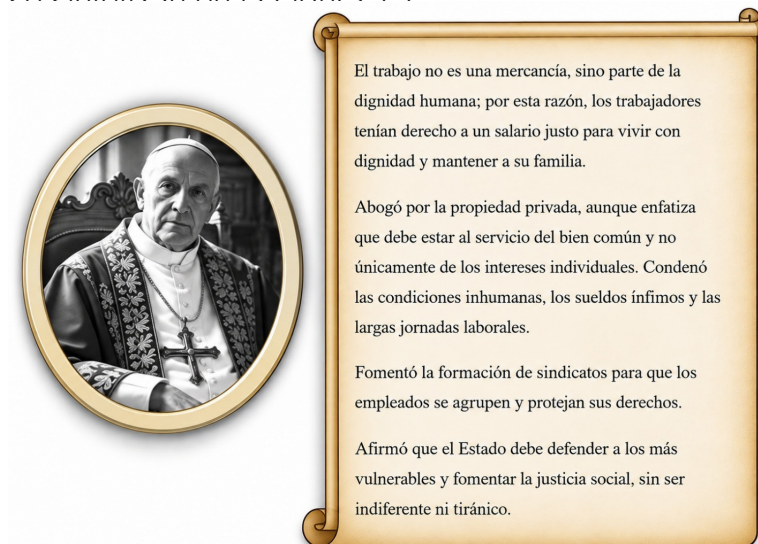


Figura 1.7. Pensamiento social y doctrina laboral de León XIII.

Fuente: Elaborada a partir de Raso (2025).

La concepción del trabajo desarrollada por la doctrina social de la Iglesia trasciende su función como medio para obtener ingresos y lo vincula con la dignidad de la persona, la justicia social y las condiciones en las que se desarrolla la actividad laboral. Dentro de esta tradición, las encíclicas *Rerum Novarum* y *Laborem Exercens* constituyen referentes para comprender la evolución del pensamiento social católico sobre el trabajo y los derechos de los trabajadores.

Rerum Novarum, publicada por León XIII en 1891, es reconocida como una obra fundamental en el desarrollo de la doctrina social de la Iglesia y aborda la situación de los trabajadores frente a las condiciones sociales y económicas derivadas de la industrialización. La encíclica defiende la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores ante situaciones de explotación y plantea principios orientados a establecer relaciones laborales compatibles con la dignidad humana (Raso, 2025). Desde esta perspectiva, León XIII concebía el trabajo como una actividad que debía desarrollarse bajo condiciones de justicia social, protección estatal y cooperación entre los diferentes sectores de la sociedad.

En este marco, León XIII proponía relaciones sociales fundamentadas en la justicia y la caridad cristiana y defendía la búsqueda de armonía entre las distintas clases sociales, en contraste con la confrontación de clases planteada por el marxismo. Esta concepción otorgaba relevancia tanto a la protección de los sectores económicamente más vulnerables como a la cooperación entre trabajadores y propietarios, contribuyendo así al establecimiento de algunos de los fundamentos que posteriormente caracterizarían el desarrollo de la doctrina social de la Iglesia (Martínez & Ramos, 2022).

Décadas más tarde, Juan Pablo II retomó y profundizó la reflexión sobre el trabajo en la encíclica *Laborem Exercens*. En este documento, el trabajo es concebido como una dimensión

esencial de la existencia humana, dotada de significado individual, social y espiritual. Desde esta perspectiva, las condiciones en las que se desarrolla la actividad laboral deben respetar la dignidad de cada persona y evitar que el trabajador sea reducido exclusivamente a su capacidad productiva. Esta concepción plantea la necesidad de promover relaciones laborales orientadas hacia la equidad, la protección de la persona y el bienestar social (Frezzato & Broleze, 2023).

En este contexto, Juan Pablo II formuló una crítica a distintas concepciones que, desde su perspectiva, podían conducir a la instrumentalización del trabajador. Por una parte, cuestionó el materialismo marxista cuando la persona es interpretada fundamentalmente desde su función dentro de las relaciones productivas; por otra, objetó las manifestaciones radicales del liberalismo económico cuando la libertad de mercado y la búsqueda del beneficio subordinan la dimensión ética y humana del trabajo. En ambos casos, el problema radicaría en situar los factores económicos o productivos por encima de la persona que realiza el trabajo (Mbae, 2023).

Uno de los principios centrales de esta concepción es el trabajo entendido como vocación humana, pues no constituye únicamente una actividad destinada a obtener una remuneración, sino también un medio mediante el cual la persona desarrolla sus capacidades y participa activamente en la sociedad. A ello se suma la primacía del trabajador sobre el capital, según la cual los recursos económicos, tecnológicos y productivos deben estar al servicio de la persona y no convertirla en un instrumento de producción. Esta perspectiva distingue, además, entre la dimensión objetiva del trabajo, relacionada con aquello que se produce y con los medios utilizados para hacerlo, y su dimensión subjetiva, centrada en la persona que trabaja y en el significado que la actividad adquiere para su desarrollo.

Esta concepción se proyecta igualmente sobre los derechos de los trabajadores, entre los que se encuentran una remuneración justa, el descanso, condiciones laborales dignas y la posibilidad de organizarse para la defensa de sus intereses. Asimismo, reconoce la necesidad de prestar especial atención a determinados grupos que pueden encontrarse en situaciones de mayor vulnerabilidad dentro del ámbito laboral. En ambos casos, estas concepciones corren el riesgo de instrumentalizar y deshumanizar al trabajador al subordinar el valor de la persona a factores económicos o productivos (Mbae, 2023), como se sintetiza en la Figura 1.8.



Figura 1.8. Principios fundamentales del trabajo en *Laborem Exercens*.

Fuente: Elaborada a partir de Mbae (2023); y Ortega (2021).

Juan Pablo II destacó también la dimensión espiritual del trabajo. Desde esta perspectiva, la actividad laboral no se limita a la obtención de bienes materiales o de una remuneración, sino que constituye un espacio para la realización personal, el desarrollo de capacidades y talentos, el servicio a los demás y la participación en la obra creadora de Dios. De este modo,

el trabajo realizado con sentido adquiere una dimensión que trasciende su función económica y puede contribuir tanto al desarrollo integral de la persona como a su relación con la comunidad y con los valores espirituales que orientan su existencia (Ortega, 2021).

En el desarrollo de la doctrina social de la Iglesia también ocupa un lugar relevante la encíclica *Mater et Magistra*, promulgada por Juan XXIII en 1961 con el propósito de orientar la reflexión de la Iglesia frente a las transformaciones sociales, económicas y tecnológicas de su tiempo. El documento reafirma principios relacionados con la solidaridad, la justicia y la dignidad humana y amplía la reflexión social católica ante los cambios experimentados por las sociedades contemporáneas (De Aquino Júnior, 2021). Dentro de este marco, la cooperación adquiere especial importancia como principio que puede manifestarse de distintas formas en los ámbitos jurídico y económico, entre las cuales el cooperativismo constituye una de sus expresiones organizativas.

Desde esta perspectiva, la cooperación puede producir efectos que trascienden la dimensión estrictamente económica y proyectarse sobre el desarrollo individual y las relaciones sociales. En el plano personal, favorece valores y virtudes como la equidad, la lealtad, la generosidad, el respeto mutuo, la responsabilidad, la confianza y la solidaridad, contribuyendo de este modo a la construcción de una conciencia cívica orientada hacia la convivencia y el bien común (Puy, 2022). La cooperación se configura, así como una práctica que articula intereses individuales y colectivos y que permite comprender la actividad económica desde una perspectiva vinculada con la responsabilidad social.

En el ámbito colectivo, el cooperativismo puede fortalecer la solidaridad, la responsabilidad compartida y los vínculos de colaboración entre quienes participan en una iniciativa

común. Esta perspectiva se contrapone a concepciones marcadamente individualistas de las relaciones sociales y favorece formas voluntarias de organización sustentadas en la cooperación, la confianza y la construcción de objetivos compartidos (Amanda & Derung, 2025). Los principales elementos sociales asociados con esta concepción se sintetizan en la Figura 1.9.



Figura 1.9. Principios sociales en la encíclica *Mater et Magistra*.

Fuente: Elaborada a partir de Kembo (2021).

La encíclica *Mater et Magistra* desarrolla una concepción del Estado estrechamente vinculada con la promoción de la justicia social y el bien común. Desde esta perspectiva, la actuación estatal no debe limitarse a una posición pasiva frente a las desigualdades económicas y sociales, sino que debe contribuir a crear condiciones que favorezcan el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales. Esta responsabilidad comprende ámbitos esenciales para el desarrollo humano, entre ellos la salud, el empleo, la vivienda y la educación,

especialmente cuando las desigualdades existentes dificultan que determinados sectores de la población puedan acceder a ellos en condiciones adecuadas.

Esta concepción de la responsabilidad social trasciende, además, las fronteras nacionales. Los problemas relacionados con la pobreza, la desigualdad y las diferencias en las condiciones de desarrollo entre los países requieren formas de cooperación que permitan articular responsabilidades compartidas. En este sentido, la solidaridad internacional adquiere particular importancia, pues plantea la necesidad de fortalecer la colaboración entre las naciones con mayores recursos y aquellas que enfrentan mayores dificultades económicas y sociales. La cooperación deja así de entenderse exclusivamente como una relación entre individuos o grupos y se proyecta hacia las relaciones entre sociedades y Estados.

Finalmente, esta perspectiva incorpora una dimensión de responsabilidad individual y social para los cristianos, a quienes se atribuye un papel activo en la aplicación de los principios del Evangelio dentro de la vida pública. Esta participación no se restringe al ámbito estrictamente religioso, sino que comprende la intervención responsable en los espacios sociales, políticos y culturales en los que se configura la vida colectiva. De este modo, la doctrina desarrollada en *Mater et Magistra* vincula la fe con el compromiso social y con la participación orientada hacia la transformación de aquellas condiciones que dificultan la justicia, la solidaridad y el respeto de la dignidad humana (Kembo, 2021).

1.5. Origen y evolución del derecho laboral en Ecuador

Para comprender el proceso mediante el cual se configuró la protección jurídica de los trabajadores en Ecuador, resulta necesario examinar los antecedentes históricos del derecho

laboral ecuatoriano. Antes de consolidarse como una rama autónoma del derecho, las relaciones de trabajo se desarrollaban en un contexto caracterizado por importantes desigualdades entre trabajadores y empleadores y por la existencia de garantías jurídicas limitadas para quienes prestaban sus servicios. Estas condiciones favorecieron el surgimiento de conflictos sociales, movimientos de trabajadores y diversas reivindicaciones orientadas al mejoramiento de las condiciones laborales y de vida.

La formación progresiva de la legislación laboral ecuatoriana estuvo vinculada con diversos procesos económicos, sociales y políticos. Entre ellos se encuentran las transformaciones derivadas de la industrialización, la difusión de nuevas corrientes de pensamiento social, los cambios políticos y constitucionales y la creciente organización de los trabajadores mediante sindicatos y otras formas de acción colectiva. La convergencia de estos factores contribuyó al establecimiento gradual de normas destinadas a limitar situaciones de explotación, regular las relaciones entre trabajadores y empleadores y reconocer derechos y garantías dentro del ámbito laboral.

Estos antecedentes permiten comprender que la evolución del derecho laboral ecuatoriano no consistió únicamente en la incorporación sucesiva de normas jurídicas, sino también en la construcción progresiva de una concepción social y constitucional del trabajo. En este proceso, el trabajo adquirió una importancia que trasciende su dimensión económica y se vincula con la protección de la persona, la justicia social y la organización de las relaciones productivas. La evolución histórica de los modos de producción y su relación con los distintos sistemas económicos constituye un elemento relevante para comprender este proceso, como se representa en la Figura 1.10.



Figura 1.10. Evolución de los modos de producción en los sistemas económicos.

Fuente: Elaborada a partir de Gaspar Santos (2018); Marx y Engels (2023); y McDowell y Christopherson (2009).

Los modos de producción, entendidos como las formas mediante las cuales las sociedades organizan la producción de bienes y servicios y estructuran las relaciones entre quienes participan en ella, se encuentran estrechamente relacionados con los antecedentes históricos del derecho laboral. Cada etapa del desarrollo económico ha configurado formas particulares de organización del trabajo y diferentes relaciones entre quienes realizan las actividades productivas y quienes controlan los recursos o medios de producción. El tránsito entre estos sistemas permite comprender cómo las transformaciones económicas y sociales generaron progresivamente la necesidad de establecer mecanismos jurídicos destinados a regular las relaciones de trabajo.

En las comunidades primitivas, la organización del trabajo estuvo estrechamente vinculada con la satisfacción colectiva de las necesidades de subsistencia. Las actividades de caza, recolección y otras formas iniciales de producción requerían diferentes modalidades de cooperación entre los integrantes

del grupo, en un contexto en el que las relaciones productivas eran sustancialmente distintas de las que posteriormente caracterizarían a las sociedades organizadas alrededor de la propiedad privada y la división en clases sociales. En consecuencia, no puede hablarse todavía de relaciones laborales en el sentido jurídico contemporáneo, sino de formas históricas de organización del trabajo vinculadas con las necesidades de supervivencia de las comunidades.

Con el desarrollo de sociedades esclavistas se consolidaron formas de producción sustentadas en el trabajo forzado. Las personas sometidas a esclavitud eran consideradas propiedad y carecían de los derechos que actualmente se asocian con la libertad de trabajo y la protección laboral. La relación se caracterizaba, por tanto, por una subordinación extrema en la que el trabajo era impuesto y la persona sometida a esclavitud carecía de autonomía para decidir las condiciones en las que desarrollaba sus actividades.

Durante el feudalismo, las relaciones de producción adquirieron características diferentes. Los siervos se encontraban vinculados a la tierra y desarrollaban actividades agrícolas dentro de estructuras dominadas por los señores feudales. Aunque esta organización difería de la esclavitud, tampoco puede equipararse con una relación laboral moderna basada en la libertad contractual y en el reconocimiento de derechos laborales. La dependencia económica y social continuó constituyendo un elemento determinante en la organización del trabajo.

La expansión del capitalismo industrial produjo una transformación sustancial de estas relaciones. El crecimiento de las fábricas, la incorporación de maquinaria y la progresiva generalización del trabajo asalariado modificaron tanto la organización de la producción como las relaciones entre trabajadores y propietarios de los medios de producción. Durante las primeras etapas de la industrialización fueron

frecuentes las jornadas extensas, las deficientes condiciones de trabajo y la utilización intensiva de mano de obra de mujeres y niños. Estas circunstancias contribuyeron al surgimiento de movimientos obreros y de reivindicaciones dirigidas a mejorar las condiciones laborales, procesos que ejercieron presión para la progresiva intervención del Estado mediante normas de protección.

La consolidación del movimiento obrero, la formación de sindicatos, el desarrollo de las huelgas y la posterior adopción de normas nacionales e instrumentos internacionales contribuyeron a transformar las relaciones entre capital y trabajo. En este proceso se produjo el reconocimiento gradual de derechos relacionados con la jornada laboral, la remuneración, el descanso, la organización colectiva, la seguridad social y otras garantías que actualmente integran los sistemas de protección laboral. La evolución de estos modos de producción y de las correspondientes formas de organización del trabajo permite comprender el contexto histórico en el que se desarrolló el derecho laboral contemporáneo.

Las transformaciones del capitalismo continuaron modificando las relaciones de trabajo durante los siglos XX y XXI. El capitalismo industrial se caracterizó principalmente por la expansión del sistema fabril y de la producción a gran escala, mientras que el creciente protagonismo de las instituciones y mercados financieros dio lugar a nuevas dinámicas económicas asociadas con el denominado capitalismo financiero. Más recientemente, la digitalización, la automatización y la utilización intensiva de datos han favorecido el desarrollo del capitalismo digital y de plataformas, caracterizado por modelos empresariales que utilizan infraestructuras tecnológicas para organizar actividades económicas y conectar a diferentes participantes.

Empresas como Uber, Amazon y Airbnb constituyen ejemplos conocidos de la expansión de estos modelos digitales.

Estas transformaciones tecnológicas han repercutido directamente en la organización del empleo mediante la expansión del teletrabajo, el trabajo intermediado por plataformas digitales y otras modalidades que modifican las formas tradicionales de prestación de servicios. La evolución de las distintas etapas del capitalismo demuestra, por tanto, que los cambios en los sistemas productivos repercuten sobre las relaciones laborales y generan nuevos desafíos para la regulación jurídica. En consecuencia, el derecho laboral requiere adaptarse a las transformaciones económicas y tecnológicas para responder a las nuevas formas de organización del trabajo y a los problemas de protección que pueden derivarse de ellas.

En Ecuador, los antecedentes de este proceso deben situarse en las transformaciones políticas, económicas y sociales experimentadas desde finales del siglo XIX y durante las primeras décadas del siglo XX. La Revolución Liberal de 1895 representó un cambio significativo en la organización política del país y coincidió con transformaciones vinculadas con el desarrollo de los sectores comerciales, bancarios y productivos. Sin embargo, la conformación de una legislación específicamente laboral fue un proceso posterior y progresivo, relacionado con el crecimiento de las relaciones de trabajo asalariado, la organización de los trabajadores, los conflictos sociales y la intervención creciente del Estado en la regulación de las condiciones laborales. Este proceso permite observar cómo las transformaciones de las relaciones de producción fueron acompañadas por la progresiva construcción de mecanismos jurídicos de protección, cuya evolución histórica en Ecuador se representa en la Figura 1.11.



Figura 1.11. Evolución de las relaciones de trabajo en los periodos históricos del Ecuador.

Fuente: Elaborada a partir de Andrade (2003); y Gaspar Santos (2018).

La Figura 1.11 permite observar la transformación histórica de las relaciones de trabajo en Ecuador a través de diferentes periodos políticos, económicos y sociales. Su evolución comprende formas de organización anteriores a la consolidación del Estado ecuatoriano y permite identificar el tránsito desde sistemas sustentados en distintas formas de trabajo obligatorio y dependencia hacia relaciones asalariadas y, posteriormente, hacia el reconocimiento progresivo de derechos laborales.

En el territorio que actualmente corresponde a Ecuador existieron diversas formas de organización social y productiva antes de la conquista española. Las comunidades indígenas desarrollaron sistemas colectivos de organización del trabajo vinculados con la agricultura, la construcción, el intercambio y la satisfacción de las necesidades comunitarias. Posteriormente, una parte importante del territorio andino fue incorporada al Imperio inca, dentro del cual se desarrollaron formas de organización del trabajo como la *mit'a*, el *ayni* y la

minka. Estas prácticas respondían a estructuras económicas y sociales distintas de las relaciones laborales contemporáneas y, por tanto, deben analizarse dentro de su propio contexto histórico.

Con la conquista y colonización española se produjo una profunda transformación de las relaciones sociales y productivas. Desde el siglo XVI se desarrollaron instituciones como la encomienda, la mita colonial y los obrajes, mediante las cuales se organizó y controló una parte importante del trabajo indígena. Estas formas de organización estuvieron asociadas con relaciones profundamente desiguales y con condiciones que, desde la perspectiva jurídica contemporánea, resultan incompatibles con los principios de libertad y protección del trabajador. La Corona española promulgó disposiciones destinadas a regular diferentes aspectos de la vida y del trabajo de las poblaciones indígenas, posteriormente recopiladas en las denominadas Leyes de Indias. Sin embargo, la existencia de estas normas no eliminó los abusos ni las condiciones de explotación que caracterizaron numerosas relaciones de trabajo durante el periodo colonial.

Dentro de este contexto también surgieron cuestionamientos a los abusos cometidos contra las poblaciones indígenas. Algunas figuras religiosas, entre ellas Bartolomé de las Casas, denunciaron determinadas prácticas de explotación y defendieron un trato diferente hacia los pueblos originarios. Estos planteamientos constituyen antecedentes relevantes para comprender los debates sobre la condición jurídica y humana de las poblaciones sometidas al dominio colonial, aunque no pueden interpretarse todavía como expresiones de un derecho laboral en el sentido contemporáneo.

La creación de la Real Audiencia de Quito en 1563 representó un acontecimiento fundamental en la organización administrativa

colonial del territorio. Durante este periodo continuaron desarrollándose actividades agrícolas, artesanales, textiles y mineras en las que participaron indígenas, mestizos, afrodescendientes y otros grupos de la sociedad colonial. Los obrajes adquirieron particular importancia como espacios de producción textil, mientras que otras actividades productivas recurrieron a diferentes formas de trabajo dependiente y obligatorio. Aunque existieron normas y ordenanzas destinadas a regular determinadas actividades, las relaciones de trabajo permanecieron condicionadas por profundas desigualdades sociales, económicas y jurídicas.

La independencia introdujo posteriormente un nuevo escenario político. Tras la batalla de Pichincha del 24 de mayo de 1822, el territorio de Quito quedó incorporado al proyecto político de la Gran Colombia. Ese mismo año tuvo lugar en Guayaquil el encuentro entre Simón Bolívar y José de San Martín, acontecimiento relacionado con el desarrollo de los procesos independentistas sudamericanos. Sin embargo, la independencia política no produjo una transformación inmediata de las condiciones materiales de trabajo. Numerosas relaciones económicas y sociales heredadas del periodo colonial continuaron influyendo sobre la población durante las primeras décadas del periodo republicano.

La disolución de la Gran Colombia y la constitución del Ecuador como Estado independiente en 1830 inauguraron una nueva etapa en la organización política y jurídica del país. No obstante, durante buena parte del siglo XIX persistieron importantes desigualdades económicas y sociales y formas de dependencia vinculadas especialmente con la propiedad de la tierra y el trabajo rural. Por ello, la proclamación de libertades individuales y la construcción de instituciones republicanas no significaron automáticamente la existencia de un sistema moderno de derechos laborales.

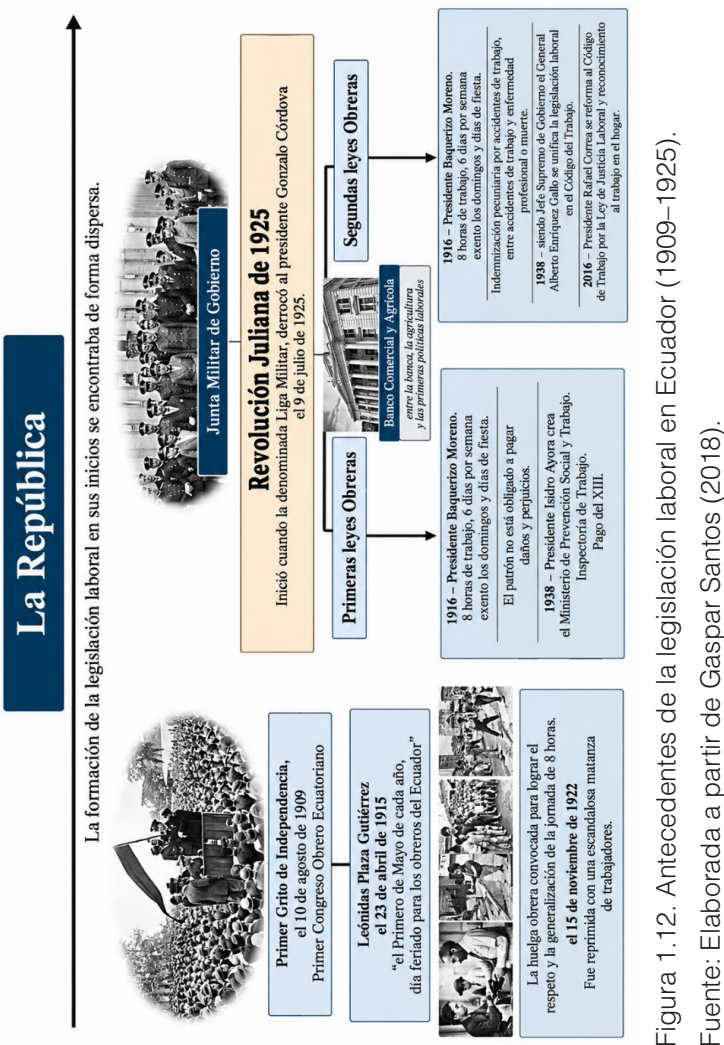
Durante las últimas décadas del siglo XIX y las primeras del XX, las transformaciones económicas comenzaron a modificar con mayor intensidad las relaciones de trabajo. El crecimiento de la economía agroexportadora, particularmente alrededor de la producción y exportación de cacao, incrementó la demanda de mano de obra y fortaleció determinadas relaciones de trabajo en las zonas rurales y comerciales. Sin embargo, amplios sectores de trabajadores continuaron desarrollando sus actividades en condiciones caracterizadas por bajos ingresos, extensas jornadas y una protección jurídica todavía limitada.

El desarrollo del ferrocarril ecuatoriano también constituyó un proceso significativo para la transformación de la organización del trabajo. La construcción de esta infraestructura requirió una numerosa fuerza laboral y favoreció la participación de trabajadores procedentes de distintos grupos y territorios. Las difíciles condiciones en las que se realizaron numerosas labores evidenciaron las limitaciones de los mecanismos de protección existentes. Al mismo tiempo, la expansión de las obras de infraestructura, las actividades comerciales y otras formas de producción contribuyó a extender progresivamente las relaciones de trabajo asalariado y a configurar nuevas formas de organización y jerarquización laboral.

El proceso de modernización política iniciado con la Revolución Liberal de 1895 constituyó otro antecedente importante para las posteriores transformaciones jurídicas y sociales del país. Sin embargo, la conformación del derecho laboral ecuatoriano no debe atribuirse exclusivamente a este acontecimiento. Durante las primeras décadas del siglo XX, la expansión del trabajo asalariado, la organización de los trabajadores, los conflictos sociales y las demandas de mejores condiciones laborales incrementaron la presión para establecer mecanismos jurídicos específicos de protección.

En este proceso, la movilización obrera adquirió una importancia creciente. Las reivindicaciones relacionadas con la duración de la jornada, las remuneraciones y las condiciones de trabajo contribuyeron a situar la cuestión laboral dentro del debate político y social ecuatoriano. Posteriormente, la Revolución Juliana de 1925 abrió una nueva etapa de reformas institucionales y sociales que favoreció una intervención más amplia del Estado en diferentes ámbitos de la vida económica y laboral. La construcción del derecho del trabajo fue, por tanto, progresiva y estuvo vinculada con la convergencia de transformaciones económicas, movilizaciones sociales y reformas políticas.

Estos antecedentes demuestran que el derecho laboral ecuatoriano no surgió de manera repentina, sino como resultado de un prolongado proceso histórico. Las formas de trabajo existentes durante la Colonia, las transformaciones derivadas de la independencia y la formación de la República, el desarrollo de la economía agroexportadora, la expansión del trabajo asalariado, las movilizaciones obreras y las reformas políticas de comienzos del siglo XX configuraron progresivamente las condiciones para el establecimiento de una legislación laboral moderna. La evolución experimentada durante la etapa republicana y los principales acontecimientos que antecedieron a su consolidación jurídica se presentan en la Figura 1.12.



A partir de las primeras décadas del siglo XX, la evolución del derecho laboral ecuatoriano estuvo marcada por la organización progresiva de los trabajadores, el surgimiento de conflictos laborales y la intervención creciente del Estado en la regulación de las relaciones de trabajo. Estos procesos contribuyeron al tránsito desde un escenario caracterizado por una protección jurídica limitada hacia la construcción de un sistema normativo orientado al reconocimiento de derechos laborales y sociales.

Las primeras manifestaciones de organización obrera constituyeron un elemento significativo dentro de este proceso. Durante las primeras décadas del siglo XX comenzaron a consolidarse organizaciones y encuentros de trabajadores que permitieron formular reivindicaciones colectivas relacionadas con las condiciones de trabajo. Entre estos antecedentes se encuentra el Primer Congreso Obrero Ecuatoriano, celebrado en 1909, mientras que en 1915 se produjo el reconocimiento oficial del 1 de mayo como fecha vinculada con la conmemoración de los trabajadores. Estas iniciativas reflejaron la creciente presencia de la cuestión laboral dentro de la vida política y social ecuatoriana.

Otro momento decisivo se produjo en Guayaquil durante las movilizaciones obreras de noviembre de 1922. Las demandas de los trabajadores estuvieron relacionadas con las condiciones económicas y laborales existentes, y las protestas culminaron el 15 de noviembre con una violenta represión. Este acontecimiento adquirió una profunda significación en la historia del movimiento obrero ecuatoriano y evidenció la intensidad de los conflictos sociales generados por las condiciones de trabajo y las desigualdades existentes durante las primeras décadas del siglo XX.

En este contexto, la legislación comenzó progresivamente a incorporar mecanismos de regulación de las relaciones laborales. Entre los antecedentes normativos de este periodo

se encuentran las disposiciones relacionadas con la duración de la jornada, el descanso y otras condiciones de prestación del trabajo. La construcción de estas primeras normas respondió a un proceso gradual en el que las demandas de los trabajadores, las transformaciones económicas y la intervención estatal comenzaron a converger en la configuración de un ámbito jurídico específicamente orientado hacia las relaciones laborales.

La Revolución Juliana, iniciada el 9 de julio de 1925 con el derrocamiento del presidente Gonzalo Córdova, representó otro punto importante en este proceso de transformación institucional. Durante el periodo juliano se impulsaron reformas destinadas a fortalecer la capacidad reguladora del Estado en los ámbitos económico, financiero y social. Particularmente durante el gobierno de Isidro Ayora se crearon o consolidaron instituciones que desempeñaron un papel relevante en la modernización estatal, entre ellas el Banco Central del Ecuador, la Caja de Pensiones y organismos de regulación y control. La creación de mecanismos de previsión social resultó especialmente significativa para la posterior evolución de la protección de los trabajadores.

Las reformas desarrolladas durante las décadas siguientes permitieron ampliar progresivamente el ámbito de protección jurídica del trabajo. La regulación del contrato individual, la jornada máxima, el descanso, la protección frente a determinados riesgos laborales y las garantías relacionadas con mujeres y menores formaron parte de un proceso mediante el cual el Estado asumió mayores responsabilidades en la regulación de las relaciones entre trabajadores y empleadores. De este modo, la legislación laboral dejó de estar integrada únicamente por disposiciones aisladas y comenzó a adquirir mayor sistematicidad.

Un acontecimiento fundamental en esta evolución fue la expedición del Código del Trabajo en 1938, durante el

gobierno de Alberto Enríquez Gallo. Su promulgación permitió reunir y sistematizar diferentes disposiciones laborales y constituyó un paso decisivo en la consolidación del derecho del trabajo como ámbito jurídico específico en Ecuador. Durante las décadas posteriores continuó ampliándose el reconocimiento de derechos y se fortalecieron instituciones relacionadas con la supervisión de las condiciones laborales, la seguridad social y la participación de las organizaciones sindicales.

Entre las décadas de 1940 y 1970 se profundizó el desarrollo de diferentes garantías laborales y sociales, al tiempo que las organizaciones de trabajadores adquirieron una presencia creciente dentro de la sociedad ecuatoriana. La regulación de la jornada, las remuneraciones, la terminación de las relaciones laborales, la protección frente a determinados riesgos y el desarrollo de la seguridad social fueron configurando un sistema de protección cada vez más amplio. Este proceso no estuvo exento de conflictos y reformas, pues la evolución económica del país generó nuevas necesidades de regulación.

Durante las últimas décadas del siglo XX adquirieron importancia los debates relacionados con la flexibilización de las relaciones de trabajo y con la necesidad de adaptar la legislación a las transformaciones económicas y productivas. Las modalidades contractuales temporales, eventuales y otras formas de organización del empleo generaron discusiones acerca del equilibrio entre flexibilidad productiva, estabilidad laboral y protección de los derechos de los trabajadores. Estas controversias anticiparon algunos de los problemas que adquirirían mayor relevancia con las transformaciones tecnológicas del siglo XXI.

La Constitución de la República del Ecuador de 2008 fortaleció la dimensión constitucional del trabajo al reconocerlo como un derecho y un deber social y al establecer principios

destinados a orientar las relaciones laborales. Este marco constitucional reforzó la vinculación entre trabajo, dignidad, igualdad, seguridad social y protección frente a distintas formas de discriminación, proporcionando una base jurídica para el posterior desarrollo de políticas y reformas laborales (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).

En 2015 se produjeron nuevas modificaciones mediante la legislación sobre justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar, que generaron transformaciones en diferentes ámbitos del sistema laboral y de seguridad social. Al año siguiente, la regulación del teletrabajo adquirió mayor relevancia. En agosto de 2016, el Ministerio del Trabajo expidió normas específicas para regular el teletrabajo en el sector privado, antecedente que posteriormente fue complementado por otras disposiciones aplicables al sector público y por reformas de rango legal.

La pandemia de COVID-19 produjo nuevos desafíos para las relaciones laborales durante 2020 y 2021. La emergencia sanitaria aceleró la utilización del teletrabajo y estuvo acompañada por reducciones de jornadas, terminaciones de relaciones laborales y controversias acerca de la aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor prevista en el Código del Trabajo. En junio de 2020, la Asamblea Nacional precisó que la aplicación de esta causal debía encontrarse vinculada con el cese total y definitivo de la actividad económica del empleador. La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, publicada el 22 de junio de 2020, incorporó además reformas relacionadas con el teletrabajo y otras medidas adoptadas en respuesta a la crisis sanitaria.

Entre 2022 y 2024 continuaron los debates acerca de la adaptación de la legislación laboral a las transformaciones económicas, sociales y tecnológicas. La expansión de las plataformas digitales, el trabajo remoto y otras formas de prestación de servicios planteó nuevos problemas

relacionados con la determinación de la existencia de relaciones laborales, la organización de las jornadas, la protección social y el alcance de los derechos de quienes desarrollan actividades mediante entornos digitales.

En 2025, las reformas relacionadas con la discriminación por edad introdujeron nuevamente este problema dentro del debate legislativo laboral. El proceso legislativo contempló medidas dirigidas a proteger la participación y permanencia de las personas mayores de 40 años en el mercado de trabajo. Entre las propuestas tramitadas se establecieron obligaciones progresivas para determinados empleadores respecto de la contratación de trabajadores mayores de esa edad. Estas disposiciones reflejan la ampliación progresiva de la protección laboral hacia problemas vinculados no solo con las condiciones materiales del trabajo, sino también con la igualdad y la prevención de prácticas discriminatorias.

También en 2025, el Ministerio del Trabajo expidió el Acuerdo Ministerial MDT-2025-053, mediante el cual se modificaron determinados procedimientos administrativos relacionados con el registro y control de documentación laboral. Entre otros aspectos, la normativa incorporó mecanismos digitales para la generación de códigos HASH y estableció procedimientos para el registro y conservación de las actas de finiquito y sus respectivos comprobantes de pago. El acuerdo dispone que el registro del acta de finiquito debe realizarse dentro de un plazo máximo de quince días contados desde la terminación de la relación laboral (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2025).

Este recorrido evidencia que la legislación laboral ecuatoriana ha experimentado un proceso continuo de transformación. Desde las primeras reivindicaciones obreras y las normas protectoras del comienzo del siglo XX hasta los actuales desafíos derivados de la digitalización, el teletrabajo y las nuevas formas de discriminación, el derecho laboral ha debido

responder a modificaciones constantes en las relaciones entre trabajadores, empleadores y Estado. Su evolución demuestra que la regulación del trabajo constituye un proceso dinámico estrechamente relacionado con los cambios económicos, sociales, políticos y tecnológicos experimentados por el país.

CAPÍTULO

Fundamentos teóricos del despido intempestivo

2.1. Fundamentos conceptuales y naturaleza jurídica del despido intempestivo

El término despido presenta antecedentes etimológicos vinculados con la idea de separación o desvinculación. Procede de la combinación de las voces latinas de *y expedire*, asociadas con los significados de expedir o liberar. Desde el siglo XII, el término comenzó a emplearse con sentidos relacionados con expulsar o separar, significado que posteriormente se proyectó hacia el ámbito laboral para identificar la decisión mediante la cual el empleador pone fin unilateralmente a una relación de trabajo (Trejo, 2011).

Por su parte, el término *intempestivus* procede del latín y se encuentra relacionado con aquello que ocurre fuera de tiempo o en un momento inoportuno. Desde su composición etimológica, se identifica la preposición *in-*, asociada con las ideas de negación o ausencia; la raíz *tempes*,

vinculada con el tiempo; y el sufijo *-tivo*, relacionado con una cualidad o condición de carácter activo o pasivo (Dechile, 2023). Esta aproximación permite comprender que el carácter intempestivo de una acción se encuentra asociado con su realización en un momento no previsto o fuera de la oportunidad esperada.

A partir de ambas aproximaciones etimológicas, la expresión despedido intempestivo puede comprenderse como la terminación unilateral e inesperada de la relación laboral por decisión del empleador, producida sin ajustarse a las causas, condiciones o procedimientos establecidos para una terminación regular del vínculo de trabajo. El concepto reúne, por tanto, dos dimensiones complementarias: por una parte, la decisión de poner fin a la relación laboral y, por otra, el carácter intempestivo con el que dicha terminación se produce. Esta relación conceptual se representa en la Figura 2.1.



Figura 2.1. Representación gráfica de una situación de despedido.

Fuente: Elaborada a partir de Trejo (2011).

Durante los periodos históricos en los que existió la esclavitud, la noción de despedido, entendida en su sentido jurídico contemporáneo, no tenía cabida. Las personas sometidas a esclavitud no eran reconocidas como trabajadores titulares de derechos laborales, sino que se encontraban sujetas a una relación de dominio en la que eran consideradas propiedad de sus dueños. En consecuencia, no existía una relación laboral sustentada en la libertad contractual ni un vínculo de

trabajo que pudiera terminarse mediante las figuras jurídicas que actualmente regulan la desvinculación entre empleador y trabajador.

No obstante, podían producirse circunstancias en las que una persona esclavizada dejara de encontrarse bajo el dominio de un determinado propietario, ya fuera por transferencia a otro dueño, liberación mediante diferentes formas de manumisión u otras situaciones propias de los sistemas esclavistas. Estos supuestos no deben interpretarse como formas históricas de despido, pues respondían a una estructura jurídica y social sustancialmente diferente de las relaciones laborales contemporáneas. Esta distinción resulta fundamental para comprender que instituciones como el despido solo pueden desarrollarse cuando el trabajo comienza a configurarse jurídicamente como una relación entre sujetos y, posteriormente, como una relación protegida por normas que reconocen derechos y obligaciones. Las condiciones de subordinación y ausencia de protección características del trabajo esclavizado se representan en la Figura 2.2.



Figura 2.2. Representación gráfica de condiciones de trabajo en un sistema esclavista.

Fuente: Elaborada a partir de Piñas et al. (2021).

La esclavitud constituye una forma histórica extrema de vulneración de la dignidad humana, sustentada en

la consideración de las personas como propiedad y en la negación de su libertad. Por esta razón, no resulta jurídicamente equivalente a las formas contemporáneas de terminación de una relación laboral. Sin embargo, su análisis histórico permite observar la profunda transformación experimentada por la concepción del trabajo y comprender la importancia que ha adquirido el reconocimiento de la persona trabajadora como sujeto de derechos.

En el contexto contemporáneo, la terminación inesperada de una relación laboral puede colocar al trabajador en una situación de vulnerabilidad económica y social, particularmente cuando la pérdida del empleo afecta su fuente principal de ingresos y las condiciones materiales necesarias para sostenerse a sí mismo y a su familia. La inestabilidad laboral, determinadas formas de contratación precaria y la ausencia de mecanismos efectivos de protección frente a terminaciones injustificadas pueden incidir negativamente en la seguridad económica y en las condiciones de vida de los trabajadores (Piñas et al., 2021).

El contraste entre las formas históricas de sometimiento vinculadas con el trabajo y los mecanismos contemporáneos de protección laboral permite comprender la progresiva transformación de la posición jurídica de la persona que trabaja. Mientras los sistemas esclavistas se sustentaban en la negación de la libertad y en relaciones de dominio sobre la persona, el derecho laboral contemporáneo parte del reconocimiento del trabajador como sujeto titular de derechos y establece límites a las facultades del empleador. Desde esta perspectiva, la evolución histórica evidencia la importancia de contar con derechos laborales y mecanismos de protección social capaces de proporcionar garantías frente a situaciones de vulnerabilidad derivadas de la pérdida del empleo. Algunas de las formas históricas mediante las cuales podía producirse la separación de una persona esclavizada

respecto de quien ejercía dominio sobre ella se representan en la Figura 2.3.



Figura 2.3. Formas históricas de separación durante la esclavitud.

La protección de la dignidad humana continúa proyectándose sobre el ámbito laboral contemporáneo mediante el reconocimiento de derechos relacionados con condiciones de trabajo equitativas, remuneraciones adecuadas y mecanismos jurídicos de protección frente a terminaciones injustificadas de la relación laboral.

Aunque las condiciones actuales no pueden equipararse con los sistemas históricos de esclavitud, su estudio permite comprender la trascendencia que posee el reconocimiento de la libertad y de la dignidad de la persona como fundamentos de las relaciones de trabajo.

Desde esta perspectiva, la evolución histórica de las relaciones laborales evidencia el tránsito desde sistemas en los que la persona podía ser objeto de dominio hacia un modelo jurídico en el que el trabajador es reconocido como sujeto titular de derechos. En las sociedades contemporáneas, la estabilidad laboral y la protección frente a decisiones arbitrarias adquieren especial importancia debido a las consecuencias

económicas y sociales que puede generar la pérdida del empleo. La protección jurídica del trabajo constituye, por tanto, un componente relevante para garantizar condiciones compatibles con una vida digna y para establecer límites al ejercicio de las facultades que corresponden al empleador.

Sarango y Vivanco (2018) señalan que, en el ámbito laboral, el despido intempestivo se relaciona con la terminación unilateral de la relación laboral por decisión del empleador. Su carácter intempestivo se encuentra asociado con la forma en que se produce la ruptura del vínculo, particularmente cuando la decisión pone fin a la relación sin observar las condiciones jurídicas previstas para su terminación regular. De esta manera, la voluntad unilateral del empleador constituye un elemento fundamental para comprender la naturaleza de esta figura, cuya representación se presenta en la Figura 2.4.



Figura 2.4. Cese laboral sin previo aviso.

Fuente: Elaborada a partir de Sarango y Vivanco (2018).

La terminación intempestiva de la relación laboral produce consecuencias jurídicas de naturaleza indemnizatoria. En este sentido, la decisión unilateral del empleador de poner fin al vínculo no elimina las obligaciones que el ordenamiento jurídico establece como consecuencia de dicha actuación. La indemnización funciona como una respuesta jurídica frente a la terminación de la relación laboral realizada en las condiciones que configuran el despido intempestivo y busca compensar al trabajador por los efectos derivados de la ruptura unilateral del vínculo contractual (Calderón & Vélez, 2016).

En consecuencia, el despido intempestivo debe analizarse a partir de la decisión unilateral del empleador y de los efectos jurídicos que esta produce sobre la relación laboral. Su configuración genera para el empleador la obligación de asumir las consecuencias indemnizatorias previstas por el ordenamiento jurídico, mientras que para el trabajador representa la terminación de una relación de la que derivaban derechos y obligaciones. Esta naturaleza permite distinguir el despido intempestivo de otras formas de terminación del contrato de trabajo y constituye uno de los elementos centrales para comprender su tratamiento dentro del derecho laboral ecuatoriano.

La configuración del despido intempestivo exige que la terminación de la relación laboral responda a una decisión unilateral del empleador y, por tanto, que no derive del consentimiento del trabajador ni de un acuerdo entre las partes para poner fin al vínculo contractual. En consecuencia, esta figura jurídica no requiere la celebración de un acuerdo formal de terminación, pues precisamente uno de sus elementos característicos radica en que la voluntad de extinguir la relación laboral procede del empleador.

Asimismo, la configuración del despido intempestivo debe distinguirse de aquellas formas de terminación en las que

existe una causa legal que sustenta la finalización de la relación laboral. Por ello, el elemento determinante no consiste únicamente en la ausencia de una explicación sobre la decisión adoptada, sino en la forma unilateral en que se produce la terminación y en la inexistencia de una causa legal que permita encuadrarla dentro de los mecanismos de terminación justificada previstos por el ordenamiento jurídico (Narváez Montenegro et al., 2024). Esta característica de unilateralidad se representa en la Figura 2.5.



Figura 2.5. Ilustración alusiva a un despido unilateral.

Fuente: Elaborada a partir de Narváez et al. (2024).

El estudio de los fundamentos conceptuales y de la naturaleza jurídica del despido intempestivo permite comprender que esta figura constituye el resultado de una evolución en la concepción jurídica del trabajo y de la protección de quien lo realiza. El tránsito histórico desde relaciones caracterizadas por la ausencia de libertad y garantías hacia sistemas jurídicos

que reconocen al trabajador como sujeto de derechos explica la importancia adquirida por principios como la dignidad humana, la estabilidad laboral y la protección frente a decisiones unilaterales que pueden afectar la continuidad del empleo.

En el ámbito estrictamente jurídico, la esencia del despido intempestivo radica en la ruptura unilateral de la relación laboral por voluntad del empleador, sin el consentimiento del trabajador y sin que la terminación pueda encuadrarse en una causa legal que la justifique. La concurrencia de estos elementos permite diferenciarlo de otras formas de extinción del vínculo laboral y explica que el ordenamiento jurídico establezca consecuencias indemnizatorias destinadas a responder a los efectos derivados de la terminación intempestiva.

Por tanto, el despido intempestivo no debe analizarse únicamente como el acto mediante el cual finaliza una relación contractual, sino como una figura jurídica en la que convergen la facultad del empleador de adoptar decisiones sobre la continuidad del vínculo y los límites establecidos por el derecho para proteger al trabajador. Esta relación entre unilateralidad, protección e indemnización constituye la base conceptual necesaria para profundizar en su regulación dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano y en los efectos que produce para las partes de la relación laboral.

2.2. Configuración jurídica y modalidades de terminación de la relación laboral

El despido constituye una forma de terminación de la relación laboral derivada de la decisión unilateral del empleador, sin que para su ejecución se requiera el consentimiento del trabajador. Esta decisión produce efectos jurídicos sobre el vínculo contractual y, dependiendo de las circunstancias en que se produzca y de las disposiciones aplicables, puede

generar obligaciones de carácter indemnizatorio para el empleador (Lóyzaga De la Cueva, 2010). Desde esta perspectiva, el despido constituye un acto jurídico mediante el cual se manifiesta la voluntad del empleador de poner fin a la relación de trabajo, cuyos efectos deben analizarse conforme a las causas, requisitos y procedimientos establecidos por el ordenamiento jurídico.

La terminación puede encontrarse sustentada en una causa reconocida jurídicamente o producirse sin que concurra un fundamento legal que justifique la decisión. Esta distinción permite diferenciar, en términos generales, entre formas justificadas e injustificadas de despido, cada una de las cuales produce consecuencias jurídicas diferentes. Según las circunstancias y el ordenamiento aplicable, estas consecuencias pueden comprender obligaciones indemnizatorias, mecanismos de impugnación y otras medidas destinadas a proteger los derechos de las partes involucradas en la relación laboral (Cisternas, 1994).

La protección frente a la terminación injustificada del empleo también ha sido objeto de atención dentro del derecho internacional del trabajo. En este ámbito, el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, adoptado en 1982, establece como principio que la relación de trabajo no debe terminarse por iniciativa del empleador sin que exista una causa justificada relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o fundamentada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio (Gil, 2025). De este modo, el instrumento internacional vincula la terminación de la relación laboral con la existencia de razones que permitan justificar jurídicamente la decisión adoptada.

Asimismo, el Convenio 158 contempla mecanismos de protección cuando los organismos competentes determinen que la terminación de la relación laboral fue injustificada. Entre las consecuencias previstas se encuentran, dependiendo

de las facultades reconocidas por el ordenamiento correspondiente, la posibilidad de ordenar la readmisión del trabajador o, cuando esta medida no resulte procedente, disponer el pago de una indemnización adecuada u otra reparación considerada apropiada (Convenio de la Organización Internacional del Trabajo 158, Arts. 4, 10).

La protección del trabajo se relaciona igualmente con objetivos internacionales más amplios dirigidos a reducir las desigualdades y promover condiciones sociales compatibles con el desarrollo humano. En este sentido, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible reconoce la reducción de las desigualdades dentro de los países y entre ellos como uno de los desafíos relevantes para el desarrollo sostenible (Maldonado Montoya, 2019). Esta perspectiva permite situar la protección laboral dentro de un marco más amplio relacionado con la inclusión, la igualdad de oportunidades y la construcción de condiciones económicas y sociales que favorezcan una vida digna.

En esta misma línea, la protección frente a la discriminación constituye otro componente fundamental del derecho internacional del trabajo. El Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo establece principios dirigidos a combatir la discriminación en materia de empleo y ocupación y a promover la igualdad de oportunidades y de trato. Esta protección adquiere particular relevancia en las decisiones relacionadas con el acceso, permanencia y terminación del empleo, debido a que estas no deben sustentarse en criterios discriminatorios prohibidos por el marco jurídico aplicable (Organización Internacional del Trabajo, 1958).

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 reconoce en su artículo 23 el derecho de toda persona al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias y a la protección contra el

desempleo. Este reconocimiento proporciona un marco general para comprender la importancia del trabajo dentro del sistema internacional de derechos humanos. Por ello, la pérdida del empleo puede afectar significativamente la seguridad económica y las condiciones de vida de la persona, aunque la existencia de un despido no implica, por sí sola, una vulneración automática del derecho reconocido en dicho instrumento, pues deben considerarse las circunstancias concretas y el marco jurídico aplicable (Organización de las Naciones Unidas, 1948).

En el ámbito interamericano, el Protocolo de San Salvador de 1988 reconoce el derecho al trabajo y establece garantías relacionadas con condiciones justas, equitativas y satisfactorias. Dentro de este marco, la estabilidad de los trabajadores en sus empleos constituye uno de los elementos de protección contemplados por el instrumento, que también prevé consecuencias frente al despido injustificado. De esta manera, la terminación arbitraria de una relación laboral adquiere una dimensión que trasciende el ámbito estrictamente contractual y se relaciona con la protección jurídica del trabajador (Organización de Estados Americanos, 1988).

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce en sus artículos 6 y 7 el derecho al trabajo y el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (Organización de las Naciones Unidas, 1966). Estas disposiciones contribuyen a configurar un marco internacional de protección en el que el trabajo se vincula estrechamente con la dignidad humana, la seguridad económica y las condiciones materiales necesarias para el desarrollo de la persona. Desde esta perspectiva, la terminación de la relación laboral no debe analizarse exclusivamente como la extinción de un vínculo contractual, sino también en atención a sus efectos sobre los derechos y las condiciones de vida del trabajador.

A partir de este marco pueden distinguirse diferentes modalidades de terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador, particularmente en función de la existencia o inexistencia de una causa que sustente jurídicamente la decisión. Esta diferenciación permite identificar, por una parte, las terminaciones respaldadas por una causa reconocida por el ordenamiento jurídico y, por otra, aquellas en las que no concurre una justificación legal suficiente. Las principales modalidades de despido consideradas en este análisis se sintetizan en la Figura 2.6.



Figura 2.6. Modalidades de despido laboral.

Fuente: Elaborada a partir de Cisternas (1994).

El despido fundado, también denominado despido con causa o justificado, se produce cuando la decisión del empleador se encuentra sustentada en una causa legítima reconocida por el ordenamiento jurídico. Su característica esencial radica, por tanto, en la existencia de un fundamento que permite justificar la terminación de la relación laboral y diferenciarla de una decisión carente de causa jurídicamente válida (Álvarez Tapia et al., 2024). Los motivos que pueden fundamentar esta modalidad de terminación pueden agruparse en distintas categorías, atendiendo a la naturaleza de la causa que origina la decisión.

Entre las causas que pueden fundamentar la terminación de la relación laboral se encuentran aquellas vinculadas con circunstancias propias de la empresa, como motivos técnicos, económicos, organizativos o productivos. Estas situaciones pueden presentarse, por ejemplo, ante el cierre de una sucursal, dificultades económicas que hagan necesaria una reducción de la plantilla o transformaciones tecnológicas que provoquen la supresión de determinados puestos de trabajo. En estos supuestos, la terminación no se fundamenta directamente en la conducta del trabajador, sino en circunstancias relacionadas con el funcionamiento, la organización o las necesidades productivas de la empresa.

Por causas atribuibles al trabajador, la terminación de la relación laboral puede fundamentarse en incumplimientos graves de las obligaciones derivadas del vínculo de trabajo, tales como actos de desobediencia, apropiación indebida de bienes, ausencias reiteradas e injustificadas, negligencia grave u otras conductas que vulneren de manera significativa las obligaciones laborales. En estos casos, la causa invocada debe encontrarse reconocida por el ordenamiento jurídico y sustentarse en hechos que puedan ser acreditados por el empleador conforme al procedimiento aplicable. De no demostrarse la existencia de una causa legal suficiente o de

incumplirse las exigencias establecidas para la terminación, el despido puede ser considerado injustificado, con las consecuencias jurídicas e indemnizatorias que correspondan.

La existencia de una relación laboral constituye, además, un presupuesto necesario para analizar jurídicamente el despido. Esta relación surge cuando concurren los elementos que permiten reconocer un vínculo de trabajo entre empleador y trabajador, del cual se derivan derechos y obligaciones recíprocos. Su existencia no depende exclusivamente de la celebración de un contrato escrito, pues, de acuerdo con las modalidades admitidas por la legislación aplicable, el vínculo laboral puede formalizarse mediante diferentes formas contractuales. En consecuencia, la determinación previa de la existencia de la relación laboral resulta esencial para establecer posteriormente las condiciones en que se produjo su terminación y las consecuencias jurídicas derivadas de ella (Figura 2.7).



Figura 2.7. Terminación laboral justificada.

Fuente: Elaborada a partir de Álvarez et al. (2024).

Cuando el empleador fundamenta la terminación de la relación laboral en una causa legalmente reconocida, corresponde acreditar los hechos que sustentan dicha decisión conforme a las normas y procedimientos aplicables. En caso de que la existencia o suficiencia de la causa sea controvertida, esta deberá demostrarse ante la autoridad competente mediante los elementos probatorios correspondientes. Por tanto, la procedencia del despido justificado depende tanto de la existencia de una causa prevista por el ordenamiento jurídico como del cumplimiento de los requisitos establecidos para hacerla valer. Esta relación entre causa, acreditación y terminación del vínculo laboral se representa en la Figura 2.7.

Ochoa (2004), a partir de los planteamientos de Barassi (1901), distingue dos causas generales de terminación del contrato de trabajo. La primera corresponde a su agotamiento natural, que se produce cuando se alcanza el objetivo específico para el cual fue celebrado o concluye el período al que se encontraba sujeto. La segunda se relaciona con la aparición de un hecho jurídico con efectos extintivos, capaz de interrumpir la continuidad de la relación laboral. Esta clasificación permite advertir que la terminación del vínculo de trabajo puede responder tanto al cumplimiento de su finalidad como a circunstancias jurídicas posteriores que determinan su extinción.

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, estas formas de terminación encuentran una regulación específica en el artículo 169 del Código del Trabajo, que establece las causas por las cuales puede concluir el contrato individual de trabajo. Su análisis permite diferenciar aquellas situaciones derivadas de la voluntad de las partes de aquellas relacionadas con el cumplimiento del objeto contractual o con acontecimientos que imposibilitan la continuidad de la relación laboral (Código del Trabajo, 2005, art. 169).

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato

La primera causal comprende aquellas circunstancias de terminación que, encontrándose permitidas por el ordenamiento jurídico, han sido incorporadas al contrato de trabajo. Su aplicación exige considerar que las estipulaciones contractuales deben respetar las disposiciones legales que regulan la relación laboral y los derechos reconocidos al trabajador. Por consiguiente, la autonomía contractual no permite establecer causas de terminación contrarias a las normas laborales de carácter imperativo, sino únicamente aquellas compatibles con el marco jurídico aplicable (Rodríguez, 2023).

2. Por acuerdo de las partes

La relación laboral también puede finalizar mediante el acuerdo libre y coincidente del empleador y el trabajador. En este supuesto, la terminación no procede de una decisión unilateral, sino de la manifestación concordante de voluntad de ambas partes respecto de la extinción del vínculo. El consentimiento adquiere, por tanto, especial relevancia y debe encontrarse libre de vicios que puedan afectar la validez del acuerdo.

En relación con esta modalidad, Sagardoy de Simón (2024) sostiene la conveniencia de perfeccionar el régimen jurídico de la terminación del contrato laboral por mutuo acuerdo con el propósito de que represente adecuadamente las formas de salida del mercado de trabajo. Desde esta perspectiva, una regulación acompañada de garantías suficientes podría facilitar la terminación consensuada de las relaciones laborales, evitando formalidades innecesarias y reduciendo el riesgo de que esta figura sea utilizada para encubrir formas de terminación que no respondan a la verdadera voluntad del trabajador.

3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato

Esta causal se configura cuando concluye efectivamente la obra, el período de labor o el servicio específico que constituyó el objeto de la contratación. Su fundamento se encuentra en la propia naturaleza temporal o determinada de la prestación convenida, de modo que la terminación se produce como consecuencia del cumplimiento del objeto para el cual se estableció la relación laboral.

En este tipo de contratación, la duración de la relación se encuentra vinculada con la realización de una obra o servicio determinado y no necesariamente con una fecha previamente establecida. Así ocurre, por ejemplo, cuando una persona es contratada para participar en la construcción de una obra concreta o para ejecutar un servicio específico cuya conclusión determina el agotamiento del objeto contractual (Gómez de Ortíz, 1997). En los supuestos previstos legalmente, la conclusión efectiva de la obra, período de labor o servicio produce la terminación de la relación conforme a las condiciones establecidas por el ordenamiento jurídico.

4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante

La muerte o incapacidad del empleador, así como la extinción de la persona jurídica contratante, pueden provocar la terminación del contrato cuando no exista un representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio. Por consiguiente, la sola muerte del empleador o la desaparición formal de una persona jurídica no deben analizarse aisladamente, pues el elemento determinante es la inexistencia de una persona que pueda asumir jurídicamente la continuidad de la actividad empresarial y de las relaciones laborales correspondientes.

Estas circunstancias comparten como elemento esencial la imposibilidad de mantener el vínculo laboral en los términos en que fue constituido. Si existe un sucesor o representante que continúe legítimamente la empresa o negocio, la relación laboral puede conservarse; en cambio, cuando dicha continuidad resulta imposible, se configura la causal de terminación prevista legalmente (Flores Padilla et al., 2025).

5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo

La muerte del trabajador determina la terminación de la relación laboral debido al carácter personal de la prestación de servicios. De igual manera, la incapacidad permanente y total para el trabajo constituye una causal de terminación cuando imposibilita definitivamente la ejecución de las actividades que sustentaban el vínculo laboral (Rodríguez, 2024).

En este supuesto resulta necesario diferenciar la incapacidad permanente y total de otras situaciones de incapacidad temporal que pueden producir efectos distintos sobre la relación laboral. La terminación contemplada en el artículo 169 se refiere específicamente a la imposibilidad permanente y total para el trabajo, mientras que las prestaciones derivadas de la seguridad social deben analizarse conforme a su normativa particular. Esta distinción evita confundir la terminación del contrato laboral con los diferentes mecanismos de protección económica y asistencial administrados por el sistema de seguridad social.

6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo

El caso fortuito o la fuerza mayor pueden constituir causas de terminación cuando el acontecimiento producido imposibilita efectivamente la continuidad del trabajo. El Código del Trabajo menciona, entre otros ejemplos, incendios, terremotos,

tempestades, explosiones, plagas del campo y guerras, además de otros acontecimientos extraordinarios que los contratantes no pudieron prever o que, aun habiendo sido previstos, no pudieron evitar (Código del Trabajo, 2005, art. 169).

La doctrina ha desarrollado diferentes criterios para distinguir el caso fortuito de la fuerza mayor atendiendo, entre otros aspectos, a la imprevisibilidad, la irresistibilidad y el origen del acontecimiento. Desde esta perspectiva, no resulta suficiente la simple existencia de una circunstancia extraordinaria, sino que debe analizarse su incidencia efectiva sobre la posibilidad de continuar ejecutando la relación laboral (Gaspar et al., 2020).

Esta exigencia resulta particularmente relevante debido a que una aplicación incorrecta de la fuerza mayor podría utilizarse para justificar indebidamente la terminación de relaciones laborales. Por ello, la procedencia de esta causal debe examinarse atendiendo a las circunstancias concretas y a la imposibilidad real de continuar el trabajo, evitando que acontecimientos que no reúnen los requisitos correspondientes sean utilizados como fundamento para extinguir el vínculo laboral (Chica & Pangol, 2021).

7. Por voluntad del empleador en los casos previstos en el artículo 172

El artículo 169 también contempla la terminación por voluntad del empleador en los supuestos establecidos en el artículo 172 del Código del Trabajo. Estas causales se relacionan con determinadas conductas o incumplimientos atribuibles al trabajador y requieren la observancia del procedimiento legal correspondiente. De esta manera, la voluntad del empleador no opera de forma irrestricta, sino vinculada con la existencia de una causa legal y con el cumplimiento de las garantías previstas para hacerla valer.

El empleador también puede promover la terminación de la relación laboral mediante el procedimiento de visto bueno cuando concurra alguna de las causas legalmente establecidas. En estos casos, no se trata de un despido intempestivo, sino de una solicitud sustentada en una causa que debe ser examinada y calificada por la autoridad laboral competente. El procedimiento permite que las partes ejerzan su derecho a la defensa y aporten los elementos necesarios para acreditar o controvertir los hechos que fundamentan la solicitud.

El procedimiento de visto bueno se encuentra regulado actualmente por disposiciones administrativas que desarrollan su tramitación. En este contexto, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-041, expedido el 21 de marzo de 2024, incorporó disposiciones relativas al procedimiento y a los mecanismos de impugnación de las resoluciones emitidas en esta materia. De esta manera, la regulación busca garantizar que la decisión administrativa se adopte mediante un procedimiento en el que las partes puedan ejercer adecuadamente sus derechos (Zambrano Vera et al., 2025).

El empleador puede solicitar el visto bueno cuando considere que se ha configurado alguna de las causales establecidas en el artículo 172 del Código del Trabajo. En términos generales, estas comprenden las siguientes:

- a) Faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o asistencia al trabajo, o abandono de este en los supuestos y durante el período establecidos por la legislación.
- b) Indisciplina o desobediencia graves respecto de las obligaciones y disposiciones aplicables dentro de la relación laboral.
- c) Falta de probidad o conducta inmoral del trabajador.

d) Injurias graves proferidas contra el empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes, descendientes o representantes.

e) Ineptitud manifiesta del trabajador respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.

f) Denuncia injustificada presentada por el trabajador contra el empleador respecto de sus obligaciones ante el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Cuando la denuncia resulte justificada, deben aplicarse las garantías de estabilidad previstas por la legislación.

g) Incumplimiento grave de las disposiciones legales y reglamentarias relativas a la seguridad, higiene y prevención, así como de las prescripciones y medidas de seguridad establecidas conforme al ordenamiento jurídico.

h) Conductas de acoso laboral cometidas individualmente o de manera coordinada contra compañeros de trabajo, el empleador, superiores jerárquicos o subordinados, cuando se configuren los presupuestos establecidos por la legislación.

La existencia de estas causales evidencia que la terminación promovida por el empleador mediante visto bueno se diferencia sustancialmente del despido intempestivo. Mientras la primera se fundamenta en una causa legal cuya procedencia debe ser acreditada mediante el procedimiento correspondiente, el segundo responde a una decisión unilateral que no se encuentra sustentada en una causal legal de terminación. Esta distinción resulta esencial para determinar los efectos jurídicos y las consecuencias económicas que corresponden en cada supuesto.

El procedimiento de visto bueno se desarrolla ante la autoridad laboral competente y concluye mediante una resolución en

la que se determina la procedencia o improcedencia de la causal invocada. De esta manera, la terminación solicitada no queda sometida exclusivamente a la voluntad de una de las partes, sino a la comprobación de los presupuestos jurídicos y fácticos que sustentan la petición.

8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173

El trabajador también puede promover la terminación del contrato cuando concurra alguna de las causas establecidas en el artículo 173 del Código del Trabajo. Entre ellas se encuentran determinadas conductas graves del empleador, como las injurias graves, la disminución, falta de pago o impuntualidad en la remuneración pactada, la exigencia de realizar labores distintas de las convenidas en los supuestos previstos legalmente y situaciones de violencia y acoso laboral.

Esta modalidad no debe confundirse con una renuncia ordinaria, debido a que la decisión del trabajador se fundamenta en una causa atribuible al empleador y se encuentra sometida al procedimiento de visto bueno establecido por la legislación laboral. En consecuencia, su procedencia requiere acreditar la causal invocada conforme al procedimiento aplicable y produce los efectos jurídicos que el ordenamiento reconoce para estos supuestos.

Las causales que debe mencionar son las siguientes:

a) Por injurias graves proferidas por el empleador, sus familiares o sus representantes contra el trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes. Cuando las expresiones o conductas ofensivas poseen carácter discriminatorio, la legislación contempla las consecuencias específicas correspondientes. Esta causal protege la dignidad del trabajador y de su

entorno familiar frente a actuaciones graves provenientes del empleador o de personas vinculadas con este.

b) Por disminución, falta de pago o impuntualidad en el abono de la remuneración pactada. El cumplimiento oportuno e íntegro de la obligación salarial constituye uno de los deberes esenciales del empleador, por lo que su vulneración faculta al trabajador para solicitar la terminación justificada de la relación laboral mediante el procedimiento legal correspondiente.

c) Por exigir al trabajador la ejecución de una labor distinta de la convenida. El empleador debe respetar las funciones que constituyen el objeto de la relación laboral, sin perjuicio de las situaciones excepcionales contempladas por la legislación. Cuando se produce una modificación que encuadra en la causal legal correspondiente, el trabajador puede solicitar el visto bueno para poner fin justificadamente al vínculo laboral.

d) Por violencia o acoso laboral. El trabajador puede solicitar la terminación de la relación cuando sea víctima de conductas de violencia o acoso laboral cometidas por el empleador o sus representantes, así como en los supuestos previstos por la legislación respecto de actuaciones u omisiones relacionadas con estas conductas. Esta causal refuerza la protección de la dignidad, integridad y seguridad de la persona dentro del entorno de trabajo.

La concurrencia de alguna de estas causales faculta al trabajador para iniciar el procedimiento de visto bueno con el propósito de obtener la terminación justificada de la relación laboral. Este mecanismo permite que la autoridad administrativa competente examine los hechos alegados y los elementos probatorios aportados antes de pronunciarse sobre la procedencia de la causal invocada. Como indican

Bozquez et al. (2021), a partir de Monesterolo (2011), el visto bueno constituye un mecanismo formal mediante el cual la autoridad administrativa laboral conoce y califica una causa de terminación de la relación laboral, proporcionando garantías vinculadas con el debido proceso y la seguridad jurídica (p. 197).

El acoso laboral adquiere particular relevancia dentro de este marco de protección, debido a que comprende conductas capaces de afectar la dignidad, integridad y condiciones de trabajo de la persona. Su progresiva incorporación al ámbito del derecho laboral responde a la necesidad de proteger al trabajador frente a formas de violencia que pueden desarrollarse dentro de las relaciones de trabajo y deteriorar significativamente el ambiente laboral (Arce Torres, 2022). Por esta razón, su regulación no debe entenderse únicamente como un mecanismo para resolver conflictos individuales, sino como parte de la obligación de garantizar ambientes laborales compatibles con el respeto de la dignidad humana.

9. Por desahucio presentado por el trabajador

Finalmente, el artículo 169 reconoce como causal de terminación el desahucio presentado por el trabajador. Esta figura constituye una manifestación de la voluntad del trabajador de poner fin a la relación laboral conforme al mecanismo previsto por la legislación, por lo que debe diferenciarse tanto de la terminación fundamentada en las causas del artículo 173 como del despido decidido unilateralmente por el empleador.

El desahucio constituye una forma de terminación de la relación laboral mediante la cual el trabajador comunica al empleador su voluntad de poner fin al vínculo. Desde una perspectiva doctrinal, Cabanellas y Cabanellas (1998) conciben el desahucio laboral como una notificación realizada con el propósito de comunicar la decisión de

finalizar el contrato de trabajo. Esta figura se caracteriza, por tanto, por la manifestación expresa de la voluntad de terminar la relación laboral y por la necesidad de comunicar dicha decisión a la otra parte.

En similar sentido, Delgado (2018) define el desahucio como la comunicación anticipada mediante la cual una de las partes informa a la otra su decisión de dar por terminada la relación contractual. La notificación cumple así una función esencial, pues permite exteriorizar formalmente la voluntad de finalizar el vínculo y proporciona certeza respecto de la decisión adoptada (p. 29). En el ámbito laboral ecuatoriano, esta conceptualización debe analizarse conforme a las disposiciones específicas que regulan el desahucio presentado por el trabajador.

La comunicación del desahucio produce efectos jurídicos sobre la relación laboral y permite establecer con claridad la voluntad del trabajador de concluirla. Su formalización proporciona certeza a las partes respecto de la terminación del vínculo y facilita la determinación de las obligaciones económicas derivadas de la relación de trabajo (Navarrete-Freire et al., 2025). Para su ejercicio deben observarse las condiciones y plazos establecidos por la legislación laboral, entre ellos la comunicación previa al empleador dentro del término legalmente previsto.

En particular, la legislación ecuatoriana contempla que el trabajador comunique su decisión de terminar la relación laboral mediante desahucio con la anticipación establecida legalmente. Esta comunicación permite al empleador conocer previamente la decisión y adoptar las medidas necesarias ante la próxima conclusión del vínculo laboral. El desahucio debe distinguirse del visto bueno solicitado por el trabajador, pues este último se fundamenta en una causa legal atribuible al empleador, mientras que el desahucio constituye una

manifestación de la voluntad del trabajador de finalizar la relación laboral.

La terminación mediante desahucio genera, además, determinados efectos económicos. Entre ellos se encuentra la bonificación correspondiente al veinticinco por ciento de la última remuneración mensual por cada año de servicio prestado al mismo empleador, de acuerdo con las condiciones establecidas por la legislación laboral ecuatoriana (Gaspar Santos et al., 2022). Esta bonificación constituye un efecto específico asociado a esta modalidad de terminación y debe diferenciarse de las indemnizaciones que pueden originarse como consecuencia de otras formas de extinción de la relación laboral.

2.3. Despido arbitrario, despido ineficaz y mecanismos de protección reforzada

En el contexto latinoamericano, la terminación unilateral de la relación laboral por iniciativa del empleador sin una causa legal que la justifique recibe diferentes denominaciones según el ordenamiento jurídico de cada país. Expresiones como despido injustificado, despido arbitrario o despido intempestivo responden a regulaciones que presentan particularidades propias, aunque comparten como elemento central la terminación del vínculo laboral por decisión del empleador sin que concurra una causa jurídicamente suficiente para sustentarla.

Esta modalidad de terminación adquiere especial relevancia por sus efectos sobre la estabilidad laboral y las condiciones económicas y sociales del trabajador. Barrionuevo y Pachano (2025) sostienen que la vulneración del principio de estabilidad laboral, reconocido mediante disposiciones

nacionales e internacionales, puede colocar al trabajador en una situación de precariedad económica y afectar también su bienestar psicológico. Desde esta perspectiva, la protección frente al despido injustificado no se limita a regular la finalización de un contrato, sino que se relaciona con la necesidad de establecer garantías frente a los efectos que la pérdida involuntaria del empleo puede generar en la vida del trabajador.

Los ordenamientos laborales establecen diferentes mecanismos para regular la facultad del empleador de poner fin a la relación de trabajo. En determinados sistemas, la terminación sin causa puede producir efectos jurídicos principalmente indemnizatorios, mientras que en otros existen mayores restricciones respecto de las causas y procedimientos que permiten finalizar el vínculo. Por esta razón, no resulta adecuado identificar de manera general estas regulaciones con un régimen de despido completamente libre, pues el alcance de la facultad empresarial y sus consecuencias dependen de la legislación aplicable.

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, el despido intempestivo produce consecuencias económicas específicas para el empleador y genera derechos a favor del trabajador. Su configuración y sus efectos deben analizarse conjuntamente con las disposiciones del Código del Trabajo relativas a la terminación de la relación laboral, el desahucio y las indemnizaciones correspondientes. En particular, los artículos 185 y 188 regulan consecuencias económicas vinculadas con estas formas de terminación, entre ellas la bonificación por desahucio y la indemnización derivada del despido intempestivo. La representación de una terminación laboral injustificada se presenta en la Figura 2.8.



Figura 2.8. Cese laboral injustificado.

Fuente: Elaborada a partir de Flores et al. (2025).

En consecuencia, el despido intempestivo se diferencia de la terminación sustentada en una causa legal, pues deriva de la decisión unilateral del empleador sin que se configure una causal que justifique la extinción del vínculo en los términos establecidos por el ordenamiento jurídico. Esta circunstancia no impide materialmente la terminación de la relación laboral, pero sí genera las consecuencias jurídicas e indemnizatorias previstas por la legislación ecuatoriana para proteger al trabajador frente a dicha decisión.

Por ende, el despido intempestivo genera una consecuencia económica de carácter indemnizatorio, cuya finalidad es compensar al trabajador por la terminación unilateral de la relación laboral cuando esta no se encuentra sustentada en una causa legal que la justifique (Flores et al., 2025). La indemnización constituye, en este sentido, una consecuencia jurídica derivada de la decisión adoptada por el empleador y debe determinarse conforme a los parámetros establecidos por la legislación laboral aplicable.

Como se representa en la Figura 2.8, cuando el empleador pone fin unilateralmente a la relación laboral sin una causa legal que justifique la terminación, se producen las consecuencias

indemnizatorias previstas por el ordenamiento jurídico. Por tanto, la indemnización no constituye una liberalidad o concesión voluntaria del empleador, sino una obligación legal derivada de la forma en que se produjo la terminación del vínculo laboral.

Los efectos del despido intempestivo, sin embargo, no se circunscriben exclusivamente al ámbito contractual. La pérdida inesperada del empleo puede afectar la estabilidad económica del trabajador y repercutir en las condiciones materiales de su núcleo familiar, particularmente cuando la remuneración constituye su principal fuente de ingresos. De este modo, la protección frente a la terminación injustificada se relaciona también con la necesidad de reducir los efectos económicos y sociales que puede provocar la pérdida involuntaria del empleo.

La determinación de la indemnización debe realizarse atendiendo a los componentes remunerativos que correspondan conforme al ordenamiento jurídico y a las particularidades de la relación laboral. En este contexto, Andrade (2003) sostiene que la indemnización no sustituye la protección de la estabilidad laboral, sino que constituye un mecanismo destinado a compensar los efectos derivados de su afectación. Esta perspectiva permite comprender que la reparación económica responde a las consecuencias de la terminación del vínculo, pero no elimina necesariamente todos los perjuicios personales, familiares y profesionales que pueden derivarse de la pérdida del empleo.

En similar sentido, Acosta Feldman (2020) relaciona el despido intempestivo con situaciones de precariedad laboral, particularmente cuando la terminación del vínculo priva al trabajador de la estabilidad necesaria para desarrollar su proyecto profesional y personal. Desde esta perspectiva, la efectividad de las normas laborales depende no solo del reconocimiento formal de derechos, sino también de

la existencia de mecanismos capaces de garantizar su cumplimiento y proporcionar respuestas jurídicas adecuadas cuando aquellos resultan vulnerados.

En Ecuador, la estabilidad laboral adquiere particular importancia debido a su relación con la continuidad de los ingresos, la seguridad económica y las condiciones de vida del trabajador y de su familia. La jurisprudencia constitucional ha contribuido a delimitar el alcance de la protección aplicable en determinados supuestos de terminación laboral y a establecer medidas de reparación cuando se comprueba la vulneración de derechos constitucionales. Estas medidas pueden comprender, según las circunstancias concretas del caso, mecanismos de restitución, reparación económica u otras formas de reparación integral (Corte Constitucional del Ecuador, 2019).

Esta protección adquiere características particulares en el ámbito de las empresas públicas, donde la determinación del régimen jurídico aplicable a cada trabajador resulta indispensable para establecer las formas mediante las cuales puede concluir la relación laboral. La utilización de modalidades contractuales temporales para atender necesidades que, en la práctica, poseen carácter permanente plantea interrogantes relacionados con la estabilidad y con la naturaleza efectiva del vínculo existente entre las partes.

Por esta razón, la terminación de una relación laboral en una empresa pública debe examinarse atendiendo al régimen jurídico que corresponda al trabajador, a la modalidad contractual utilizada y a las causas legalmente previstas para la extinción del vínculo. No toda terminación puede calificarse automáticamente como despido intempestivo, pues resulta necesario determinar previamente la naturaleza de la relación, la normativa que la regula y las circunstancias concretas en que se produjo la desvinculación.

En este contexto, Chica Iñiguez (2025) destaca la importancia de la estabilidad laboral como mecanismo de protección frente a terminaciones que carezcan de suficiente fundamento jurídico. Esta perspectiva permite comprender que la regulación de la terminación de la relación laboral no se limita a establecer requisitos contractuales, sino que también procura proteger los derechos y la seguridad económica de quienes dependen del trabajo como medio fundamental de subsistencia.

El despido ineficaz no debe confundirse con cualquier despido injustificado ni considerarse una simple irregularidad formal en el proceso de terminación de la relación laboral. Se trata de una figura de protección reforzada prevista para determinados supuestos en los que el ordenamiento jurídico reconoce una tutela especial frente a la decisión unilateral del empleador. Su fundamento se relaciona con la necesidad de proteger la estabilidad laboral de personas que, por determinadas circunstancias reconocidas legalmente, cuentan con garantías específicas frente al despido.

Una característica esencial de esta figura radica precisamente en la existencia de una protección reforzada frente a la terminación unilateral de la relación laboral. Ferro Delgado (1996) vincula esta protección con situaciones en las que se encuentran comprometidos derechos esenciales de la persona, cuya naturaleza fundamental exige una tutela jurídica particularmente intensa. Desde esta perspectiva, la declaración de ineficacia busca neutralizar los efectos jurídicos del despido en los casos expresamente contemplados por la legislación y restablecer los derechos afectados.

Los artículos 195.1, 195.2 y 195.3 del Código del Trabajo regulan el despido ineficaz, su procedimiento y sus principales consecuencias jurídicas (Congreso Nacional del Ecuador, 2005). A su vez, la Resolución 05-2021 de la Corte Nacional de Justicia de Ecuador (2021) establece

criterios relacionados con la tramitación de estas acciones y con las pretensiones que pueden formularse dentro del procedimiento correspondiente. Esta regulación responde a la necesidad de proporcionar una tutela judicial oportuna frente a despidos que afecten a trabajadores amparados por una protección especial.

Cuando judicialmente se declara la ineficacia del despido, se producen los efectos establecidos por la legislación para restablecer la situación jurídica afectada. Dependiendo del supuesto y de la decisión adoptada, estos efectos pueden comprender la continuidad o restitución de la relación laboral y el reconocimiento de las remuneraciones y demás derechos dejados de percibir durante el período correspondiente. Para obtener esta protección, el trabajador debe ejercer la acción prevista legalmente ante la autoridad judicial competente dentro de los términos establecidos.

La legislación ecuatoriana reconoce una protección reforzada frente al despido de las mujeres embarazadas y de aquellas asociadas a su condición de gestación o maternidad. Esta protección responde a la necesidad de impedir que el embarazo constituya una causa de discriminación o de pérdida injustificada del empleo. En estos casos, además de las garantías procesales correspondientes, el ordenamiento establece consecuencias específicas frente a la terminación realizada en contravención de la protección reconocida legalmente (Robelly & Salazar, 2025).

Macanchí-Procel (2024) analiza esta protección en relación con el despido intempestivo que afecta a mujeres embarazadas, trabajadoras en período de lactancia y dirigentes sindicales. Estos grupos cuentan con una tutela reforzada dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano debido a las garantías especiales de estabilidad que les han sido reconocidas. Por ello, la terminación de sus relaciones laborales debe examinarse atendiendo no solo a las reglas generales sobre

el despido, sino también a las disposiciones específicas que protegen su permanencia en el empleo.

La particularidad del despido ineficaz radica, por tanto, en que sus consecuencias trascienden la indemnización ordinariamente asociada al despido intempestivo. La protección reforzada procura impedir que la decisión unilateral del empleador produzca plenamente sus efectos cuando afecta a trabajadores expresamente protegidos por el ordenamiento jurídico. Esta característica permite diferenciar el despido ineficaz de otras modalidades de terminación laboral y se representa en la Figura 2.9.



Figura 2.9. Ilustración alusiva a un cese sin efecto jurídico.

Fuente: Elaborada a partir de Robelly & Salazar (2025).

Para ejercer la acción por despido ineficaz debe observarse el procedimiento previsto por el ordenamiento jurídico ecuatoriano, caracterizado por una tramitación especialmente célere debido a la naturaleza de los derechos cuya protección se reclama. Esta regulación procura proporcionar una respuesta judicial oportuna frente a una terminación laboral que pueda afectar la estabilidad reforzada reconocida a determinados trabajadores.

Uno de los elementos fundamentales de este procedimiento es el plazo establecido para el ejercicio de la acción. La persona trabajadora que considere haber sido objeto de un despido ineficaz debe presentar la demanda dentro del término legal correspondiente, pues el transcurso de dicho período puede afectar la posibilidad de reclamar esta protección especial. Una vez presentada y admitida la demanda, el procedimiento continúa conforme a las reglas previstas para su sustanciación y para el ejercicio del derecho a la defensa de la parte demandada.

El artículo 333 del Código Orgánico General de Procesos establece las reglas aplicables al procedimiento sumario, dentro del cual se contemplan particularidades relacionadas con las controversias laborales y, específicamente, con las acciones de despido ineficaz (Código Orgánico General de Procesos, 2023, art. 333). La celeridad que caracteriza esta vía procesal responde a la necesidad de evitar que la duración del proceso torne ineficaz la protección reclamada por el trabajador.

La finalidad de este mecanismo no se limita al reconocimiento de una compensación económica, sino que se relaciona principalmente con la tutela efectiva de la estabilidad laboral reforzada. En consecuencia, el procedimiento busca proporcionar una respuesta judicial rápida frente a aquellos despidos que afectan a personas expresamente protegidas por el ordenamiento jurídico, permitiendo determinar si

corresponde restablecer la relación laboral y reconocer los demás efectos jurídicos previstos por la legislación.

Dentro del régimen ecuatoriano existen determinados grupos de trabajadores que cuentan con una protección especial frente al despido debido a las circunstancias particulares reconocidas por la legislación. La identificación de estos grupos, junto con el fundamento normativo de la protección que les corresponde, se presenta en las Tablas 2.1 y 2.2.

Tabla 2.1. Grupos con inamovilidad absoluta y su base legal.

Grupo Protegido	Base legal	Detalles de la Protección
Las mujeres que están embarazadas	Código del Trabajo Art. 153	No se les puede dar de baja desde el comienzo del embarazo hasta un año después de dar a luz. Comprende la etapa de lactancia.
Empleados en período de lactancia	Art. 153 - Código del Trabajo	Resguardo durante los primeros doce meses después de que el niño o la niña nace, para asegurar la armonía familiar.
Líderes sindicales	Código del Trabajo Art. 194	Se refiere a los dirigentes sindicales, comités de empresa o agrupaciones de trabajadores. No pueden ser despedidos durante su mandato ni en el año siguiente, excepto si el Inspector de Trabajo lo permite.
Similar a los dirigentes sindicales	Art. 194 - Código del Trabajo	abarca a delegados de comités de empresa o asociaciones laborales. Requiere autorización previa para cualquier despido.

Empleados con discapacidad	Ley Orgánica de Discapacidades – Art. 47	No se puede despedir a aquellos con un grado de discapacidad del 30% o más sin la aprobación del Ministerio de Trabajo, que revisa si el despido es razonable.
Adolescentes trabajadores (15 a 18 años)	Código del Trabajo Art. 150	Trabajo: Los adolescentes que están bajo contratos laborales particulares tienen estabilidad laboral, excepto con permiso de un juez, para proteger sus derechos.

Fuente: Elaborada a partir de Asamblea Nacional del Ecuador (2025); Congreso Nacional del Ecuador (2005).

La Tabla 2.1 presenta los grupos de trabajadores amparados por una protección reforzada de estabilidad laboral, junto con la base jurídica que la sustenta y los principales efectos derivados de su vulneración. En estos supuestos, cuando se configura un despido contrario a la protección legal reconocida y se declara su ineficacia conforme al procedimiento correspondiente, pueden producirse efectos restitutorios dirigidos a mantener o restablecer la relación laboral, además de las demás consecuencias previstas por el ordenamiento jurídico.

Por otra parte, existen situaciones en las que la protección frente al despido se encuentra vinculada específicamente con la prohibición de discriminación. En estos casos, el ordenamiento jurídico busca impedir que la terminación de la relación laboral se fundamente en características, condiciones o circunstancias protegidas, estableciendo consecuencias particulares cuando se comprueba el carácter discriminatorio de la decisión. Esta modalidad de protección y su fundamento jurídico se presentan en la Tabla 2.2.

Tabla 2.2. Grupo con protección especial frente al despido por discriminación y su base legal.

Grupo Protegido	Base legal	Detalles de la Protección
Trabajadores con enfermedades catastróficas.	Art. 153.1 - Código del Trabajo	Las personas diagnosticadas con enfermedades graves (como la terminal o el cáncer) cuentan con una protección especial. El despido necesita de una justificación y de autorización.
Víctimas de violencia de género	Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres – Art. 10	Trabajadoras con medidas de protección judicial y víctimas de violencia de género no pueden ser despedidas para prevenir la revictimización.
Personas de la tercera edad (de más de 65 años).	Constitución (artículo 11, numeral 2) y Ley Orgánica de la Persona Adulta Mayor (artículos 7 y 16).	Si la razón del despido es discriminación por edad.
Personas de ascendencia afroecuatoriana	Constitución (artículo 11, inciso 2).	Si el despido se debe a la raza o al origen étnico.
Población indígena:	Constitución (artículos 11 y 57) y el Convenio número 169 de la OIT.	Si el despido es una violación a los derechos de grupo o étnicos.
Personas gays (o LGTBIQ+):	Constitución (artículo 11, numeral dos).	Si el despido se debe a la identidad de género u orientación sexual.

Fuente: Elaborada a partir de Asamblea Nacional Constituyente (2008); Congreso Nacional del Ecuador (2005, 2006, 2018); Asamblea Nacional del Ecuador (2018, 2019); Organización Internacional del Trabajo (1989).

La Tabla 2.2 presenta los grupos que cuentan con protección especial frente a decisiones de terminación laboral asociadas con actos discriminatorios. A diferencia de los supuestos en los que existe una garantía específica de estabilidad reforzada, en estos casos resulta necesario acreditar que la decisión del empleador estuvo vinculada con un motivo discriminatorio para que se produzcan las consecuencias jurídicas correspondientes.

En los casos de trabajadores amparados por garantías especiales de estabilidad laboral, como ocurre en determinados supuestos relacionados con la maternidad o la actividad sindical, la terminación del vínculo se encuentra sometida a condiciones y procedimientos específicos establecidos por el ordenamiento jurídico. Cuando el empleador desconoce estas garantías, el trabajador puede acudir a los mecanismos legales correspondientes para obtener la declaración de ineficacia del despido y reclamar los efectos restitutorios o indemnizatorios que procedan según las circunstancias del caso (Argudo-González et al., 2020).

Por otra parte, la protección frente al despido discriminatorio tiene como fundamento impedir que la terminación de la relación laboral responda a características personales o circunstancias protegidas por el ordenamiento jurídico. En estos casos, resulta necesario determinar la existencia del componente discriminatorio y su relación con la decisión de finalizar el vínculo laboral. Cuando este carácter discriminatorio es acreditado mediante el procedimiento correspondiente, pueden generarse medidas de reparación destinadas a restablecer los derechos vulnerados y compensar las consecuencias producidas por la actuación del empleador (Jiménez et al., 2022).

La discriminación y el hostigamiento pueden manifestarse mediante diferentes conductas desarrolladas dentro del

entorno laboral. Entre ellas se encuentran actuaciones reiteradas capaces de afectar la dignidad, integridad o condiciones de trabajo de la persona, así como determinadas modificaciones abusivas de las condiciones en las que se desarrolla la prestación laboral. Estas situaciones deben analizarse atendiendo a sus características particulares, pues el *ius variandi*, entendido como la facultad empresarial de introducir determinadas modificaciones en la organización del trabajo, no constituye por sí mismo una forma de acoso laboral. Su ejercicio abusivo, sin embargo, puede relacionarse con conductas de hostigamiento cuando concurren los elementos necesarios para configurarlas. Esta problemática se representa en la Figura 2.10.



Figura 2.10. Ambiente laboral marcado por conductas de hostigamiento o acoso y ejercicio abusivo del *ius variandi* (*mobbing*).

Fuente: Arce (2022).

El análisis del despido arbitrario y del despido ineficaz evidencia que el ordenamiento laboral establece diferentes niveles de protección frente a la terminación unilateral de la relación de trabajo. Mientras el despido intempestivo genera principalmente consecuencias indemnizatorias derivadas de una terminación carente de causa legal suficiente, el despido ineficaz responde a supuestos de protección reforzada en los que la tutela jurídica puede alcanzar el restablecimiento de la relación laboral y el reconocimiento de los derechos afectados. Esta diferencia resulta esencial para determinar la respuesta jurídica aplicable en función de las circunstancias concretas de cada terminación.

La protección reforzada adquiere particular importancia cuando la terminación afecta a trabajadores amparados por garantías especiales de estabilidad o cuando se encuentra relacionada con motivos discriminatorios. En estos casos, la respuesta del ordenamiento trasciende la dimensión estrictamente económica del despido y se orienta hacia la protección de derechos como la igualdad, la dignidad, la integridad y la permanencia en el empleo. La existencia de procedimientos específicos y mecanismos restitutorios permite, por tanto, diferenciar estos supuestos de aquellos en los que la consecuencia jurídica se concentra fundamentalmente en una reparación indemnizatoria.

La protección frente al despido debe comprenderse como un sistema articulado de garantías cuya intensidad depende de la naturaleza del derecho afectado, de las circunstancias del trabajador y de la causa que origina la terminación. La adecuada identificación de cada supuesto resulta indispensable para determinar si corresponde una indemnización, una medida restitutoria u otra forma de reparación prevista por el ordenamiento jurídico. Esta perspectiva permite situar la estabilidad laboral no como una garantía absoluta de permanencia, sino como un principio

cuya protección exige que la terminación del vínculo respete las causas, procedimientos y derechos reconocidos por la legislación laboral.

El empleador cuenta con determinadas facultades de organización y dirección que le permiten introducir modificaciones en la prestación del trabajo. Sin embargo, estas atribuciones no son ilimitadas ni pueden ejercerse de manera arbitraria, pues deben respetar los derechos del trabajador, las condiciones esenciales de la relación laboral y los límites establecidos por el ordenamiento jurídico.

En este sentido, el *ius variandi* constituye una facultad del empleador para modificar determinados aspectos de la prestación laboral cuando existan razones justificadas vinculadas con las necesidades de la organización. Su ejercicio debe realizarse de manera razonable y proporcional, sin menoscabar la dignidad del trabajador ni alterar arbitrariamente las condiciones esenciales bajo las cuales fue convenida la relación laboral.

Las modificaciones relacionadas con la jornada, el lugar de prestación de los servicios o las condiciones de trabajo deben analizarse atendiendo a los límites de esta facultad y a las estipulaciones contractuales existentes. Cuando tales cambios exceden las atribuciones legítimas del empleador y afectan condiciones esenciales previamente acordadas, pueden producirse vulneraciones de los derechos derivados de la relación contractual (Arrobo & Contreras, 2023). Por esta razón, resulta indispensable evitar el ejercicio arbitrario del *ius variandi*, especialmente cuando las modificaciones introducidas ocasionan un perjuicio al trabajador o alteran sustancialmente las condiciones en las que desarrolla sus actividades.

En este contexto adquiere relevancia la figura del despido indirecto. Goldín (2009) lo define como “el acto jurídico

unilateral en el que el empleado pone fin a la relación laboral debido a un incumplimiento grave del empleador”(p. 535). La terminación parte formalmente de la decisión del trabajador, pero encuentra su fundamento en una conducta grave atribuible al empleador que afecta la continuidad de la relación laboral.

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, esta situación debe relacionarse con las causales que facultan al trabajador para solicitar el visto bueno. Cuando las actuaciones del empleador configuran alg onexión y prolonguen indebidamente la jornada de trabajo.

2.4. Elementos constitutivos y principios protectores frente al despido intempestivo

Cuando el empleador decide unilateralmente poner fin a una relación laboral vigente sin que concurra una causa legal que justifique la terminación, se configura el despido intempestivo. De acuerdo con el artículo 188 del Código del Trabajo, esta forma de terminación genera para el empleador la obligación de pagar al trabajador la indemnización correspondiente, cuya cuantía se determina, entre otros elementos, en función del tiempo de servicio. Esta consecuencia jurídica constituye uno de los mecanismos mediante los cuales el ordenamiento laboral protege la estabilidad del trabajador frente a una terminación unilateral carente de causa legal.

Desde la perspectiva doctrinal, la configuración del despido intempestivo requiere considerar varios elementos que permiten diferenciarlo de otras formas de terminación de la relación laboral. Entre ellos adquieren particular relevancia la decisión unilateral del empleador, la existencia de una relación laboral vigente y la ausencia de una causa legal que justifique la terminación. La concurrencia de estos elementos permite determinar la naturaleza de la desvinculación y establecer las consecuencias jurídicas e indemnizatorias que correspondan.

Los principales componentes que caracterizan esta figura se sintetizan en la Tabla 2.3.

Tabla 2.3. Componentes esenciales que configuran el despido intempestivo.

Componentes esenciales	
Reconocimiento de una relación laboral legítima entre el empleador y el empleado	Se necesita que el empleado tenga un contrato laboral vigente con su empleador.
Decisión unilateral del empleador	La decisión de finalizar el contrato es tomada exclusivamente por el empresario, sin consultar al empleado.
Falta de una razón legal justificada	El despido se vuelve arbitrario al no haber una razón legal que lo respalde.
Culminación efectiva del vínculo laboral	El contrato se extingue de forma definitiva.
Deber de indemnizar	De acuerdo con el artículo 188 del Código del Trabajo, el empleador tiene la obligación de pagarle al trabajador una indemnización que sea proporcional a su tiempo de servicio.
Principio de estabilidad en el empleo	El despido repentino infringe el derecho del empleado a conservar su puesto de trabajo, a menos que exista una razón legal.
Naturaleza de protección del derecho laboral	La legislación tiene como objetivo resguardar al empleado ante determinaciones arbitrarias del patrón.

Fuente: Elaborada a partir de Congreso Nacional del Ecuador (2005).

El trabajo constituye no solo un medio para obtener los recursos necesarios para la subsistencia, sino también una actividad vinculada con el desarrollo personal, la participación social y la realización de la persona. Desde esta perspectiva, el ordenamiento jurídico establece un conjunto de principios, derechos y garantías destinados a proteger a los trabajadores y asegurar que la prestación laboral se desarrolle en condiciones compatibles con la dignidad, la seguridad y el respeto de sus derechos fundamentales.

La protección jurídica del trabajo parte del reconocimiento de su función económica y social y de la necesidad de establecer límites frente a situaciones que puedan generar explotación, discriminación, precariedad o afectaciones injustificadas a los derechos laborales. Dentro de este marco, la estabilidad laboral adquiere especial relevancia, pues procura proporcionar continuidad a la relación de trabajo y establecer garantías frente a decisiones de terminación que no se ajusten a las causas y procedimientos previstos por el ordenamiento jurídico.

En Ecuador, este principio encuentra sustento en diferentes disposiciones constitucionales relacionadas con el derecho al trabajo, la dignidad de las personas, la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la aplicación de criterios protectores en las relaciones de trabajo. Estos fundamentos permiten comprender la estabilidad laboral como parte de un sistema más amplio de tutela de los derechos de los trabajadores, cuyos principales componentes se sintetizan en la Tabla 2.4.

Tabla 2.4. Fundamento constitucional del principio de estabilidad laboral en Ecuador.

Principios	Constitución de la República del Ecuador.
Estabilidad El objetivo de estos artículos es que el empleado cuente con estabilidad laboral y que, en caso de ser despedido sin justificación, reciba una indemnización apropiada.	Artículo 33 El trabajo es considerado un derecho esencial, una obligación social y un medio para lograr el desarrollo personal. Se asegura de que todos los trabajadores sean tratados con dignidad, que reciban una retribución justa y que cuenten con condiciones sanas para desempeñar su trabajo de manera libre. Artículo 326 Numeral 1-Eliminar el desempleo y el subempleo, y lograr un empleo pleno. → Este principio tiene como objetivo asegurar que las personas accedan a un empleo digno y estable. Numeral 2 - La irrenunciabilidad y la intangibilidad de los derechos en el ámbito laboral. → Resguarda la estabilidad al evitar que se firmen convenios que pongan en riesgo derechos como el de permanecer en el empleo. Numeral 3 – Interpretación a favor del empleado → Si hay un conflicto legal, se prioriza la interpretación que salvaguarde la estabilidad del trabajador. Numeral 5 – Entorno apropiado de trabajo → A pesar de que está más centrado en las condiciones físicas, también incluye la continuidad del trabajo en condiciones dignas. Numeral 6: Reintegro después de un accidente o enfermedad → Asegura la estabilidad al garantizar que el empleado pueda regresar a su trabajo después de recuperarse. Numeral 11 - Transacción válida sin renunciar a los derechos → Al no permitir que se renuncie al derecho a preservar el trabajo, se salvaguarda la estabilidad. Numeral 13: Contrato colectivo → Aumenta la estabilidad a través de acuerdos colectivos que norman las condiciones laborales. Numeral 14: Garantías gremiales y derecho a la huelga → Fortalece la estabilidad laboral de los representantes sindicales protegiéndolos de ser despedidos. El Mandato 8, emitido por la Asamblea Constituyente, fomenta la contratación directa y prohíbe la tercerización laboral con el propósito de asegurar que los trabajadores tengan más estabilidad y seguridad en su trabajo.

Fuente: Elaborada a partir de la Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador (2008).

La estabilidad laboral no se sustenta únicamente en disposiciones constitucionales, sino que encuentra desarrollo específico en el Código del Trabajo ecuatoriano. Sus disposiciones establecen principios relacionados con la continuidad de la relación laboral, la libertad de trabajo, la irrenunciabilidad de los derechos y la configuración del contrato por tiempo indefinido como modalidad ordinaria de contratación. En conjunto, estas normas permiten comprender cómo la legislación laboral desarrolla mecanismos destinados a proporcionar seguridad jurídica al trabajador y a limitar formas de terminación que desconozcan las garantías reconocidas por el ordenamiento jurídico. Los principales fundamentos normativos se sintetizan en la Tabla 2.5.

Tabla 2.5. Regulación de la estabilidad laboral en el Código del Trabajo.

Código de trabajo
El artículo 14 establece que, salvo prueba en contrario, todos los contratos se consideran indefinidos. En otras palabras, el empleo debe continuar a menos que haya un motivo legal para finalizarlo.
Artículo 2 - Trabajo obligatorio Reconocimiento de la labor como una obligación y un derecho social. Significa que el Estado tiene que asegurar las condiciones necesarias para que el trabajo sea sostenible y accesible, previniendo así la precariedad. Artículo 3 - Libertad para trabajar y contratar. Libertad para escoger un empleo y requerimiento de que todos los trabajos sean remunerados y contractuales. Subraya que el vínculo laboral debe formalizarse, ya que esto protege al empleado de despidos arbitrarios y asegura la continuidad del trabajo. Artículo 4 – Irrenunciabilidad de los derechos. El empleado no tiene la posibilidad de renunciar a su derecho a mantener el trabajo ni aceptar condiciones que lo pongan en peligro.

Fuente elaborada a partir Congreso Nacional del Ecuador (2005).

La protección de la estabilidad laboral posee también un fundamento constitucional que trasciende la regulación específica del contrato de trabajo. La Constitución de la República del Ecuador reconoce principios orientados a proteger la dignidad del trabajador, la irrenunciabilidad e intangibilidad de sus derechos, la aplicación favorable de las normas laborales en caso de duda, la seguridad en el entorno de trabajo y el ejercicio de derechos colectivos. Estas garantías conforman un marco de protección que condiciona tanto el desarrollo de la relación laboral como las circunstancias en las que esta puede finalizar, tal como se sintetiza en la Tabla 2.6.

Tabla 2.6. Marco constitucional que protege la estabilidad laboral en Ecuador.

Principios	Constitución de la República del Ecuador.
Protección El principio de protección tiene como objetivo velar por el bienestar del empleado como ser humano, teniendo en cuenta que en la relación de trabajo no siempre las condiciones son equitativas.	El artículo 33 establece que trabajar es, a la vez, un derecho y un deber social, y que el Estado debe estar involucrado en este proceso. Numeral 2: → Ningún empleado puede ceder sus derechos laborales, ni pueden ser alterados en su desventaja. Previene abusos y asegura que los derechos de los trabajadores se conserven intactos. Numeral 3: → Si hay dudas legales, se interpreta en beneficio del trabajador. Garantiza que el empleado no se vea afectado por la ambigüedad de las leyes. Numeral 5: → Integridad, higiene, salud y seguridad en el lugar de trabajo. Asegurar condiciones de trabajo seguras es una responsabilidad tanto del Estado como de los empleadores. Numeral 6 - Reembolso después de un accidente o enfermedad → Derecho de retener el trabajo después de recuperarse. Evita el despido y la discriminación por motivos de salud. Numeral 7: Libertad para organizarse sindicalmente → Formar y ser parte de sindicatos u otras organizaciones de trabajo.

	Refuerza la defensa conjunta de derechos laborales. Numeral 11: → Solo son válidos los acuerdos laborales si no implican la renuncia de derechos. Evita que el empleado se vea obligado a renunciar a sus derechos debido a presión o necesidad. Numeral 12: Cortes de arbitraje y conciliación → Solución equitativa de disputas laborales. Asegura el acceso a medios legales para proteger los derechos. Número 13: Contratación colectiva → Negociación colectiva entre los empleados y los empleadores. Mejorar las condiciones de trabajo a través de acuerdos colectivos. Numeral 14 - Garantías gremiales y derecho de huelga → Ejercicio del derecho a la huelga y salvaguarda de los líderes sindicales. Protege el derecho a la protesta laboral sin que haya represalias.
--	--

Fuente elaborada a partir de la Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador (2008).

Además de las disposiciones directamente relacionadas con la estabilidad, el Código del Trabajo contiene principios generales que orientan la interpretación y aplicación de las relaciones laborales. Entre ellos se encuentran el reconocimiento del trabajo como derecho y deber social, la libertad de trabajo y contratación, la irrenunciabilidad de los derechos laborales, la protección judicial y administrativa y la aplicación de la norma más favorable al trabajador cuando exista duda sobre su alcance. Estos principios constituyen una base jurídica transversal para la tutela de los derechos derivados de la relación de trabajo y se presentan de manera sistematizada en la Tabla 2.7.

Tabla 2.7. Principios laborales básicos según el Código del Trabajo ecuatoriano.

Código de trabajo
Artículo 2 - La obligatoriedad del trabajo → Reconocimiento del trabajo como una obligación y un derecho social. El Estado tiene la obligación de asegurar el acceso a empleos en condiciones dignas, evitando así la explotación laboral o el desempleo forzado. Artículo 3 - Libertad para trabajar y contratar. → Libertad personal para seleccionar el empleo. Prohibición de trabajos forzados. Aseguramiento de que todo trabajo debe ser remunerado y formalizado a través de un contrato. Defensa contra la explotación en el trabajo. Artículo 4 – Irrenunciabilidad de los derechos. Imaterialidad de los derechos laborales. El empleado no tiene la posibilidad de renunciar a sus derechos ni puede ser forzado a aceptar condiciones que los pongan en riesgo.
Artículo 5: Protección judicial y a nivel administrativo. → Acceso a sistemas de protección legal. Los empleados tienen el derecho a recibir ayuda de los jueces y las autoridades administrativas para proteger sus derechos en el trabajo. Artículo 6 - Leyes adicionales → Complementariedad en términos legales. Cuando no existen reglas concretas, se emplean otras leyes que resguardan al empleado, como el Código Orgánico General de Procesos y el Código Civil. Artículo 7 – Implementación beneficiosa para el empleado. → Interpretación favorable para el trabajador. Cuando hay incertidumbre, las regulaciones laborales se interpretan de la manera más beneficiosa para el empleado, previniendo daños.

Fuente elaborada a partir Congreso Nacional del Ecuador (2005).

El principio de continuidad constituye otro elemento relevante para comprender la protección jurídica de la relación laboral. Su finalidad se vincula con la permanencia razonable del vínculo de trabajo y con la necesidad de evitar que los derechos adquiridos por el trabajador puedan ser desconocidos mediante actuaciones contrarias a las garantías constitucionales. La irrenunciabilidad de los derechos, la interpretación favorable al trabajador y determinadas garantías relacionadas con la conservación del vínculo contribuyen a configurar este marco protector, cuyos principales fundamentos se recogen en la Tabla 2.8.

Tabla 2.8. Protección constitucional del principio de continuidad laboral.

Principios	Constitución de la República del Ecuador.
Continuidad La continuidad, como principio, se esfuerza por que tu trabajo no sea efímero, sino una relación duradera que te posibilite desarrollarte y vivir en paz.	Numeral 1 → Acceso a un trabajo estable y honorable. Fomenta mantener el empleo como un componente de una política pública. Numeral 2: Derecho a la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales. → Defensa de los derechos obtenidos. Evita que el empleado pierda su relación laboral por aceptar condiciones que infrinjan sus derechos. Numeral 3: Aplicación benéfica para el trabajador → Interpretación jurídica en beneficio del empleado. Si hay dudas, se prefiere la interpretación que proteja el empleo. Numeral 6: Reintegro después de un accidente o enfermedad. → Derecho a sostener la relación laboral tras una incapacidad. Asegura que el empleado no sea despedido por motivos de salud. Numeral 11 → Solo son válidos los acuerdos laborales si no implican la renuncia de derechos. Defiende al empleado de perder su trabajo a causa de pactos que pongan en peligro su estabilidad.

Fuente elaborada a partir de la Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador (2008).

Finalmente, la protección de la continuidad y estabilidad de la relación laboral debe interpretarse conjuntamente con los principios fundamentales establecidos por el Código del Trabajo. Estas disposiciones proporcionan criterios para comprender la función protectora del Derecho Laboral y ofrecen mecanismos jurídicos destinados a garantizar el ejercicio efectivo de los derechos del trabajador frente a posibles actuaciones que puedan afectarlos. La articulación de estos principios permite apreciar que la protección del empleo forma parte de un sistema normativo más amplio y no depende de una única disposición legal, como se resume en la Tabla 2.9.

Tabla 2.9. Principios fundamentales del trabajo según el Código del Trabajo ecuatoriano.

Código de trabajo
Artículo 2 - La obligatoriedad del trabajo. Se reconoce la naturaleza permanente y fundamental del trabajo en la vida de cada persona y en la sociedad al determinar que es un derecho y una obligación social. Esto significa que el Estado tiene que promover condiciones para evitar interrupciones arbitrarias del trabajo.
Artículo 3 - Libertad para trabajar y contratar. Al demandar que todos los empleos sean remunerados y formalizados a través de un contrato, se fomenta la estabilidad y la continuidad del vínculo laboral, evitando así relaciones precarias o informales que tengan el potencial de finalizar sin garantías.
Artículo 4 – Irrenunciabilidad de los derechos. Cuando se establece que los derechos laborales son irrenunciables, se protege al empleado de perder su trabajo debido a que acepte condiciones que pongan en riesgo su estabilidad.
Artículo 5: Protección judicial y a nivel administrativo. Este artículo asegura que los trabajadores tengan el derecho de ir a instancias legales para proteger su derecho a mantener su trabajo ante despidos injustos o interrupciones arbitrarias.
Artículo 7 – Implementación beneficiosa para el empleado Si hay dudas, se entiende la norma de manera que beneficie al empleado, lo cual puede abarcar la defensa de su permanencia en el cargo.

Fuente elaborada a partir Congreso Nacional del Ecuador (2005).

Los elementos analizados permiten comprender que la estabilidad laboral constituye un eje esencial de protección frente al despido intempestivo. Su fundamento no depende de una única disposición, sino de la articulación entre los principios constitucionales y las normas del Código del Trabajo, que reconocen la irrenunciabilidad de los derechos, la continuidad de la relación laboral y la tutela del trabajador frente a decisiones unilaterales carentes de justificación legal.

El despido intempestivo debe analizarse dentro de este sistema integral de protección. La ausencia de una causa legal para la terminación genera las consecuencias indemnizatorias previstas por la legislación, mientras que los principios de estabilidad, continuidad y protección orientan la interpretación y aplicación de las normas laborales. De este modo, el ordenamiento jurídico procura equilibrar las facultades del empleador con la protección de los derechos y la seguridad jurídica del trabajador.

2.5. Jurisprudencia constitucional, incidencia territorial y causas contemporáneas del despido

En el derecho laboral ecuatoriano, como se ha señalado anteriormente, no todas las formas de terminación de la relación laboral pueden analizarse bajo los mismos presupuestos. Existen situaciones en las que la desvinculación de una persona trabajadora se relaciona directamente con condiciones de vulnerabilidad, igualdad material, no discriminación y dignidad humana. En estos casos, el conflicto puede trascender el ámbito estrictamente laboral y adquirir relevancia constitucional cuando la decisión del empleador compromete derechos reconocidos y protegidos por la Constitución (Orellana, 2022). A partir de esta perspectiva, la jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador ha desarrollado criterios específicos de protección para determinados grupos y circunstancias, algunos de los cuales se examinan a continuación.

1. Terminación de la relación laboral y personas con discapacidad

Uno de los ámbitos en los que la jurisprudencia constitucional ecuatoriana ha desarrollado una protección reforzada corresponde a las personas con discapacidad y, en determinadas circunstancias, a quienes tienen bajo su cuidado a una persona con discapacidad. Esta protección parte del reconocimiento de que la igualdad material exige considerar las condiciones particulares de quienes pertenecen a grupos de atención prioritaria y adoptar medidas que impidan que una desvinculación laboral afecte desproporcionadamente el ejercicio de sus derechos.

Un precedente relevante en esta materia es la Sentencia 689-19-EP/20 de la Corte Constitucional del Ecuador (2020a). En este caso, la Corte examinó la situación de un trabajador que tenía bajo su cuidado a un niño con una discapacidad del noventa y nueve por ciento y que se encontraba vinculado a una institución pública mediante un contrato de servicios ocasionales. La Corte concluyó que la estabilidad laboral reforzada no podía desconocerse únicamente por la modalidad contractual del trabajador, pues su protección se encontraba relacionada con los derechos de la persona con discapacidad que estaba bajo su cuidado.

La Corte Constitucional del Ecuador (2020a) determinó, además, que la desvinculación del trabajador, sin procurar previamente su reubicación ni reconocer la indemnización correspondiente, vulneró su derecho a la estabilidad laboral reforzada. La terminación de la relación laboral tuvo consecuencias que trascendieron la esfera individual del trabajador, debido a que la pérdida del empleo implicó también la interrupción de la afiliación a la seguridad social y afectó la continuidad del tratamiento médico que requería el niño con discapacidad.

Este criterio permite comprender que la protección laboral reforzada posee una dimensión instrumental respecto de otros derechos constitucionales. La conservación del empleo de quien tiene bajo su responsabilidad a una persona con discapacidad puede estar directamente relacionada con la protección de la salud, la seguridad social, la atención prioritaria y el cuidado. Por esta razón, las decisiones de desvinculación deben examinar las circunstancias particulares del caso y observar las garantías establecidas por la Constitución y la legislación aplicable.

2. Mujeres embarazadas y en período de lactancia

La protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia constituye otro de los ámbitos en los que la jurisprudencia constitucional ecuatoriana ha desarrollado criterios de estabilidad laboral reforzada. Esta protección se fundamenta en la igualdad y la no discriminación, pero también en el reconocimiento constitucional de la maternidad, el cuidado y la atención prioritaria que corresponde a las mujeres durante el embarazo y el período de lactancia.

Un referente fundamental en esta materia es la Sentencia 3-19-JP/20 y casos acumulados, emitida por la Corte Constitucional del Ecuador (2020b). En esta decisión, la Corte examinó diversos casos de mujeres que trabajaban en el sector público y que fueron desvinculadas mientras se encontraban embarazadas, en licencia de maternidad o en período de lactancia. A partir de estos casos, desarrolló el contenido de los derechos de las mujeres en estas condiciones y estableció parámetros que deben observar tanto las instituciones públicas como los operadores de justicia.

La protección constitucional no se reduce a determinar si el embarazo constituyó explícitamente la causa de la terminación de la relación laboral. El análisis debe considerar

si la actuación de la entidad empleadora afectó los derechos vinculados con el embarazo, la maternidad, la lactancia, la igualdad y el cuidado. De esta manera, la tutela jurisdiccional debe atender las circunstancias concretas en las que se produjo la desvinculación y las consecuencias que esta ocasionó sobre la trabajadora y el ejercicio efectivo de sus derechos.

La Corte Constitucional del Ecuador (2020b) también reconoció el derecho al cuidado como un componente relevante de la protección constitucional. Desde esta perspectiva, las garantías reconocidas durante el embarazo y el período de lactancia no deben interpretarse exclusivamente como mecanismos de conservación del empleo, sino como instrumentos destinados a crear condiciones que permitan compatibilizar el trabajo con las necesidades de cuidado asociadas con la maternidad. La acción de protección puede constituir una vía adecuada cuando la terminación de la relación laboral produce una vulneración directa de estos derechos constitucionales.

3. Estabilidad laboral reforzada en el sector público

La terminación de una relación de servicio en el sector público presenta particularidades derivadas de las diferentes modalidades de vinculación previstas por el ordenamiento jurídico. La existencia de contratos de servicios ocasionales, nombramientos provisionales u otras formas de vinculación no significa, sin embargo, que la administración pública pueda desconocer las garantías constitucionales aplicables a las personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria.

La jurisprudencia constitucional ha mostrado que la estabilidad laboral reforzada no equivale necesariamente a una garantía absoluta de permanencia indefinida en el puesto. Su finalidad consiste en impedir que las potestades

administrativas relacionadas con la gestión del talento humano sean ejercidas desconociendo situaciones que reciben una protección constitucional especial. Por ello, la administración debe considerar las circunstancias particulares de la persona antes de adoptar determinadas decisiones de desvinculación.

Esta perspectiva se observa claramente en la Sentencia 689-19-EP/20, en la cual la Corte Constitucional del Ecuador (2020a) examinó la terminación de un contrato de servicios ocasionales de una persona que gozaba de protección reforzada por tener bajo su cuidado a un niño con discapacidad. La Corte determinó que la modalidad contractual no era suficiente para desconocer esa protección y consideró que, antes de proceder a la desvinculación, la institución debía adoptar las medidas correspondientes para garantizar los derechos involucrados.

De manera semejante, la Sentencia 3-19-JP/20 y casos acumulados desarrolló parámetros específicos relacionados con las mujeres embarazadas y en período de lactancia que prestaban servicios en instituciones públicas (Corte Constitucional del Ecuador, 2020b). Estos precedentes evidencian que la actuación administrativa en materia laboral debe conciliar las facultades organizativas del Estado con la obligación de respetar los derechos constitucionales y las medidas de protección reforzada que resulten aplicables en cada caso.

4. Diferencia entre justicia ordinaria y justicia constitucional

La jurisprudencia constitucional ecuatoriana también ha contribuido a delimitar la relación entre la justicia ordinaria laboral y la justicia constitucional. Esta distinción resulta necesaria porque la existencia de una controversia derivada de una relación laboral no determina, por sí misma, que

deba activarse la justicia constitucional. La naturaleza del conflicto depende fundamentalmente de los derechos cuya vulneración se alega y de las circunstancias concretas en las que se produjo la actuación cuestionada.

Cuando la controversia se refiere exclusivamente a la aplicación o interpretación de disposiciones legales relacionadas con la terminación de la relación laboral y existe una vía judicial ordinaria adecuada para resolverla, corresponde, como regla general, acudir a la jurisdicción laboral competente. La acción de protección no fue concebida como un mecanismo destinado a sustituir los procedimientos ordinarios establecidos por el ordenamiento jurídico.

La situación es diferente cuando los hechos revelan una posible vulneración directa de derechos constitucionales. Esto puede ocurrir, entre otros supuestos, cuando la terminación de la relación laboral está relacionada con discriminación, embarazo, maternidad, discapacidad u otra condición constitucionalmente protegida. En tales circunstancias, el análisis no se limita a establecer si se cumplieron las disposiciones de la legislación laboral, sino que debe determinar si la actuación cuestionada produjo una afectación directa de derechos constitucionales.

Por consiguiente, la delimitación entre ambas jurisdicciones no debe establecerse únicamente a partir del origen laboral del conflicto. Resulta necesario identificar la naturaleza de la pretensión, los derechos presuntamente vulnerados, las circunstancias particulares de la persona afectada y la idoneidad de los mecanismos judiciales disponibles. Esta distinción permite preservar las competencias de la justicia ordinaria y, simultáneamente, garantizar la intervención de la justicia constitucional cuando exista una afectación que requiera tutela directa de derechos constitucionales.

5. Protección de la libertad sindical

La protección de las personas que ejercen funciones de representación sindical responde a una dimensión individual y colectiva del derecho al trabajo. La tutela jurídica del dirigente sindical no se limita a preservar su relación laboral, pues también procura garantizar que las organizaciones de trabajadores puedan ejercer sus actividades de representación y defensa de intereses colectivos sin interferencias indebidas o represalias.

Desde esta perspectiva, una decisión empresarial dirigida contra una persona por razón de su actividad sindical puede comprometer derechos que trascienden el conflicto individual derivado de la terminación de la relación laboral. La libertad sindical comprende tanto el derecho de las personas trabajadoras a constituir y participar en organizaciones como la posibilidad efectiva de que dichas organizaciones desarrollen sus funciones de representación.

La legislación laboral ecuatoriana establece mecanismos específicos de protección frente a determinadas actuaciones que puedan afectar a los representantes de los trabajadores. Estas garantías deben interpretarse conjuntamente con los principios constitucionales de libertad de organización, igualdad, no discriminación y protección del trabajo. En consecuencia, cuando una terminación laboral se encuentre vinculada con el ejercicio legítimo de actividades sindicales, el análisis jurídico debe considerar no solamente sus consecuencias económicas para la persona afectada, sino también sus posibles efectos sobre el ejercicio colectivo de la libertad sindical.

La protección constitucional adquiere especial importancia cuando existen elementos que permitan relacionar la

desvinculación con la actividad de representación ejercida por la persona trabajadora. En estos casos, la determinación de la vía judicial adecuada y de las medidas de reparación dependerá de las circunstancias concretas y de la naturaleza de los derechos afectados, evitando convertir cualquier controversia laboral en un asunto constitucional, pero garantizando una tutela efectiva cuando se encuentren comprometidos derechos fundamentales.

El Ministerio del Trabajo, a través de las Actas de Finiquito registradas en el Sistema Único de Trabajo (SUT), cuenta hoy con una de las principales fuentes oficiales para observar cómo se manifiesta el desempleo en el país. Estas actas no solo permiten medir el desempleo general, sino que también ofrecen una radiografía concreta del despido intempestivo, desagregada por provincias y sectores económicos.

Los reportes consolidados correspondientes al año 2025, junto con las proyecciones iniciales de 2026, revelan que las desvinculaciones laborales no se distribuyen de manera uniforme en el territorio nacional. Por el contrario, siguen un patrón claramente vinculado a la concentración económica y productiva del país.

Históricamente, el 75 % de las actas de finiquito registradas en el Ecuador se concentra en apenas cuatro provincias, situación que evidencia la distribución desigual del empleo formal en el territorio nacional. Esta concentración permite identificar diferencias territoriales relevantes en la dinámica de terminación de las relaciones laborales y constituye un elemento importante para comprender la incidencia del despido intempestivo en el país, como se observa en la Figura 2.11.

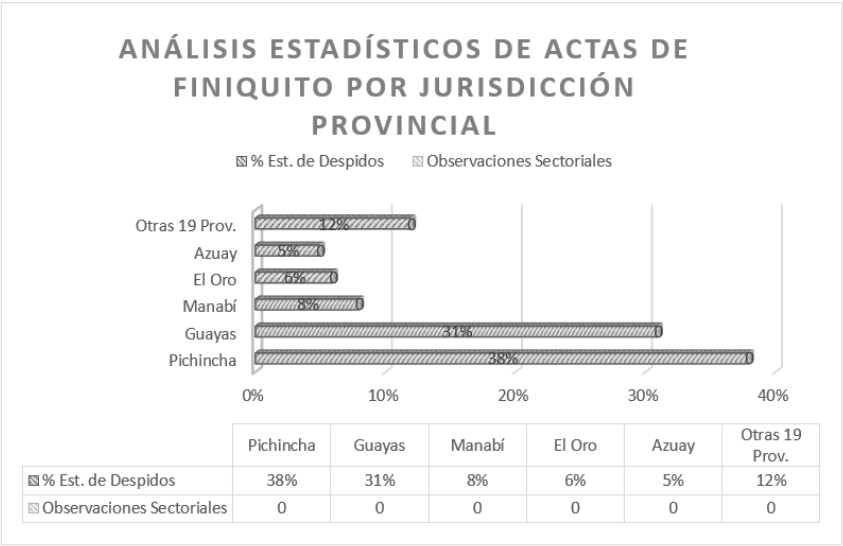


Figura 2.11. Incidencia del despido intempestivo en el Ecuador.

Fuente: Ministerio del Trabajo del Ecuador (2025).

Durante 2025, los motivos que conducen a la terminación de las relaciones laborales responden a diversos factores vinculados con el desempeño de las personas trabajadoras, las necesidades organizacionales y las decisiones adoptadas por los empleadores. El análisis de estas causas permite comprender con mayor precisión las circunstancias que pueden influir en la desvinculación laboral y reconocer cuáles adquieren mayor presencia en el ámbito del trabajo. Los principales motivos identificados se presentan en la Figura 2.12.

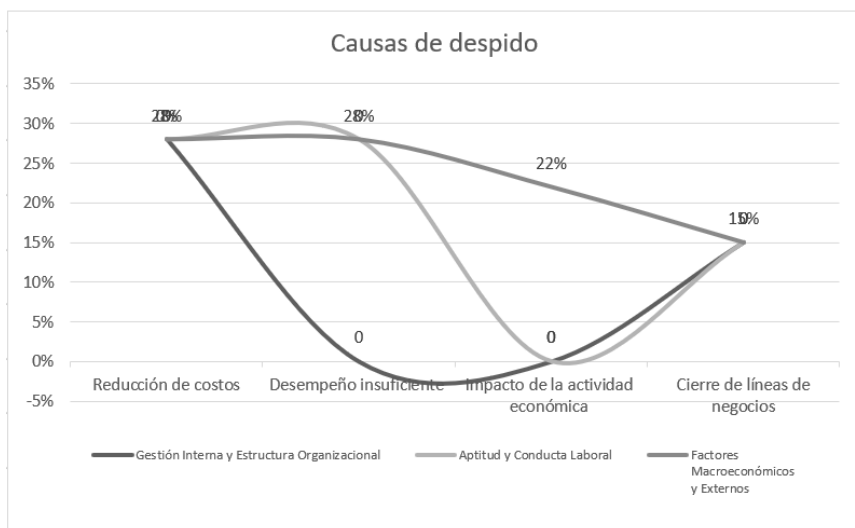


Figura 2.12. Principales motivos de despido laboral.

Fuente: Ministerio del Trabajo del Ecuador (2026).

Por lo general, la terminación de una relación laboral responde a una causa o decisión concreta que puede estar relacionada tanto con el desempeño de la persona trabajadora como con las condiciones económicas y organizacionales de la empresa. Sin embargo, cuando estas decisiones se examinan de manera conjunta, es posible identificar determinadas tendencias que permiten comprender con mayor precisión los factores que intervienen en los procesos de desvinculación laboral.

En este sentido, el Estudio de Salarios y Contrataciones de Multitrabajos ofrece información relevante sobre el comportamiento del mercado laboral ecuatoriano durante el primer semestre de 2025. De acuerdo con los resultados difundidos por Primicias, el 69 % de los especialistas en recursos humanos consultados reportó haber realizado

despidos durante ese período. El estudio consideró a 733 personas trabajadoras y especialistas en recursos humanos del Ecuador, por lo que sus resultados deben interpretarse como datos correspondientes a la población encuestada y no como una medición del porcentaje total de trabajadores despedidos en el país (Primicias, 2025).

Entre las principales razones señaladas por los especialistas en recursos humanos, la reducción de costos representó el 28 %, mientras que otro 28 % correspondió al desempeño insuficiente del personal. El impacto de la actividad económica concentró el 22 % de las respuestas y el cierre de departamentos o líneas de negocio representó el 15 %. En proporciones menores, el 4 % estuvo relacionado con procesos de fusión o adquisición empresarial y el 3 % con otras razones (Primicias, 2025).

Estos resultados muestran que las decisiones de desvinculación laboral durante el período analizado estuvieron relacionadas tanto con factores asociados al desempeño de las personas trabajadoras como con circunstancias económicas y organizacionales. En particular, la reducción de costos y el impacto de la actividad económica representaron conjuntamente una proporción considerable de las respuestas, lo que evidencia la incidencia que pueden tener las condiciones empresariales y económicas en las decisiones de reducción de personal.

El desempeño insuficiente, con un 28 %, constituye igualmente uno de los principales motivos identificados. Este resultado, sin embargo, debe interpretarse con cautela, puesto que el estudio recoge las razones declaradas por los especialistas consultados, pero no proporciona información suficiente para determinar los procedimientos de evaluación aplicados por cada organización ni permite establecer si existieron mecanismos previos de retroalimentación, seguimiento o mejora del desempeño.

Por otra parte, el 15 % de las respuestas atribuyó las desvinculaciones al cierre de departamentos o líneas de negocio, mientras que el 4 % correspondió a fusiones o adquisiciones empresariales. Estos resultados evidencian que determinadas terminaciones de las relaciones laborales pueden producirse como consecuencia de procesos de reorganización empresarial y no necesariamente por circunstancias atribuibles a la conducta o al desempeño de la persona trabajadora (Primicias, 2025).

En el contexto regional considerado por el estudio, Ecuador ocupó el tercer lugar entre los países analizados respecto del porcentaje de especialistas en recursos humanos que manifestó haber realizado despidos durante el primer semestre de 2025. Chile registró el 77 %, Panamá el 76 %, Ecuador el 69 %, Argentina el 66 % y Perú el 64 % (Primicias, 2025). Estos porcentajes no representan las tasas nacionales de despido de cada país, sino las respuestas proporcionadas por los participantes del estudio, distinción metodológica necesaria para interpretar adecuadamente los resultados.

Los datos permiten observar que las decisiones de terminación laboral examinadas durante el primer semestre de 2025 estuvieron vinculadas con una combinación de factores económicos, empresariales y relacionados con el desempeño. Desde la perspectiva del derecho laboral, esta realidad adquiere especial relevancia debido a las consecuencias económicas y sociales que la pérdida del empleo puede producir para la persona trabajadora y su entorno familiar. Por esta razón, el estudio del despido intempestivo requiere considerar no solo las circunstancias que originan la terminación de la relación laboral, sino también las garantías jurídicas previstas en el ordenamiento ecuatoriano para proteger los derechos de las personas trabajadoras.



CAPÍTULO

Procedimiento administrativo ante el
ministerio de trabajo.

3.1. Ministerio del Trabajo y estructura de la administración laboral

El Ministerio del Trabajo constituye una institución fundamental dentro de la estructura estatal ecuatoriana, encargada de promover el cumplimiento de la normativa laboral y la protección de los derechos de las personas trabajadoras. Su actuación se orienta, además, al fortalecimiento de condiciones de trabajo dignas y al adecuado desarrollo de las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores.

Las funciones de esta institución no se limitan a la supervisión del cumplimiento de las obligaciones laborales, sino que comprenden también la formulación y aplicación de políticas públicas destinadas a regular las relaciones de trabajo, promover el respeto de los derechos laborales y contribuir al equilibrio entre los intereses de trabajadores y empleadores. Su evolución institucional forma parte del

proceso histórico de consolidación de la administración laboral en el Ecuador, como se observa en la Figura 3.1.



Figura 3.1. Acto histórico de inauguración del Ministerio de Relaciones Laborales.

Fuente: Ministerio del Trabajo del Ecuador (2025).

Su origen institucional se remonta a 1925, con la creación del Ministerio de Previsión Social y Trabajo por la Junta de Gobierno Provisional surgida de la Revolución Juliana. En 1938, durante el gobierno de Alberto Enríquez Gallo, se promulgó el primer Código de Trabajo. Desde entonces, la institución ha experimentado diferentes transformaciones en su denominación, estructura y competencias, como resultado de los cambios producidos en la organización de la administración pública ecuatoriana y en las necesidades de regulación de las relaciones laborales.

A lo largo de esta evolución institucional, el organismo encargado de la administración laboral ha asumido funciones relacionadas con la vigilancia y supervisión del cumplimiento de la normativa laboral, la protección de los derechos de las personas trabajadoras, la promoción del trabajo digno y la formación profesional, así como la gestión de registros y la regulación de diferentes aspectos de las relaciones

de trabajo. Estas atribuciones permiten comprender su importancia dentro de la estructura estatal y su participación en la implementación de las políticas públicas vinculadas con el empleo y las condiciones laborales.

En una etapa de esta evolución, el Ministerio de Relaciones Laborales (2011) asumió no solo las responsabilidades tradicionalmente relacionadas con el empleo y las relaciones de trabajo, sino también competencias vinculadas con la gestión del talento humano en el sector público. Esta ampliación de sus atribuciones fortaleció su participación en la administración estatal y extendió su ámbito de actuación más allá de las relaciones laborales del sector privado.

La administración laboral ecuatoriana comprende diferentes autoridades y dependencias que intervienen, de acuerdo con sus respectivas competencias, en la aplicación de la normativa y en la atención de los asuntos derivados de las relaciones de trabajo. Entre estas se encuentran el Ministerio del Trabajo, las Direcciones Regionales del Trabajo y las dependencias encargadas de la mediación laboral. Asimismo, el Código del Trabajo contempla la intervención de órganos relacionados con la administración de justicia y con los mecanismos de conciliación y arbitraje en materia laboral (Congreso Nacional del Ecuador, 2005).

Dentro de esta estructura, el Ministerio del Trabajo desempeña funciones de regulación, organización y protección en materia laboral, además de las demás atribuciones establecidas por el ordenamiento jurídico ecuatoriano. Su actuación comprende también aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud en el trabajo, ámbitos fundamentales para garantizar condiciones adecuadas en los espacios donde se desarrollan las actividades productivas.

La organización territorial de la administración laboral permite acercar sus servicios a las distintas provincias del

país. La Dirección Regional del Trabajo de Quito comprende las provincias de Carchi, Pichincha, Sucumbíos, Imbabura, Orellana y Napo. Por su parte, la Dirección Regional del Trabajo de Guayaquil comprende Galápagos, Esmeraldas, Manabí, Los Ríos, Guayas y El Oro. La Dirección Regional del Trabajo de Cuenca ejerce sus funciones en Cañar, Azuay, Loja, Morona Santiago y Zamora Chinchipe, mientras que la Dirección Regional del Trabajo de Ambato comprende Tungurahua, Cotopaxi, Pastaza, Bolívar y Chimborazo.

Esta distribución territorial facilita una atención más cercana a trabajadores y empleadores y permite desarrollar funciones de orientación, inspección y atención de conflictos laborales desde diferentes zonas del territorio nacional. De esta manera, la desconcentración administrativa contribuye a facilitar el acceso de la ciudadanía a los servicios relacionados con el trabajo y el cumplimiento de las obligaciones laborales (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2025).

Las Direcciones Regionales del Trabajo cuentan, además, con distintas dependencias destinadas a atender áreas específicas de la administración laboral. Entre ellas se encuentra la Inspección del Trabajo, encargada de verificar el cumplimiento de las disposiciones laborales en los centros de trabajo; el área de estadística, relacionada con la recopilación y análisis de información laboral; y las dependencias vinculadas con la higiene y la seguridad laboral, orientadas a contribuir a la existencia de ambientes de trabajo seguros y saludables.

A estas se suman los servicios relacionados con la orientación y asistencia social laboral y las dependencias encargadas de atender asuntos vinculados con las organizaciones de trabajadores. La estructura administrativa puede complementarse con otras unidades creadas de acuerdo con las necesidades institucionales y las competencias asignadas a la autoridad laboral, con el propósito de fortalecer

la administración del trabajo y la atención de trabajadores y empleadores.

Dentro de la estructura de la administración laboral, la Inspección del Trabajo desempeña una función esencial en la vigilancia del cumplimiento de la normativa y en la protección de los derechos derivados de las relaciones laborales. Los inspectores ejercen sus atribuciones dentro del ámbito territorial correspondiente y desarrollan actuaciones destinadas a verificar que trabajadores y empleadores cumplan las disposiciones establecidas en la legislación vigente.

El ejercicio de estas funciones exige responsabilidad, ética y confidencialidad. Los inspectores tienen el deber de preservar la información a la que acceden como consecuencia de sus actuaciones, particularmente aquella relacionada con procedimientos de fabricación, explotación u otros aspectos de carácter reservado conocidos durante el desempeño de sus funciones. La divulgación malintencionada de esta información puede generar responsabilidades civiles y penales. Asimismo, el ejercicio de las atribuciones inspectoras está sujeto a límites y mecanismos de control, por lo que las actuaciones que excedan las competencias legalmente establecidas pueden dar lugar a las sanciones correspondientes (Código de Trabajo, arts. 544, 546, 547).

Las funciones y obligaciones de los inspectores del trabajo se orientan principalmente a garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y a proteger los derechos tanto de las personas trabajadoras como de los empleadores. Su intervención comprende actividades de vigilancia, asesoramiento y actuación administrativa frente a diferentes situaciones que pueden producirse durante el desarrollo o la terminación de una relación laboral.

En este sentido, sus atribuciones abarcan actuaciones relacionadas con la atención de asuntos entre trabajadores y empleadores, las visitas de inspección a los centros de trabajo, la tramitación de determinados procedimientos administrativos, la atención de conflictos colectivos, el control relacionado con las actas de finiquito y la gestión de denuncias vinculadas con posibles situaciones de discriminación laboral. Las principales funciones y obligaciones atribuidas a la Inspección del Trabajo se sintetizan en la Tabla 3.1.

Tabla 3.1. Funciones y obligaciones de los inspectores del trabajo.

FUNCIONES	OBLIGACIONES	ACLARA- CIÓN DE LA NORMATIVA
Tramitar procesos de reuniones entre el empleador y el empleado mediante Boletas Únicas.	En relación con el cuidado de las relaciones que provienen los derechos sean respetados y las obligaciones se cumplan del trabajo deberes que los empleadores y la ley establecen para empleados e información sobre la supervisión de boletas.	Art. 545 numeral 2 Código de Trabajo. Art. 10 numeral 2.1.2.2. ord. 3 estatuto por proceso MDT
Realizar visitas de inspección a los lugares de trabajo	Se refiere a las visitas a los talleres de las fábricas, edificios, estructuras de locales destinados a trabajo, en los que se examinan los archivos y documentos de las empresas, se interroga al personal acerca de la observancia de las normativas legales, de lo cual se expide el informe correspondiente de lo que se ha tramitado	Art. 542 numeral 5 y 545 numeral 3 CT numeral. Art. 10 numeral 2.1.2.2. ord. 1 estatuto por proceso MDT

Otorgar o denegar la petición de un empleado o empleador que desea finalizar un contrato de trabajo.	En resoluciones que se expide en estos trámites que son requeridos por el empleador o empleado para concluir la relación de trabajo	
Informar a las partes implicadas acerca de los proyectos de contratos colectivos que se encuentran en revisión o aprobación.	El inspector de trabajo tiene la obligación de notificar oficialmente a las partes implicadas antes del comienzo del procedimiento.	
Cuidado con las quejas colectivas de trabajo en documentos de peticiones.	Se refiere a la atención de quejas colectivas de trabajo, que se presentan ante un tribunal de Conciliación y arbitraje en el que está al mando el inspector de Soy empleado de la Autoridad Laboral. Estos procedimientos suelen concluir con la emisión de un veredicto que resuelve el conflicto.	
Tomar medidas preventivas asociadas a las actas de finiquito con el fin de salvaguardar los derechos de las partes antes de que acabe el contrato laboral.	Se trata de un procedimiento de control que es sancionador, que tiene la intención de comprobar que se ha cumplido con la inscripción del acta de finiquito en el sistema SUT.	
Ejecutar el procedimiento administrativo para gestionar y solucionar quejas de discriminación en el trabajo.	Es un proceso administrativo que tiene como finalidad saber si hay una razón de discriminación en el lugar de trabajo, para implementar una sanción si existe como un paso para poner fin a estas acciones	

Fuente elaborada a partir Congreso Nacional del Ecuador (2005).

3.2. Sistema Único de Trabajo y gestión digital de los trámites laborales

Con el propósito de modernizar y agilizar la gestión de los trámites laborales, el Ministerio del Trabajo implementó el Sistema Único de Trabajo, una plataforma digital destinada a facilitar la interacción entre la autoridad laboral, los empleadores y las personas trabajadoras. Este sistema permite realizar diferentes procedimientos administrativos por medios electrónicos, lo que contribuye a simplificar la gestión documental y a reducir la necesidad de efectuar determinados trámites de manera presencial.

A través del Sistema Único de Trabajo es posible gestionar procedimientos relacionados con el registro de contratos laborales, las actas de finiquito, el pago de utilidades, los reglamentos internos y la obtención de certificados, entre otros servicios vinculados con la administración laboral. La integración de estas funcionalidades en un entorno digital facilita el acceso a los servicios del Ministerio del Trabajo y permite centralizar diferentes gestiones que anteriormente podían requerir procedimientos separados.

La implementación de esta plataforma respondió a la necesidad de integrar y simplificar los procedimientos laborales que se gestionaban mediante diferentes sistemas. En octubre de 2017, el Ministerio del Trabajo avanzó en la consolidación de estos servicios dentro de una plataforma unificada, con la finalidad de optimizar los procesos administrativos, reducir cargas burocráticas y facilitar el cumplimiento de las obligaciones laborales.

El Sistema Único de Trabajo ha experimentado posteriormente diferentes procesos de actualización y ampliación de sus funcionalidades. Entre estos avances se encuentra la incorporación de mecanismos de acceso a datos públicos relacionados con el ámbito laboral, orientados a favorecer

la consulta de información y fortalecer la transparencia de la gestión administrativa.

La utilidad de la plataforma comprende diferentes ámbitos. Para los empleadores, facilita la realización de trámites relacionados con contratos, utilidades, reglamentos internos y finiquitos. Para las personas trabajadoras, proporciona mecanismos de consulta de información laboral y acceso a determinados documentos y servicios. Desde una perspectiva institucional y social, la disponibilidad de información contribuye también al conocimiento de determinadas características del mercado laboral y al desarrollo de estadísticas relacionadas con el empleo.

El acceso a estos servicios se realiza mediante la plataforma electrónica del Ministerio del Trabajo, cuya interfaz concentra las diferentes opciones disponibles para trabajadores, empleadores y entidades públicas, como se observa en la Figura 3.2.



Figura 3.2. Plataforma en línea del Sistema Único de Trabajo.

Fuente: Ministerio del Trabajo del Ecuador (2025).

El Sistema Único de Trabajo ofrece diversos servicios destinados a facilitar la gestión de trámites laborales y el acceso a información de interés para trabajadores y empleadores.

Entre sus principales funcionalidades se encuentra la presentación de denuncias laborales por medios electrónicos, lo que permite comunicar a la autoridad competente situaciones relacionadas con posibles incumplimientos o controversias surgidas en el ámbito del trabajo. Asimismo, la plataforma proporciona acceso a servicios de mediación laboral orientados a facilitar la solución de conflictos entre trabajadores y empleadores.

Entre los servicios disponibles se incluyen también el registro de trabajadores sustitutos, las opciones de capacitación mediante cursos y programas relacionados con el desarrollo de competencias laborales y el acceso a datos abiertos sobre trabajo y empleo. Estas herramientas amplían las posibilidades de utilización de la plataforma y permiten que diferentes usuarios accedan a información y realicen determinadas gestiones sin necesidad de acudir presencialmente a las dependencias del Ministerio del Trabajo.

El sistema incorpora, además, opciones para efectuar comprobaciones y obtener certificados relacionados con determinados trámites laborales, consultar oportunidades de empleo y acceder a herramientas destinadas a las entidades públicas. A ello se suman las calculadoras laborales, mediante las cuales pueden estimarse diferentes valores asociados con salarios, liquidaciones y otros componentes económicos derivados de la relación laboral.

Entre estas herramientas se encuentra la calculadora de liquidación, destinada a facilitar la estimación de los valores que pueden corresponder a una persona trabajadora cuando concluye la relación laboral, ya sea por despido, renuncia o acuerdo entre las partes. La herramienta permite introducir la información necesaria para obtener un cálculo orientativo de los valores relacionados con la terminación de la relación de trabajo. La interfaz utilizada para realizar este procedimiento se presenta en la Figura 3.3.

MINISTERIO DEL TRABAJO

CALCULADORAS

- Décimo Tercero
- Décimo Cuarto
- Calculadora de Liquidación**
- Salario Digno
- Compensaciones

CERIFICADOS

- Dependencia Laboral con el Sector Público
- Prohibiciones, inhabilidades e impedidos
- Verificar Certificados Impedido

Calculadora de Liquidación

Causales de Terminación del Contrato Individual

Causales de Terminación del Contrato Individual:

Seleccione una opción

Información Laboral

Región Donde Labora:

☐ Sierra ☐ Costa ☐ Oriente ☐ Insular

Fecha de inicio de la relación laboral:*

Seleccione una fecha

Fecha fin de la relación laboral:*

Seleccione una fecha

Última Remuneración Recibida(\$):*

\$ Ingrese un valor

Figura 3.3. Calculadora laboral del Sistema Único de Trabajo.

Fuente: Ministerio del Trabajo del Ecuador (2026).

Entre las herramientas disponibles en el Sistema Único de Trabajo se encuentra la calculadora de liquidación, destinada a facilitar la estimación de los valores que pueden corresponder a una persona trabajadora cuando concluye la relación laboral, ya sea por despido, renuncia, desahucio, acuerdo entre las partes u otra causa legalmente prevista. Esta herramienta permite introducir la información necesaria para obtener un cálculo orientativo de los valores relacionados con la terminación de la relación de trabajo. La interfaz utilizada para realizar este procedimiento se presenta en la Figura 3.3.

La calculadora laboral permite al empleador o a la persona trabajadora realizar una estimación de los valores asociados con la terminación de la relación laboral, considerando la información introducida en el sistema y la causa que origina su finalización. Para efectuar el cálculo, la plataforma solicita datos relacionados con el motivo de terminación del contrato, como acuerdo entre las partes, renuncia, desahucio o despido intempestivo, además de las fechas de inicio y terminación

de la relación laboral, la región en la que se desarrolla la actividad y la última remuneración percibida.

A partir de la información registrada, el sistema permite estimar los valores que correspondan según las circunstancias particulares de cada relación laboral. Entre estos pueden encontrarse la decimotercera y la decimocuarta remuneración, las vacaciones pendientes y los valores derivados del despido intempestivo o del desahucio, cuando resulten aplicables. De esta manera, el resultado depende de la modalidad de terminación de la relación laboral, el tiempo de prestación de los servicios, la remuneración percibida y los derechos económicos pendientes al momento de su finalización.

La herramienta contempla, además, información complementaria que puede incidir en el cálculo, como los días trabajados pendientes de pago, las horas extraordinarias o suplementarias y las vacaciones no gozadas. También pueden considerarse bonificaciones u otros beneficios relacionados con la remuneración cuando estos deban incorporarse al cálculo de acuerdo con las condiciones particulares de la relación laboral.

La liquidación laboral constituye el proceso mediante el cual se determinan los valores económicos que corresponden al finalizar una relación de trabajo. Para establecerlos deben considerarse la causa de terminación, el tiempo de prestación de los servicios, la remuneración percibida y los demás componentes que resulten aplicables en cada caso. En este contexto, los derechos reconocidos a las personas trabajadoras por el ordenamiento jurídico ecuatoriano son irrenunciables, por lo que la terminación de la relación laboral no extingue aquellos valores que se encuentren pendientes de pago.

El tiempo durante el cual la persona trabajadora ha prestado sus servicios constituye, asimismo, un elemento relevante para determinar determinados valores e indemnizaciones

derivados de la terminación de la relación laboral. En consecuencia, el cálculo de la liquidación debe realizarse considerando las circunstancias específicas de cada caso y los conceptos que legalmente correspondan (Martínez et al., 2021).

3.3. Liquidación e indemnización por despido intempestivo: fundamentos y componentes del cálculo

La indemnización por despido intempestivo se determina considerando el tiempo de prestación de servicios de la persona trabajadora y la remuneración que sirve de base para efectuar el cálculo. El artículo 188 del Código del Trabajo establece una escala que diferencia el valor de la indemnización de acuerdo con la antigüedad acumulada en la relación laboral.

Cuando la persona trabajadora ha prestado servicios durante un período de hasta tres años, la indemnización corresponde al valor equivalente a tres meses de remuneración. Cuando el tiempo de servicio supera los tres años, corresponde el equivalente a un mes de remuneración por cada año trabajado, sin que el valor total pueda exceder de veinticinco meses de remuneración.

Para efectos de este cálculo, la fracción de un año se considera como un año completo. Esto significa que, cuando el tiempo de servicio comprende años completos y una fracción adicional, esta última debe contabilizarse como un año para determinar la indemnización. Así, por ejemplo, una relación laboral que haya tenido una duración de tres años y un mes se computa como cuatro años para estos efectos. La aplicación de esta escala permite determinar la indemnización correspondiente en función de la antigüedad de la persona trabajadora, como se sintetiza en la Figura 3.4.

Situación problemática

La empresa Textiles Andinos S.A. ha terminado la relación laboral de tres trabajadores sin justificar la causa ante el Ministerio del Trabajo. Tú eres parte del equipo de asesoría legal de la empresa y debes calcular la indemnización por despido intempestivo que corresponde a cada caso, aplicando lo establecido en el artículo 188 del Código del Trabajo.



Figura 3.4. Escala de indemnización por despido intempestivo.

3.4. Aplicación práctica del cálculo de la liquidación laboral

La aplicación de las disposiciones relativas a la terminación de la relación laboral puede comprender diferentes componentes económicos, cuya determinación depende de las circunstancias particulares de cada trabajador. Para examinar de manera práctica estos elementos, se plantea el siguiente caso, en el que deberán considerarse la antigüedad, la remuneración, los beneficios pendientes y las condiciones específicas de cada relación laboral.

Textiles Andinos S. A., empresa ubicada en la ciudad de Esmeraldas y representada por Rodrigo Armando Paredes Armijos, dio por terminada unilateralmente la relación laboral de tres trabajadores el 15 de octubre de 2025, a las 09:00. La decisión fue comunicada verbalmente, sin expresar una causa que justificara la terminación de los contratos. Posteriormente, se indicó a los trabajadores que debían abandonar las instalaciones y que recibirían con posterioridad los valores correspondientes a su liquidación.

A partir de este supuesto, corresponde determinar los valores derivados de la terminación de cada relación laboral, considerando las características particulares de los tres trabajadores y los conceptos económicos que se encuentren pendientes. El análisis permitirá aplicar las disposiciones estudiadas anteriormente y diferenciar los componentes que intervienen en cada liquidación.

El primer trabajador, Juan Luis Paredes Constante, es un operador textil ecuatoriano de 45 años. Inició sus actividades laborales el 1 de febrero de 2023 y percibía una remuneración mensual de 600 dólares. De acuerdo con los datos proporcionados en el caso, al momento de producirse la terminación de la relación laboral registraba una antigüedad superior a dos años.

La segunda trabajadora, Ana María López Becerra, es una supervisora de producción colombiana de 25 años. Comenzó a prestar sus servicios el 5 de agosto de 2019 y percibía una remuneración mensual de 800 dólares. Tiene una carga familiar y, adicionalmente, el sábado 11 de octubre de 2025 prestó servicios entre las 08:00 y las 12:00, circunstancia que deberá considerarse al determinar los valores que correspondan.

El tercer trabajador, Luis Antonio Cabrera Cuadrado, se desempeñaba como asistente administrativo en la sucursal de la empresa ubicada en Quito. Inició su relación laboral el 8 de enero de 2007 y percibía una remuneración mensual de 1.000 dólares. Tiene dos hijos y, durante la semana comprendida entre el 6 y el 10 de octubre de 2025, trabajó fuera de su jornada habitual: el lunes, desde las 18:00 hasta las 20:00, y el viernes, desde las 17:00 hasta las 21:00.

El supuesto plantea también la existencia de valores pendientes que deben ser considerados al efectuar las respectivas liquidaciones. Juan Luis registra quince días de vacaciones no gozadas; Ana María, un mes; y Luis Antonio, cuarenta y cinco días. Asimismo, deben analizarse las horas suplementarias o extraordinarias que correspondan de acuerdo con las circunstancias descritas para cada trabajador.

En relación con los fondos de reserva, el caso establece que estos no habían sido mensualizados y se encontraban acumulados en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Por esta razón, para efectos del ejercicio deberá considerarse únicamente el valor proporcional del último período que todavía no hubiese sido transferido. De igual manera, para desarrollar el cálculo de la participación de los trabajadores en las utilidades se establece, como supuesto académico, que Textiles Andinos S. A. obtuvo 100.000 dólares de utilidades líquidas durante el período considerado.

La resolución del caso exige examinar individualmente cada relación laboral, pues la antigüedad, la remuneración, las vacaciones pendientes, las jornadas adicionales, las cargas familiares y los demás componentes aplicables pueden modificar el resultado de la liquidación. La intervención del profesional encargado del asesoramiento jurídico requiere, por tanto, identificar cada concepto, comprobar su procedencia y efectuar los cálculos correspondientes conforme a la normativa laboral, proceso que se representa en la Figura 3.5.



Figura 3.5. Asesoramiento jurídico para el cálculo de una liquidación laboral.

La determinación de los valores derivados de la terminación de una relación laboral requiere un procedimiento ordenado que permita identificar las circunstancias particulares de cada trabajador y establecer los rubros que legalmente correspondan. En el caso de Textiles Andinos S. A., la asesoría jurídica debe considerar no solo la indemnización derivada del despido intempestivo, sino también los demás derechos y valores pendientes al momento de finalizar la relación laboral. Para ello, resulta conveniente desarrollar las siguientes actuaciones.

Revisión del contrato de trabajo. El primer paso consiste en obtener y examinar el contrato de trabajo que repose en los archivos de la empresa. Este documento permite comprobar

las condiciones pactadas al inicio de la relación laboral, entre ellas la fecha de ingreso, el cargo, la remuneración y otras estipulaciones que puedan incidir en la determinación de los valores correspondientes.

Verificación del historial laboral. Posteriormente, debe revisarse el historial de la persona trabajadora para determinar con precisión el tiempo de servicio, los cargos desempeñados, los cambios de funciones, los incrementos remunerativos y las posibles modificaciones de las condiciones contractuales. Esta información resulta particularmente relevante para establecer la antigüedad y calcular los valores vinculados con la terminación de la relación laboral.

Revisión de haberes y descuentos. Es necesario solicitar a las áreas de talento humano y contabilidad la información relacionada con los valores percibidos y pendientes. Esta revisión debe comprender las remuneraciones, bonificaciones, comisiones, horas suplementarias y extraordinarias, vacaciones, decimotercera y decimocuarta remuneraciones, fondos de reserva y demás conceptos económicos que puedan formar parte de la liquidación.

Determinación de la causa de terminación. Debe comprobarse la causa por la cual concluyó la relación laboral, debido a que esta circunstancia determina las consecuencias jurídicas y económicas aplicables. En particular, corresponde establecer si se produjo un despido intempestivo o si existe alguna de las causas legalmente previstas para la terminación de la relación laboral.

Cálculo de la indemnización por despido intempestivo. Una vez determinada la existencia del despido intempestivo, corresponde calcular la indemnización tomando en consideración la remuneración aplicable y el tiempo de prestación de servicios. Para ello deben observarse las reglas establecidas por la legislación laboral para cada período de antigüedad.

Determinación de los demás valores pendientes. Además de la indemnización que corresponda, deben identificarse los derechos económicos pendientes al momento de la terminación de la relación laboral. Entre estos pueden encontrarse las vacaciones no gozadas, los valores proporcionales de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones, los fondos de reserva y las horas suplementarias o extraordinarias pendientes de pago. Cada concepto debe analizarse individualmente para determinar su procedencia y cuantía.

Verificación de descuentos y obligaciones pendientes. También corresponde comprobar la existencia de anticipos, préstamos u otras obligaciones económicas debidamente documentadas que puedan incidir en el valor final de la liquidación. Cualquier descuento deberá encontrarse sustentado y ajustarse a las disposiciones aplicables, evitando efectuar deducciones que carezcan de fundamento.

Elaboración del reporte de liquidación. Una vez recopilada y comprobada la información, debe elaborarse un documento que presente de forma organizada los antecedentes de la relación laboral, la causa de terminación, los fundamentos jurídicos aplicables y el cálculo desglosado de cada uno de los valores determinados. Este procedimiento permite verificar la correspondencia entre la información laboral disponible y el resultado económico obtenido.

Revisión y validación interna. El reporte de liquidación debe remitirse a las áreas competentes de la empresa para su revisión y validación. Esta etapa permite comprobar nuevamente los datos utilizados, los cálculos realizados y la documentación que sustenta cada uno de los conceptos antes de proceder con el pago.

Coordinación del pago. Una vez validados los valores, corresponde coordinar con el área financiera el pago de

las cantidades determinadas. El trabajador debe recibir información clara sobre los conceptos que integran su liquidación y los valores reconocidos por cada uno de ellos.

Formalización del finiquito. Finalmente, deben realizarse las actuaciones correspondientes para formalizar la terminación de la relación laboral mediante el acta de finiquito y efectuar su registro a través de los mecanismos habilitados por el Ministerio del Trabajo. Este documento debe reflejar los valores reconocidos y pagados al trabajador y constituye una parte relevante del proceso de cierre de la relación laboral.

3.4.1. Resolución del caso: cálculo de la liquidación de Juan Luis Paredes Constante

La resolución del caso comienza con el análisis individual de Juan Luis Paredes Constante (Figura 3.6), considerando la información correspondiente a su relación laboral, la causa de terminación del contrato y los valores pendientes. Este procedimiento permite determinar separadamente cada uno de los componentes que integran su liquidación y, posteriormente, establecer el monto total que deberá reconocerse.



Figura 3.6. Trabajador Juan Luis Paredes Constante.

Datos del trabajador:

- **Trabajador:** Juan Luis Paredes Constante.
- **Cargo:** operador textil.
- **Fecha de ingreso:** 1 de febrero de 2023.
- **Fecha de terminación:** 15 de octubre de 2025.
- **Remuneración mensual:** 600,00 dólares.
- **Vacaciones pendientes:** 15 días.
- **Causa de terminación:** despido intempestivo.

Las fechas proporcionadas muestran que la relación laboral se extendió desde el 1 de febrero de 2023 hasta el 15 de octubre de 2025. Por consiguiente, para los cálculos se utilizarán las fechas exactas de ingreso y terminación, debido a que la antigüedad de dos años y cuatro meses señalada inicialmente no coincide con ellas.

• **Indemnización por despido intempestivo**

El artículo 188 del Código del Trabajo establece que, cuando una persona trabajadora haya prestado servicios durante un período de hasta tres años, le corresponde una indemnización equivalente a tres meses de remuneración. Para quienes superen los tres años de servicio, corresponde un mes de remuneración por cada año trabajado, hasta el límite legal establecido. La misma disposición determina que, para efectos de este cálculo, la fracción de un año debe considerarse como un año completo.

En el caso de Juan Luis, el tiempo de prestación de servicios se encuentra dentro del primer supuesto. En consecuencia, le corresponde una indemnización equivalente a tres meses de remuneración.

Fórmula:

Indemnización por despido intempestivo = remuneración mensual × 3

Sustitución de valores:

- Remuneración mensual = 600,00 dólares.
- Meses de remuneración correspondientes = 3.
- $600,00 \times 3 = 1.800,00$ dólares.

Indemnización por despido intempestivo = 1.800,00 dólares.

Por tanto, a Juan Luis Paredes Constante le corresponde un valor de 1.800,00 dólares por concepto de indemnización por despido intempestivo.

• Bonificación por desahucio

La bonificación por desahucio debe diferenciarse de la indemnización por despido intempestivo. Para el supuesto analizado, debe considerarse que el artículo 188 del Código del Trabajo dispone el pago de la indemnización por despido intempestivo sin perjuicio de las bonificaciones contempladas en el artículo 185.

La bonificación se determina considerando el veinticinco por ciento de la última remuneración mensual por cada año de servicio. Para efectos del presente cálculo se consideran los dos años completos de servicios de Juan Luis.

Fórmula:

Bonificación por desahucio = remuneración mensual × 25 % × años completos de servicio

Sustitución de valores:

- Remuneración mensual = 600,00 dólares.

- Porcentaje aplicable = 25 %.
- Años completos de servicio = 2.
- $600,00 \times 0,25 = 150,00$ dólares.
- $150,00 \times 2 = 300,00$ dólares.

Bonificación por desahucio = 300,00 dólares.

En consecuencia, el valor considerado por concepto de bonificación por desahucio asciende a **300,00 dólares**.

Vacaciones pendientes

Las vacaciones constituyen un derecho de la persona trabajadora. Cuando la relación laboral concluye y existen días de vacaciones pendientes, corresponde determinar el valor económico respectivo e incorporarlo a la liquidación.

En el supuesto planteado, Juan Luis registra quince días de vacaciones pendientes. Para obtener su valor se determina inicialmente la remuneración diaria.

Fórmula:

$$\text{Remuneración diaria} = \text{remuneración mensual} \div 30$$

Sustitución de valores:

- Remuneración mensual = 600,00 dólares.
- $600,00 \div 30 = 20,00$ dólares diarios.

Posteriormente:

$$\text{Vacaciones pendientes} = \text{remuneración diaria} \times \text{días pendientes}$$

- Remuneración diaria = 20,00 dólares.
- Vacaciones pendientes = 15 días.

- $20,00 \times 15 = 300,00$ dólares.

Vacaciones pendientes = 300,00 dólares.

Por tanto, el valor correspondiente a los quince días de vacaciones pendientes de Juan Luis asciende a **300,00 dólares**.

Decimotercera remuneración

La decimotercera remuneración constituye un derecho de las personas trabajadoras bajo relación de dependencia y corresponde a la doceava parte de las remuneraciones que deben considerarse legalmente para su cálculo.

Para determinar correctamente este beneficio es necesario conocer si Juan Luis recibía la decimotercera remuneración de manera mensual o acumulada y establecer qué cantidades se encontraban efectivamente pendientes al producirse la terminación de la relación laboral.

Los principales datos que deben considerarse son:

- **Remuneración mensual:** 600,00 dólares.
- **Fecha de ingreso:** 1 de febrero de 2023.
- **Fecha de terminación:** 15 de octubre de 2025.
- **Modalidad de pago de la decimotercera remuneración:** debe verificarse.
- **Valores previamente pagados:** deben comprobarse antes de incorporarlos a la liquidación.

No corresponde asumir automáticamente que las decimoterceras remuneraciones de 2023 y 2024 se encuentran pendientes. Si estos valores fueron pagados en los períodos correspondientes, no pueden contabilizarse nuevamente dentro de la liquidación de 2025. Por consiguiente, para continuar el ejercicio debe determinarse exclusivamente el

valor de la decimotercera remuneración que permanezca pendiente al 15 de octubre de 2025, evitando duplicar beneficios que ya hayan sido satisfechos. El procedimiento para identificar el período y efectuar el cálculo correspondiente se sintetiza en la Figura 3.7.

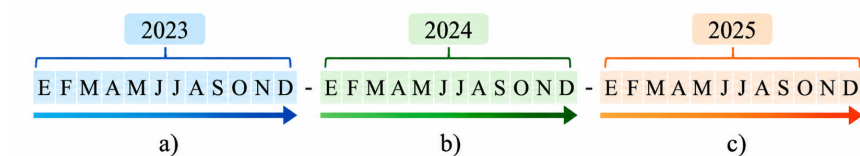


Figura 3.7. Cálculo de la decimotercera remuneración pendiente.

• Cálculo de la decimotercera remuneración

Para comprender la evolución de la decimotercera remuneración de Juan Luis durante su relación laboral, pueden identificarse los valores generados en cada período. Sin embargo, los correspondientes a períodos anteriores solo formarían parte de la liquidación final si se comprobara que permanecen pendientes de pago.

• Período correspondiente a 2023

Juan Luis comenzó a trabajar el 1 de febrero de 2023. Para el período que concluye el 30 de noviembre de 2023 se consideran diez meses de remuneración:

- Meses considerados = 10.
- Remuneración mensual = 600,00 dólares.
- Remuneraciones acumuladas = $10 \times 600,00 = 6.000,00$ dólares.

Fórmula:

Decimotercera remuneración = remuneraciones computables ÷ 12

$6.000,00 \div 12 = 500,00$ dólares

Por tanto, el valor generado durante este período asciende a **500,00 dólares**.

Período correspondiente a 2024

Para el período comprendido entre el 1 de diciembre de 2023 y el 30 de noviembre de 2024, Juan Luis prestó servicios durante los doce meses:

- Meses considerados = 12.
- Remuneración mensual = 600,00 dólares.
- Remuneraciones acumuladas = $12 \times 600,00 = 7.200,00$ dólares.

$7.200,00 \div 12 = 600,00$ dólares

Por tanto, la decimotercera remuneración generada durante este período asciende a **600,00 dólares**.

- **Período correspondiente a 2025**

Para establecer el valor pendiente al momento del despido deben considerarse las remuneraciones generadas desde el inicio del período aplicable hasta el 15 de octubre de 2025. En el supuesto simplificado utilizado en este ejercicio, se consideran diez meses y quince días.

Cálculo correspondiente a diez meses:

- $10 \times 600,00 = 6.000,00$ dólares.
- $6.000,00 \div 12 = 500,00$ dólares.

Cálculo correspondiente a quince días:

- Remuneración diaria = $600,00 \div 30 = 20,00$ dólares.
- Remuneración correspondiente a 15 días = $20,00 \times 15 = 300,00$ dólares.

- Proporción para la decimotercera remuneración = $300,00 \div 12 = 25,00$ dólares.

Por consiguiente:

Decimotercera remuneración proporcional = 500,00 + 25,00 = 525,00 dólares.

Si las decimoterceras remuneraciones correspondientes a 2023 y 2024 fueron pagadas oportunamente, estos valores no deben sumarse nuevamente a la liquidación. En ese supuesto, el valor que se consideraría pendiente para el ejercicio sería únicamente el proporcional correspondiente al último período:

Decimotercera remuneración pendiente = 525,00 dólares.

• **Decimocuarta remuneración**

La decimocuarta remuneración constituye otro beneficio económico reconocido a las personas trabajadoras y corresponde a una remuneración básica mínima unificada. Su período de cálculo y fecha de pago dependen de la región en la que se desarrolla la actividad laboral.

En las regiones Costa e Insular, el período de cálculo comprende desde el 1 de marzo hasta el último día de febrero del año siguiente. En las regiones Sierra y Amazónica, comprende desde el 1 de agosto hasta el 31 de julio del año siguiente. Esta diferenciación se relaciona con los respectivos regímenes escolares y determina el período que debe utilizarse para establecer el valor proporcional correspondiente.

Las personas trabajadoras pueden recibir este beneficio de manera mensual o solicitar por escrito su acumulación. Cuando se opta por la modalidad acumulada, el pago se efectúa de acuerdo con las fechas legalmente establecidas

para cada región. En consecuencia, para determinar el valor pendiente de Juan Luis debe considerarse la región en la que prestaba sus servicios, el período correspondiente y la remuneración básica unificada vigente aplicable al cálculo. Los elementos necesarios para determinar este beneficio y sus valores se presentan en la Tabla 3.2.

Tabla 3.2. Valores de la decimocuarta remuneración.

XIV sueldo (2020 al 2025)	
Año	Salario básico unificado (SBU)
2025	470
2024	460
2023	450
2022	425
2021	400
2020	400

Fórmula:

Decimocuarta remuneración = salario básico unificado ÷ 12 × meses laborados

Para efectuar el cálculo de la decimocuarta remuneración es necesario identificar la región en la que se desarrolló la relación laboral. En el caso de Juan Luis Paredes Constante, la prestación de servicios tuvo lugar en Esmeraldas, provincia perteneciente a la región Costa. Por tanto, corresponde aplicar el período de cálculo previsto para esta región.

Los períodos que deben considerarse, de acuerdo con la fecha de ingreso y la fecha de terminación de la relación laboral, son los siguientes:

- **Primer período:** del 1 de marzo de 2022 al 28 de febrero de 2023.

- **Segundo período:** del 1 de marzo de 2023 al 29 de febrero de 2024.
- **Tercer período:** del 1 de marzo de 2024 al 28 de febrero de 2025.
- **Cuarto período:** del 1 de marzo de 2025 hasta el 15 de octubre de 2025, fecha en que terminó la relación laboral.

Debe tenerse presente que Juan Luis inició sus actividades el 1 de febrero de 2023, por lo que en el primer período únicamente corresponde considerar el tiempo efectivamente trabajado desde esa fecha. Del mismo modo, en el último período debe calcularse exclusivamente la parte proporcional generada hasta el 15 de octubre de 2025.

Si las decimocuartas remuneraciones correspondientes a los períodos anteriores fueron pagadas oportunamente, estos valores no deben incorporarse nuevamente a la liquidación final. En consecuencia, para determinar el monto pendiente al momento del despido debe identificarse el período proporcional que todavía no hubiera sido satisfecho. La distribución temporal utilizada para efectuar este cálculo se presenta en la Figura 3.8.

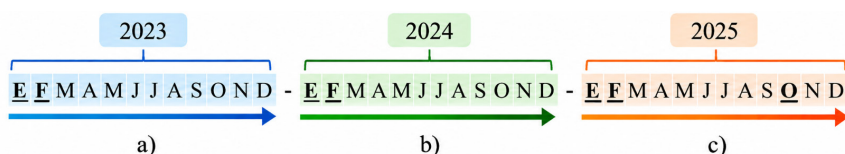


Figura 3.8. Períodos de cálculo de la decimocuarta remuneración de Juan Luis Paredes Constante.

• **Cálculo de la decimocuarta remuneración de Juan Luis Paredes Constante**

Juan Luis Paredes Constante inició su relación laboral el 1 de febrero de 2023. Debido a que prestaba sus servicios en Esmeraldas, para el cálculo de la decimocuarta remuneración

corresponde aplicar los períodos establecidos para la región Costa. El análisis debe realizarse considerando el salario básico unificado vigente y el tiempo efectivamente trabajado en cada período.

- **Período correspondiente a 2023**

Para este primer período deben considerarse los siguientes datos:

- **Salario básico unificado de 2023:** 450,00 dólares.
- **Período general de cálculo:** del 1 de marzo de 2022 al 28 de febrero de 2023.
- **Fecha de ingreso del trabajador:** 1 de febrero de 2023.
- **Tiempo trabajado dentro del período:** 28 días.
- **Modalidad del cálculo:** proporcional.

Debido a que Juan Luis únicamente trabajó durante febrero dentro de este período, corresponde calcular la parte proporcional generada durante esos 28 días.

Fórmula:

Decimocuarta remuneración proporcional = salario básico unificado ÷ 360 × días trabajados

Sustitución de valores:

- $450,00 \div 360 = 1,25$ dólares.
- $1,25 \times 28 = 35,00$ dólares.

Decimocuarta remuneración proporcional de 2023 = 35,00 dólares.

Período correspondiente a 2024

Para el siguiente período, Juan Luis trabajó durante todo el ciclo comprendido entre el **1 de marzo de 2023 y el 29 de febrero de 2024.**

Los datos considerados son:

- **Salario básico unificado de 2024:** 460,00 dólares.
- **Tiempo considerado:** período completo.
- **Valor correspondiente:** 460,00 dólares.

Fórmula:

Decimocuarta remuneración = salario básico unificado ÷ 12 × 12

Sustitución de valores:

- $460,00 \div 12 \times 12 = 460,00$ dólares.

Decimocuarta remuneración del período = 460,00 dólares.

Si el beneficio hubiese sido recibido mensualmente, el valor referencial de cada mensualidad sería:

$460,00 \div 12 = 38,33$ dólares mensuales.

El valor de 35,00 dólares generado en el primer período y el de 460,00 dólares correspondiente al período completo siguiente representan beneficios de períodos distintos. Por ello, no deben sumarse como si constituyeran una única decimocuarta remuneración. Solo formarían parte conjuntamente de una deuda laboral si se comprobara que ambos permanecen pendientes de pago.

- **Período correspondiente a 2025**

Durante el período comprendido entre el **1 de marzo de 2024 y el 28 de febrero de 2025**, Juan Luis trabajó durante todo el ciclo. Para este cálculo se considera el salario básico unificado de 2025 establecido en el ejercicio:

- **Salario básico unificado:** 470,00 dólares.

- **Tiempo considerado:** período completo.

Cálculo:

$$470,00 \div 12 \times 12 = 470,00 \text{ dólares.}$$

Decimocuarta remuneración del período = 470,00 dólares.

En caso de pago mensualizado, el valor referencial sería:

$$470,00 \div 12 = 39,17 \text{ dólares mensuales.}$$

- **Período proporcional pendiente al momento del despido**

Después de concluir el período anterior, comenzó un nuevo ciclo el **1 de marzo de 2025**. Como la relación laboral terminó el **15 de octubre de 2025**, debe calcularse el valor generado entre ambas fechas.

Para efectos del ejercicio, se consideran:

- **Período:** del 1 de marzo al 15 de octubre de 2025.
- **Meses completos:** 7.
- **Días adicionales:** 15.
- **Salario básico unificado:** 470,00 dólares.

Cálculo correspondiente a siete meses:

$$470,00 \div 12 \times 7 = 274,17 \text{ dólares.}$$

Cálculo correspondiente a quince días:

$$470,00 \div 360 \times 15 = 19,58 \text{ dólares.}$$

Por tanto:

$$274,17 + 19,58 = 293,75 \text{ dólares.}$$

Decimocuarta remuneración proporcional pendiente = 293,75 dólares.

Si los valores correspondientes a los períodos anteriores fueron satisfechos oportunamente, el valor que debe incorporarse a la liquidación por este concepto es únicamente el proporcional generado desde el 1 de marzo hasta el 15 de octubre de 2025, equivalente, según el procedimiento empleado en este ejercicio, a 293,75 dólares.

• Fondos de reserva

Los fondos de reserva constituyen un beneficio laboral reconocido a las personas trabajadoras que han prestado servicios durante más de un año para el mismo empleador. Su finalidad es proporcionar un respaldo económico al trabajador y forman parte del conjunto de derechos derivados de la continuidad de la relación laboral.

La administración de los recursos vinculados con la seguridad social corresponde al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, institución que gestiona distintos fondos destinados a cubrir las contingencias y prestaciones establecidas en el sistema ecuatoriano de seguridad social (Gonzalez Jaramillo et al., 2018).

El ordenamiento jurídico ecuatoriano reconoce la importancia de la afiliación y de la protección de las personas trabajadoras mediante el sistema de seguridad social. En este marco, los fondos de reserva constituyen un derecho específico de quienes cumplen el tiempo de servicio requerido, conforme a las disposiciones establecidas en la legislación laboral.

Una vez superado el primer año de servicios, la persona trabajadora adquiere el derecho al fondo de reserva en los términos establecidos legalmente. Este beneficio puede recibirse de acuerdo con la modalidad correspondiente o acumularse en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Su reconocimiento constituye un derecho laboral y no depende

de una decisión discrecional del empleador (Asencio et al., 2009).

Cuando la persona trabajadora termina la relación laboral antes de completar el primer año de servicios, no se genera todavía este derecho. Sin embargo, si posteriormente vuelve a prestar servicios para el mismo empleador, el tiempo anterior puede considerarse conjuntamente para determinar el cumplimiento del período requerido, de acuerdo con las reglas establecidas en el Código del Trabajo (Código de Trabajo, arts. 196, 197).

Para determinar el fondo de reserva deben considerarse los componentes que legalmente integran la remuneración. No forman parte de esta base determinados conceptos excluidos por la legislación, entre ellos la participación legal en las utilidades, la decimotercera y decimocuarta remuneraciones, los viáticos o subsidios ocasionales y otros beneficios expresamente exceptuados (Código de Trabajo, art. 95).

El incumplimiento de las obligaciones relacionadas con los fondos de reserva puede generar consecuencias para el empleador. Particular atención requieren aquellas situaciones en las que se pretende presentar como interrumpida una relación laboral que, en la práctica, se ha desarrollado de manera continua, pues la determinación de la existencia y duración real del vínculo puede incidir directamente en el reconocimiento de los derechos económicos de la persona trabajadora.

Entre las consecuencias que pueden derivarse de un incumplimiento se encuentran:

- **Reconocimiento de valores pendientes:** el empleador puede quedar obligado a satisfacer los fondos de reserva que correspondan y los demás valores derivados del incumplimiento.

- **Responsabilidad administrativa:** el incumplimiento de las obligaciones laborales puede dar lugar a las actuaciones y sanciones previstas por la legislación.
- **Reclamación judicial:** la persona trabajadora puede acudir a la vía correspondiente para solicitar el reconocimiento de beneficios laborales que considere pendientes.
- **Revisión del acta de finiquito:** la existencia de un acta de finiquito no impide necesariamente que se examine judicialmente la procedencia de valores que el trabajador considere omitidos.

En este último ámbito, la jurisprudencia de la Corte Nacional de Justicia ha abordado los efectos de la reclamación de valores no incluidos en un acta de finiquito y las condiciones bajo las cuales puede entenderse controvertido su contenido. Por ello, la correcta identificación y liquidación de todos los beneficios laborales resulta relevante tanto para la protección de los derechos del trabajador como para la seguridad jurídica de las partes. Los elementos temporales que deben considerarse para determinar el derecho a los fondos de reserva se sintetizan en la Tabla 3.3.

Tabla 3.3. Cómputo del tiempo para el reconocimiento de los fondos de reserva.

Período con derecho	Desde	Hasta	Tiempo computable
1o año (sin derecho)	01/02/2023	31/01/2024	No genera FR
2o año (con derecho)	01/02/2024	15/10/2025	1 año, 8 meses y 15 días

Modalidades de pago de los fondos de reserva

Los fondos de reserva pueden recibirse mediante dos modalidades:

- **Pago mensual:** la persona trabajadora puede solicitar que el valor correspondiente se incorpore mensualmente a su remuneración.
- **Acumulación en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social:** cuando no se solicita el pago mensual, los valores correspondientes deben depositarse en la cuenta individual administrada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

El cálculo del fondo de reserva se realiza aplicando el porcentaje correspondiente sobre la remuneración mensual.

Fórmula:

Fondo de reserva = remuneración mensual × 8,33 %

Para Juan Luis Paredes Constante se consideran los valores que, de acuerdo con el supuesto planteado, se encontraban pendientes de transferencia.

Sustitución de valores:

- Remuneración mensual = 600,00 dólares.
- Porcentaje aplicable = 8,33 %.

600,00 × 8,33 % = 49,98 dólares mensuales.

Para ocho meses completos:

49,98 × 8 = 399,84 dólares.

Para los quince días adicionales:

- Remuneración correspondiente a quince días = 300,00 dólares.
- Fondo de reserva proporcional = 300,00 × 8,33 %.

Fondo de reserva proporcional = 24,99 dólares.

Por tanto:

$399,84 + 24,99 = 424,83$ dólares.

Fondo de reserva pendiente = 424,83 dólares.

Este valor debe considerarse únicamente si corresponde al período que todavía no hubiese sido pagado directamente al trabajador ni depositado en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

- **Aportaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social**

La afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social implica la realización de aportaciones mensuales destinadas a financiar diferentes prestaciones del sistema de seguridad social, entre ellas la atención de salud, las pensiones y la cesantía. Los porcentajes aplicables dependen del régimen laboral correspondiente.

En el caso de una relación laboral en el sector privado, el ejercicio considera los siguientes porcentajes:

- **Aporte personal del trabajador:** 9,45 % de la remuneración.
- **Aporte patronal:** 11,15 % de la remuneración.

Estos valores no deben sumarse a la liquidación como cantidades que recibe directamente la persona trabajadora, debido a que corresponden a obligaciones vinculadas con el sistema de seguridad social. No obstante, su identificación resulta útil para comprobar el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral.

- **Aporte personal del trabajador**

Fórmula:

$$\text{Aporte personal} = \text{remuneración mensual} \times 9,45\%$$

Sustitución de valores:

- $600,00 \times 9,45\% = 56,70$ dólares.

Aporte personal = 56,70 dólares.

Aporte patronal

Fórmula:

$$\text{Aporte patronal} = \text{remuneración mensual} \times 11,15\%$$

Sustitución de valores:

- $600,00 \times 11,15\% = 66,90$ dólares.

Aporte patronal = 66,90 dólares.

La suma de ambos componentes asciende a:

$$56,70 + 66,90 = 123,60 \text{ dólares.}$$

Este valor tiene carácter informativo dentro del ejercicio y no debe incorporarse directamente al importe final de la liquidación que recibe Juan Luis.

- **Participación en las utilidades**

La participación de las personas trabajadoras en las utilidades constituye un derecho derivado de las ganancias generadas por la empresa. En el supuesto planteado, Textiles Andinos S. A. obtuvo 100.000,00 dólares de utilidades líquidas durante el ejercicio económico considerado. Para efectos del caso, se distribuye el quince por ciento de las utilidades de la siguiente manera:

- **10 % de las utilidades:** se distribuye entre las personas trabajadoras de acuerdo con el tiempo efectivamente laborado.
- **5 % de las utilidades:** se distribuye de acuerdo con las cargas familiares reconocidas para cada trabajador.

Con base en el supuesto académico:

- **Utilidad líquida de la empresa:** 100.000,00 dólares.
- **Valor correspondiente al 10 %:** 10.000,00 dólares.
- **Valor correspondiente al 5 %:** 5.000,00 dólares.
- **Período fiscal considerado:** del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025.
- **Fecha de terminación de la relación laboral:** 15 de octubre de 2025.
- **Cargas familiares de Juan Luis:** ninguna.

Aunque Juan Luis haya terminado su relación laboral antes de finalizar el año, mantiene el derecho a recibir la parte proporcional que le corresponda de acuerdo con el tiempo efectivamente trabajado durante el ejercicio económico.

• **Determinación del tiempo trabajado**

Para efectos del ejercicio se consideran 288 días trabajados durante 2025. El cálculo utilizado para determinar la participación correspondiente al diez por ciento parte de la proporción atribuida a cada trabajador dentro del conjunto considerado en el caso.

Los valores empleados son:

- **Juan Luis:** 5.760,00 dólares.
- **Ana María:** 7.680,00 dólares.

- **Luis Antonio:** 9.600,00 dólares.

Total considerado = 23.040,00 dólares.

Cálculo de la participación correspondiente al 10 %

Fórmula:

Participación del 10 % = valor individual ÷ valor total considerado × monto del 10 % de utilidades

Sustitución de valores:

- $5.760,00 \div 23.040,00 = 0,25$.
- $0,25 \times 10.000,00 = 2.500,00$ dólares.

Participación de Juan Luis en el 10 % de utilidades = 2.500,00 dólares.

Cálculo de la participación correspondiente al 5 % por cargas familiares

Juan Luis no registra cargas familiares en el supuesto planteado. En consecuencia, no participa en la distribución correspondiente a este componente.

Fórmula:

Participación del 5 % = cargas familiares del trabajador ÷ total de cargas familiares × monto del 5 %

Sustitución de valores:

- Cargas familiares de Juan Luis = 0.
- Total de cargas familiares del ejercicio = 3.
- $0 \div 3 \times 5.000,00 = 0,00$ dólares.

Participación de Juan Luis en el 5 % de utilidades = 0,00 dólares.

Por tanto:

Utilidades correspondientes a Juan Luis = 2.500,00 dólares.

Importe final de la liquidación

Una vez determinados los valores aplicables al caso, corresponde efectuar la sumatoria de los rubros pendientes.

Los valores considerados son:

- **Indemnización por despido intempestivo:** 1.800,00 dólares.
- **Bonificación por desahucio:** 300,00 dólares.
- **Vacaciones pendientes:** 300,00 dólares.
- **Decimotercera remuneración proporcional:** 525,00 dólares.
- **Decimocuarta remuneración proporcional:** 293,75 dólares.
- **Fondo de reserva pendiente:** 424,83 dólares.
- **Utilidades:** 2.500,00 dólares.

Fórmula:

Importe final = indemnización por despido intempestivo + bonificación por desahucio + vacaciones + decimotercera remuneración + decimocuarta remuneración + fondo de reserva + utilidades

Sustitución de valores:

$$\text{Importe final} = 1.800,00 + 300,00 + 300,00 + 525,00 + 293,75 + 424,83 + 2.500,00$$

Importe final = 6.143,58 dólares.

Por consiguiente, de acuerdo con los datos y supuestos utilizados en este ejercicio, el valor total de la liquidación correspondiente a Juan Luis Paredes Constante asciende a 6.143,58 dólares.

3.4.2. Resolución del caso: cálculo de la liquidación de Ana María López Becerra

A continuación, se desarrolla el cálculo correspondiente a la segunda trabajadora considerada en el caso (Figura 3.9).



Figura 3.9. Trabajadora Ana María López Becerra.

La segunda trabajadora considerada en el caso es Ana María López Becerra, cuya relación laboral presenta características diferentes a las analizadas anteriormente debido a su mayor

antigüedad, la existencia de una carga familiar, las vacaciones pendientes y el trabajo realizado durante un día de descanso.

Datos de la trabajadora:

- **Trabajadora:** Ana María López Becerra.
- **Cargo:** supervisora de producción.
- **Fecha de ingreso:** 5 de agosto de 2019.
- **Fecha de terminación:** 15 de octubre de 2025.
- **Remuneración mensual:** 800,00 dólares.
- **Antigüedad:** 6 años, 2 meses y 10 días.
- **Vacaciones pendientes:** 30 días.
- **Carga familiar:** una hija.
- **Trabajo adicional:** sábado 11 de octubre de 2025, desde las 08:00 hasta las 12:00.
- **Causa de terminación:** despido intempestivo.
 - **Indemnización por despido intempestivo**

Para calcular la indemnización por despido intempestivo debe considerarse que Ana María prestó sus servicios durante seis años, dos meses y diez días. De acuerdo con la regla aplicable al cálculo de esta indemnización, la fracción de año se considera como un año completo. En consecuencia, para este rubro la antigüedad computable corresponde a siete años.

Al superar los tres años de servicio, la indemnización equivale a un mes de remuneración por cada año computable, sin exceder el límite legal establecido.

Fórmula:

Indemnización por despido intempestivo = remuneración mensual × años computables

Sustitución de valores:

- Remuneración mensual = 800,00 dólares.
- Años computables = 7.
- $800,00 \times 7 = 5.600,00$ dólares.

Indemnización por despido intempestivo = 5.600,00 dólares.

Por tanto, a Ana María López Becerra le corresponde un valor de **5.600,00 dólares** por concepto de indemnización por despido intempestivo.

• Bonificación por desahucio

La bonificación por desahucio se calcula aplicando el veinticinco por ciento de la última remuneración mensual por cada año completo de servicios. En este caso, Ana María ha completado seis años de trabajo, por lo que no corresponde aplicar a este rubro el redondeo utilizado para la indemnización por despido intempestivo.

Fórmula:

Bonificación por desahucio = remuneración mensual × 25 % × años completos de servicio

Sustitución de valores:

- Remuneración mensual = 800,00 dólares.
- Porcentaje aplicable = 25 %.
- Años completos de servicio = 6.

- $800,00 \times 25 \% = 200,00$ dólares.
- $200,00 \times 6 = 1.200,00$ dólares.

Bonificación por desahucio = 1.200,00 dólares.

En consecuencia, el valor correspondiente a la bonificación por desahucio asciende a **1.200,00 dólares**.

- **Vacaciones pendientes**

El caso establece que Ana María registra **treinta días de vacaciones pendientes**. Este período equivale a dos períodos ordinarios de quince días, por lo que corresponde determinar su valor económico dentro de la liquidación.

Fórmula:

Vacaciones pendientes = remuneración mensual ÷ 30 × días pendientes

Sustitución de valores:

- Remuneración mensual = 800,00 dólares.
- Remuneración diaria = $800,00 \div 30$.
- Remuneración diaria = 26,67 dólares.
- Días pendientes = 30.

$26,67 \times 30 = 800,10$ dólares.

Por efecto del redondeo utilizado en la operación, el valor puede expresarse como:

Vacaciones pendientes = 800,00 dólares.

Por tanto, el valor correspondiente a las vacaciones pendientes de Ana María asciende a **800,00 dólares**.

- **Decimotercera remuneración**

Para calcular la decimotercera remuneración pendiente de Ana María debe considerarse exclusivamente el período

correspondiente al año 2025, siempre que los valores de períodos anteriores hayan sido pagados oportunamente.

Los datos necesarios para el cálculo son los siguientes:

- **Remuneración mensual:** 800,00 dólares.
- **Período considerado:** del 1 de diciembre de 2024 al 15 de octubre de 2025.
- **Meses completos considerados en el ejercicio:** 10.
- **Días adicionales:** 15.

Cálculo correspondiente a diez meses:

- $800,00 \times 10 = 8.000,00$ dólares.
- $8.000,00 \div 12 = 666,67$ dólares.

Cálculo correspondiente a quince días:

- Remuneración diaria = $800,00 \div 30 = 26,67$ dólares.
- Remuneración correspondiente a quince días = $26,67 \times 15 = 400,05$ dólares.
- Proporción para la decimotercera remuneración = $400,05 \div 12 = 33,34$ dólares.

Por tanto:

$666,67 + 33,34 = 700,01$ dólares.

Por efecto del redondeo empleado en el ejercicio, el resultado puede expresarse como:

Decimotercera remuneración proporcional = 700,00 dólares.

No deben incorporarse nuevamente a la liquidación valores correspondientes a períodos anteriores si estos ya fueron satisfechos. Por ello, el cálculo debe concentrarse únicamente en el monto proporcional pendiente al momento de finalizar

la relación laboral. La distribución temporal utilizada para efectuar este cálculo se presenta en la Figura 3.10.

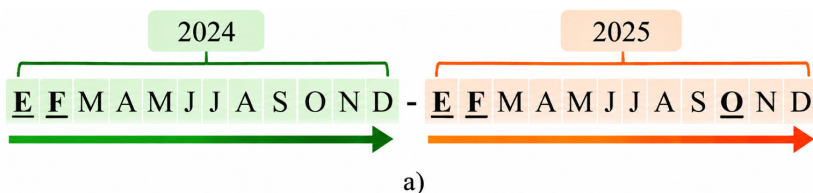


Figura 3.10. Período de cálculo de la decimotercera remuneración de Ana María López Becerra.

- **Período trabajado para el cálculo de la decimotercera remuneración**

Para determinar la decimotercera remuneración proporcional correspondiente a 2025, se considera el período comprendido entre el 1 de diciembre de 2024 y el 15 de octubre de 2025, fecha en que terminó la relación laboral. Para efectos del ejercicio, este período comprende diez meses y quince días.

Fórmula:

Decimotercera remuneración = remuneración mensual × meses laborados ÷ 12

Donde:

- **Decimotercera remuneración:** valor proporcional generado por la trabajadora.
- **Remuneración mensual:** 800,00 dólares.
- **Meses laborados:** 10.
- **Meses del año:** 12.

Cálculo correspondiente a los diez meses:

800,00 × 10 ÷ 12 = 666,67 dólares.

Para los quince días adicionales se efectúa el cálculo proporcional:

$$800,00 \div 360 \times 15 = 33,33 \text{ dólares.}$$

Por tanto:

$$666,67 + 33,33 = 700,00 \text{ dólares.}$$

Decimotercera remuneración proporcional = 700,00 dólares.

Si este beneficio se encuentra bajo la modalidad de pago acumulado, el valor generado hasta la fecha de terminación de la relación laboral asciende a 700,00 dólares. Como referencia, la doceava parte de la remuneración mensual equivale a:

$$800,00 \div 12 = 66,67 \text{ dólares mensuales.}$$

- **Decimocuarta remuneración**

Para calcular la decimocuarta remuneración debe identificarse la región en la que la trabajadora prestó sus servicios, debido a que el período de cálculo varía territorialmente.

En el caso de Ana María López Becerra deben considerarse los siguientes datos:

- **Región:** Costa.
- **Provincia:** Esmeraldas.
- **Período completo considerado:** del 1 de marzo de 2024 al 28 de febrero de 2025.
- **Fecha de terminación de la relación laboral:** 15 de octubre de 2025.

Fórmula:

Decimocuarta remuneración = salario básico unificado $\div$ 12 $\times$ meses laborados

Para determinar el valor que corresponde incorporar a la liquidación deben diferenciarse los períodos completos ya

satisfechos del nuevo período iniciado el 1 de marzo de 2025, del cual únicamente corresponde calcular la parte proporcional generada hasta el 15 de octubre de 2025. La distribución temporal utilizada para efectuar este cálculo se presenta en la Figura 3.11.

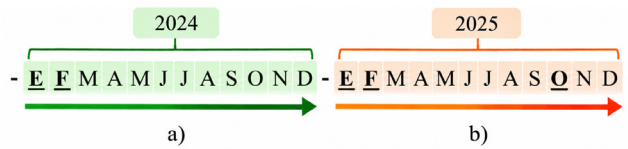


Figura 3.11. Período considerado para el cálculo de la decimocuarta remuneración de Ana María López Becerra.

• **Cálculo de la decimocuarta remuneración de Ana María López Becerra**

Ana María López Becerra fue contratada el 30 de agosto de 2019 y prestó sus servicios en Esmeraldas. Por tratarse de una provincia perteneciente a la región Costa, para determinar la decimocuarta remuneración deben considerarse los períodos establecidos para esta región.

Para el período comprendido entre el 1 de marzo de 2024 y el 28 de febrero de 2025, la trabajadora prestó servicios durante el ciclo completo. Los datos para efectuar el cálculo son los siguientes:

- **Salario básico unificado de 2025:** 470,00 dólares.
- **Tiempo laborado:** 12 meses.
- **Período:** del 1 de marzo de 2024 al 28 de febrero de 2025.
- **Modalidad considerada:** pago acumulado.

Fórmula:

Decimocuarta remuneración = salario básico unificado ÷ 12 × meses laborados

Sustitución de valores:

$$470,00 \div 12 \times 12 = 470,00 \text{ dólares.}$$

Por tanto:

Decimocuarta remuneración del período = 470,00 dólares.

Si la trabajadora hubiese recibido este beneficio de manera mensualizada, el valor correspondiente a cada mes habría sido:

$$470,00 \div 12 = 39,17 \text{ dólares mensuales.}$$

Una vez concluido este período, el 1 de marzo de 2025 comenzó un nuevo período para el cálculo de la decimocuarta remuneración. Debido a que la relación laboral terminó el 15 de octubre de 2025, corresponde determinar proporcionalmente el valor generado hasta esa fecha. Para efectos del ejercicio se consideran:

- **Período proporcional:** del 1 de marzo al 15 de octubre de 2025.
- **Meses completos:** 7.
- **Días adicionales:** 15.
- **Salario básico unificado:** 470,00 dólares.

Cálculo correspondiente a siete meses:

$$470,00 \div 12 \times 7 = 274,17 \text{ dólares.}$$

Cálculo correspondiente a quince días:

Decimocuarta remuneración proporcional por días = salario básico unificado $\div$ 360 $\times$ días trabajados

$$470,00 \div 360 \times 15 = 19,58 \text{ dólares.}$$

Por consiguiente:

274,17 + 19,58 = 293,75 dólares.

Decimocuarta remuneración proporcional pendiente = 293,75 dólares.

Si la decimocuarta remuneración correspondiente al período anterior fue pagada oportunamente, no debe incorporarse nuevamente a la liquidación. En consecuencia, para el ejercicio se considera únicamente el valor proporcional de 293,75 dólares, generado desde el 1 de marzo hasta el 15 de octubre de 2025.

- **Fondos de reserva**

Los fondos de reserva constituyen un derecho de las personas trabajadoras que han prestado servicios durante más de un año para el mismo empleador. El valor corresponde al 8,33 % de la remuneración de aportación y puede ser recibido mensualmente por la persona trabajadora o acumulado en su cuenta individual del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2011).

En el caso de Ana María, debido a que ha trabajado para el mismo empleador desde 2019, cumple ampliamente el requisito temporal para generar este derecho. No obstante, para incorporarlo a la liquidación debe determinarse qué cantidades se encuentran efectivamente pendientes, pues los valores previamente pagados o depositados en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social no pueden contabilizarse nuevamente. Para efectos del ejercicio se establece que permanecen pendientes ocho meses y quince días.

Fórmula:

Fondo de reserva = remuneración × 8,33 %

Cálculo mensual:

- Remuneración mensual = 800,00 dólares.
- Porcentaje = 8,33 %.

$$800,00 \times 8,33 \% = 66,64 \text{ dólares mensuales.}$$

Para ocho meses:

$$66,64 \times 8 = 533,12 \text{ dólares.}$$

Para calcular los quince días adicionales se determina primero la remuneración correspondiente a ese período:

$$800,00 \div 30 \times 15 = 400,00 \text{ dólares.}$$

Posteriormente se aplica el porcentaje correspondiente al fondo de reserva:

$$400,00 \times 8,33 \% = 33,32 \text{ dólares.}$$

Por tanto:

$$533,12 + 33,32 = 566,44 \text{ dólares.}$$

Fondo de reserva pendiente = 566,44 dólares.

Este valor debe incorporarse a la liquidación únicamente bajo el supuesto de que corresponda a un período que no haya sido pagado directamente a Ana María ni depositado previamente en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

- **Aportaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social**

Las personas trabajadoras afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y sus empleadores realizan aportaciones destinadas al financiamiento de las prestaciones que integran el sistema de seguridad social. En el caso de los trabajadores del sector privado bajo relación de dependencia, el aporte personal corresponde al 9,45 %, mientras que el aporte

patronal representa el 11,15 % de la remuneración (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2026).

Estos valores no constituyen rubros que deban añadirse directamente al importe de la liquidación que recibe la trabajadora. Sin embargo, su presentación resulta útil para comprender las obligaciones de seguridad social asociadas a la relación laboral.

- **Aporte personal de la trabajadora**

Fórmula:

$$\text{Aporte personal} = \text{remuneración mensual} \times 9,45\%$$

Sustitución de valores:

$$800,00 \times 9,45\% = 75,60 \text{ dólares.}$$

$$\text{Aporte personal} = 75,60 \text{ dólares.}$$

- **Aporte patronal**

Fórmula:

$$\text{Aporte patronal} = \text{remuneración mensual} \times 11,15\%$$

Sustitución de valores:

$$800,00 \times 11,15\% = 89,20 \text{ dólares.}$$

$$\text{Aporte patronal} = 89,20 \text{ dólares.}$$

La suma de ambos componentes es:

$$75,60 + 89,20 = 164,80 \text{ dólares.}$$

$$\text{Total de aportaciones} = 164,80 \text{ dólares.}$$

Este resultado tiene carácter informativo dentro del ejercicio y **no se suma al importe final de la liquidación de Ana María.**

- **Utilidades**

La participación en las utilidades constituye un derecho de las personas trabajadoras del sector privado. El empleador debe reconocer el 15 % de las utilidades líquidas, distribuido en dos componentes: el 10 % se reparte entre las personas trabajadoras y extrabajadoras en proporción al tiempo efectivamente laborado, mientras que el 5 % se distribuye considerando las cargas familiares y el tiempo trabajado (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2023).

Es importante precisar que para distribuir el 10 % no debe utilizarse la remuneración anual de cada trabajador. El cálculo se realiza en función de los días efectivamente trabajados. Por esta razón, se elimina del ejercicio anterior la fórmula basada en las remuneraciones de 5.760,00, 7.680,00 y 9.600,00 dólares.

Para efectos del caso se consideran los siguientes datos:

- **Utilidad líquida de la empresa:** 100.000,00 dólares.
- **Porcentaje total destinado a las personas trabajadoras:** 15 %.
- **Valor correspondiente al 10 %:** 10.000,00 dólares.
- **Valor correspondiente al 5 %:** 5.000,00 dólares.
- **Días trabajados por Ana María durante 2025:** 288.
- **Cargas familiares de Ana María:** una hija.

Distribución correspondiente al 10 %

El valor individual se obtiene multiplicando el monto correspondiente al 10 % de las utilidades por los días trabajados por cada persona y dividiendo el resultado entre la suma de los días trabajados por todas las personas

trabajadoras y extrabajadoras consideradas en el ejercicio (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2023).

Para este caso académico se supone que los tres trabajadores considerados laboraron **288 días durante 2025:**

- **Juan Luis:** 288 días.
- **Ana María:** 288 días.
- **Luis Antonio:** 288 días.

Total de días trabajados = 864 días.

Fórmula:

Participación individual = 10 % de utilidades × días trabajados individualmente ÷ total de días trabajados

Sustitución de valores:

$10.000,00 \times 288 \div 864 = 3.333,33$ dólares.

Por tanto:

Participación de Ana María en el 10 % de utilidades = 3.333,33 dólares.

Distribución correspondiente al 5 % por cargas familiares

El cálculo del 5 % restante considera tanto las cargas familiares acreditadas como el tiempo efectivamente trabajado. Para ello se determina un factor individual mediante la multiplicación de los días laborados por el número de cargas familiares. Posteriormente, este factor se relaciona con la suma de los factores correspondientes a todas las personas trabajadoras y extrabajadoras (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2023).

En el ejercicio se consideran:

- **Juan Luis:** 288 días × 0 cargas = 0.

- **Ana María:** $288 \text{ días} \times 1 \text{ carga} = 288$.
- **Luis Antonio:** $288 \text{ días} \times 2 \text{ cargas} = 576$.

Suma total de los factores = 864.

Fórmula:

Participación individual = 5 % de utilidades × factor individual ÷ suma total de factores

Sustitución de valores:

$5.000,00 \times 288 \div 864 = 1.666,67 \text{ dólares.}$

Por tanto:

Participación de Ana María en el 5 % de utilidades = 1.666,67 dólares.

La participación total de Ana María en las utilidades sería:

$3.333,33 + 1.666,67 = 5.000,00 \text{ dólares.}$

Utilidades correspondientes a Ana María = 5.000,00 dólares.

Debe tenerse presente que este resultado depende del supuesto académico de que los tres trabajadores considerados representan la totalidad del personal entre el cual se distribuyen las utilidades. En una empresa real, el cálculo debe incluir a todas las personas trabajadoras y extrabajadoras con derecho a participar en las utilidades del ejercicio económico correspondiente (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2023).

- **Horas extraordinarias**

Las horas trabajadas fuera de la jornada ordinaria pueden generar diferentes recargos según el momento en que se realicen. Las horas suplementarias desarrolladas después de la jornada ordinaria y hasta las 24:00 se pagan con un recargo

del 50 %, mientras que las horas extraordinarias realizadas entre las 24:00 y las 06:00, así como aquellas efectuadas en días de descanso obligatorio, generan un recargo del 100 % (Código del Trabajo, art. 55).

En el caso analizado, Ana María trabajó el sábado 11 de octubre de 2025, desde las 08:00 hasta las 12:00, lo que representa cuatro horas de trabajo. Para efectos del ejercicio se parte del supuesto de que el sábado constituía un día de descanso obligatorio dentro de su jornada habitual. Bajo este supuesto, las cuatro horas generan el recargo del 100 % previsto para las horas extraordinarias.

- **Valor diario de trabajo**

Fórmula:

$$\text{Valor diario} = \text{remuneración mensual} \div 30$$

Sustitución de valores:

$$800,00 \div 30 = 26,67 \text{ dólares.}$$

$$\text{Valor diario} = 26,67 \text{ dólares.}$$

- **Valor de la hora ordinaria**

Para el cálculo de las horas suplementarias y extraordinarias se considera una base de 240 horas mensuales.

Fórmula:

$$\text{Valor de la hora ordinaria} = \text{remuneración mensual} \div 240$$

Sustitución de valores:

$$800,00 \div 240 = 3,33 \text{ dólares.}$$

$$\text{Valor de la hora ordinaria} = 3,33 \text{ dólares.}$$

- **Cálculo de la hora extraordinaria**

Al tratarse, para efectos del caso, de trabajo realizado durante un día de descanso obligatorio, corresponde aplicar un recargo del 100 %.

Fórmula:

Valor de la hora extraordinaria = valor de la hora ordinaria × 2

Sustitución de valores:

$3,33 \times 2 = 6,66$ dólares.

Ana María trabajó cuatro horas:

$6,66 \times 4 = 26,64$ dólares.

Por tanto:

Horas extraordinarias = 26,64 dólares.

- **Importe final de la liquidación**

Una vez determinados los diferentes componentes, corresponde efectuar la sumatoria de los valores pendientes de pago a Ana María.

Los rubros considerados son:

- **Indemnización por despido intempestivo:** 5.600,00 dólares.
- **Bonificación por desahucio:** 1.200,00 dólares.
- **Vacaciones pendientes:** 800,00 dólares.
- **Decimotercera remuneración proporcional:** 700,00 dólares.
- **Decimocuarta remuneración proporcional:** 293,75 dólares.
- **Fondos de reserva pendientes:** 566,44 dólares.

- **Utilidades:** 5.000,00 dólares.
- **Horas extraordinarias:** 26,64 dólares.

Fórmula:

Importe final = indemnización por despido intempestivo + bonificación por desahucio + vacaciones + decimotercera remuneración + decimocuarta remuneración + fondos de reserva + utilidades + horas extraordinarias

Sustitución de valores:

Importe final = 5.600,00 + 1.200,00 + 800,00 + 700,00 + 293,75 + 566,44 + 5.000,00 + 26,64

Importe final = 14.186,83 dólares.

Por consiguiente, de acuerdo con los datos y supuestos utilizados en el ejercicio, la liquidación correspondiente a Ana María López Becerra asciende a 14.186,83 dólares. Este resultado no incluye los aportes personales ni patronales al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, debido a que estos valores no constituyen cantidades que deban adicionarse directamente al pago de la liquidación. Asimismo, los fondos de reserva solo se incorporan bajo el supuesto de que los 566,44 dólares calculados se encuentren efectivamente pendientes de pago o depósito.

3.4.3. Resolución del caso: cálculo de la liquidación de Luís Antonio Cabrera Cuadrado

El tercer caso corresponde a Luís Antonio Cabrera Cuadrado, trabajador con una extensa antigüedad laboral, vacaciones pendientes, dos cargas familiares y horas adicionales trabajadas durante la semana previa a la terminación de la relación laboral. Como se observa en la Figura 3.12, estos datos permiten identificar las particularidades de su situación

laboral y constituyen la base para determinar individualmente los diferentes rubros que integran su liquidación.



Figura 3.12. Trabajador Luis Antonio Cabrera Cuadrado.

Datos del trabajador:

- **Trabajador:** Luis Antonio Cabrera Cuadrado.
- **Cargo:** asistente administrativo.
- **Lugar de trabajo:** Quito.
- **Fecha de ingreso:** 8 de enero de 2007.
- **Fecha de terminación:** 15 de octubre de 2025.
- **Remuneración mensual:** 1.000,00 dólares.
- **Tiempo efectivo de servicios:** 18 años, 9 meses y 7 días.
- **Vacaciones pendientes:** 18 días.
- **Cargas familiares:** dos hijos.

- **Trabajo adicional:** lunes 6 de octubre, de 18:00 a 20:00, y viernes 10 de octubre, de 17:00 a 21:00.
- **Causa de terminación:** despido intempestivo.
- **Indemnización por despido intempestivo**

Cuando la persona trabajadora ha prestado servicios durante más de tres años, la indemnización por despido intempestivo corresponde a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que pueda exceder el límite de veinticinco meses de remuneración. Para este cálculo, la fracción de año se considera como un año completo (Código del Trabajo, art. 188).

Luis Antonio trabajó desde el 8 de enero de 2007 hasta el 15 de octubre de 2025, lo que representa 18 años completos y una fracción adicional de nueve meses y siete días. En consecuencia, para efectos de la indemnización por despido intempestivo deben computarse 19 años.

Fórmula:

Indemnización por despido intempestivo = remuneración mensual × años computables

Sustitución de valores:

- Remuneración mensual = 1.000,00 dólares.
- Años computables = 19.
- $1.000,00 \times 19 = 19.000,00$ dólares.

Indemnización por despido intempestivo = 19.000,00 dólares.

Por tanto, Luis Antonio tiene derecho, para efectos del ejercicio, a 19.000,00 dólares por concepto de indemnización por despido intempestivo.

- **Bonificación por desahucio**

La bonificación por desahucio corresponde al veinticinco por ciento de la última remuneración mensual por cada año de servicio prestado. A diferencia del cálculo anterior, para este rubro se consideran los años completos de servicio, por lo que en el caso de Luis Antonio se computan 18 años (Código del Trabajo, arts. 185, 188).

Fórmula:

Bonificación por desahucio = 25 % × última remuneración mensual × años completos de servicio

Sustitución de valores:

- Última remuneración mensual = 1.000,00 dólares.
- Porcentaje aplicable = 25 %.
- Años completos de servicio = 18.
- $1.000,00 \times 25 \% = 250,00$ dólares.
- $250,00 \times 18 = 4.500,00$ dólares.

Bonificación por desahucio = 4.500,00 dólares.

En consecuencia, el valor correspondiente a la bonificación por desahucio asciende a **4.500,00 dólares**.

- **Vacaciones pendientes**

El caso establece que Luis Antonio tiene 18 días de vacaciones pendientes. Las personas trabajadoras que han prestado servicios durante más de cinco años para el mismo empleador tienen derecho a días adicionales de vacaciones por antigüedad, de conformidad con las disposiciones establecidas en la legislación laboral (Código del Trabajo, art. 69).

En este ejercicio no resulta necesario determinar nuevamente la totalidad de los días adicionales generados durante la relación laboral, debido a que el supuesto establece expresamente la existencia de 18 días pendientes. En consecuencia, el cálculo se realiza directamente sobre este número de días.

Fórmula:

$$\text{Vacaciones pendientes} = \text{remuneración mensual} \times 12 \div 360 \times \text{días pendientes}$$

Sustitución de valores:

- Remuneración mensual = 1.000,00 dólares.
- Días pendientes = 18.
- $1.000,00 \times 12 = 12.000,00$ dólares.
- $12.000,00 \div 360 = 33,33$ dólares diarios.
- $33,33 \times 18 = 599,94$ dólares.

Considerando el cálculo sin redondeos intermedios:

$$\text{Vacaciones pendientes} = 600,00 \text{ dólares.}$$

Por tanto, el valor correspondiente a los 18 días de vacaciones pendientes asciende a 600,00 dólares.

• Decimotercera remuneración

Para determinar la decimotercera remuneración pendiente de Luis Antonio debe considerarse el período correspondiente a 2025 y la fecha en que finalizó la relación laboral. El trabajador percibía una remuneración mensual de 1.000,00 dólares y su relación laboral terminó el 15 de octubre de 2025.

Para efectos del ejercicio se consideran los siguientes datos:

- **Remuneración mensual:** 1.000,00 dólares.

- **Período considerado:** del 1 de diciembre de 2024 al 15 de octubre de 2025.
- **Meses completos:** 10.
- **Días adicionales:** 15.

Fórmula:

Decimotercera remuneración = remuneración mensual × meses laborados ÷ 12

Cálculo correspondiente a diez meses:

$$1.000,00 \times 10 \div 12 = 833,33 \text{ dólares.}$$

Para los quince días adicionales:

$$1.000,00 \div 360 \times 15 = 41,67 \text{ dólares.}$$

Por consiguiente:

$$833,33 + 41,67 = 875,00 \text{ dólares.}$$

Decimotercera remuneración proporcional = 875,00 dólares.

Si las decimoterceras remuneraciones correspondientes a los períodos anteriores fueron pagadas oportunamente, no deben incorporarse nuevamente a la liquidación. Para este ejercicio se considera exclusivamente el valor proporcional pendiente al momento de la terminación de la relación laboral. El período utilizado para efectuar este cálculo se representa en la Figura 3.13.

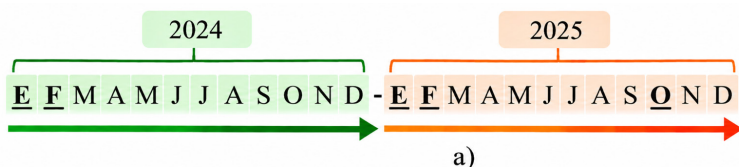


Figura 3.13. Período considerado para el cálculo de la decimotercera remuneración de Luis Antonio Cabrera Cuadrado.

- **Decimocuarta remuneración**

Para calcular la decimocuarta remuneración debe identificarse la región en la que el trabajador presta sus servicios, debido a que el período de acumulación varía territorialmente. En este caso, Luis Antonio Cabrera Cuadrado trabaja en la sucursal de **Quito**, por lo que corresponde aplicar el período establecido para las regiones Sierra y Amazonía.

El período anual inmediatamente anterior comprende desde el 1 de agosto de 2024 hasta el 31 de julio de 2025. Debido a que Luis Antonio mantuvo vigente su relación laboral durante todo este período, generó el derecho a la decimocuarta remuneración completa correspondiente a dicho ciclo. No obstante, este valor solo formaría parte de la liquidación si se encontrara efectivamente pendiente de pago.

Para el cálculo se consideran los siguientes datos:

- **Período:** del 1 de agosto de 2024 al 31 de julio de 2025.
- **Tiempo laborado:** período completo.
- **Salario básico unificado de 2025:** 470,00 dólares.
- **Lugar de trabajo:** Quito.
- **Región:** Sierra.

Fórmula:

Decimocuarta remuneración = SBU ÷ 12 × meses laborados

Sustitución de valores:

470,00 ÷ 12 × 12 = 470,00 dólares.

Por tanto:

Decimocuarta remuneración del período completo = 470,00 dólares.

Sin embargo, como la relación laboral continuó después del 31 de julio de 2025, también debe calcularse la parte proporcional correspondiente al nuevo período iniciado el 1 de agosto de 2025 y concluido, para Luis Antonio, el 15 de octubre de 2025. Este período comprende dos meses completos y quince días adicionales.

Cálculo correspondiente a dos meses:

$$470,00 \div 12 \times 2 = 78,33 \text{ dólares.}$$

Cálculo correspondiente a quince días:

$$470,00 \div 360 \times 15 = 19,58 \text{ dólares.}$$

Por consiguiente:

$$78,33 + 19,58 = 97,91 \text{ dólares.}$$

Decimocuarta remuneración proporcional = 97,91 dólares.

En consecuencia, si los 470,00 dólares correspondientes al período completo anterior ya fueron pagados oportunamente, no deben sumarse nuevamente a la liquidación. En ese supuesto, el valor que corresponde incorporar por este concepto es únicamente el proporcional generado entre el 1 de agosto y el 15 de octubre de 2025, equivalente a 97,91 dólares. La delimitación temporal empleada para este cálculo se presenta en la Figura 3.14.

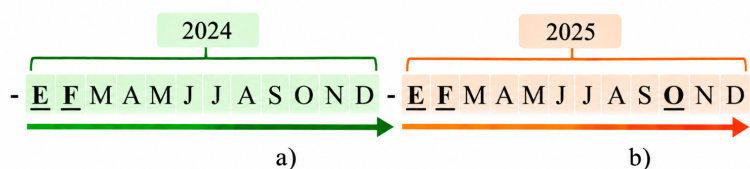


Figura 3.14. Períodos considerados para el cálculo de la decimocuarta remuneración de Luis Antonio Cabrera Cuadrado.

Luis Antonio comenzó a trabajar el 8 de enero de 2007. Esta fecha resulta relevante para determinar su antigüedad y los beneficios generados durante la relación laboral. Sin embargo, para el cálculo de la decimocuarta remuneración dentro de este ejercicio se consideran únicamente los valores correspondientes al período vigente en 2025.

Luis Antonio prestaba sus servicios en Quito, por lo que corresponde aplicar el período de cálculo previsto para la región Sierra. Para el período comprendido entre el 1 de agosto de 2024 y el 31 de julio de 2025, se consideran los siguientes datos:

- **Salario básico unificado de 2025:** 470,00 dólares.
- **Tiempo laborado:** 12 meses.
- **Modalidad considerada:** pago acumulado.

Fórmula:

Decimocuarta remuneración = salario básico unificado ÷ 12 × meses laborados

Sustitución de valores:

470,00 ÷ 12 × 12 = 470,00 dólares.

Por tanto:

Decimocuarta remuneración del período completo = 470,00 dólares.

Si el beneficio hubiese sido recibido mensualmente:

470,00 ÷ 12 = 39,17 dólares mensuales.

Una vez concluido este período, comenzó un nuevo ciclo el 1 de agosto de 2025. Como la relación laboral terminó el 15 de octubre de 2025, debe calcularse la parte proporcional generada durante dos meses completos y quince días adicionales.

Cálculo correspondiente a dos meses:

$470,00 \div 12 \times 2 = 78,33$ dólares.

Cálculo correspondiente a quince días:

$470,00 \div 360 \times 15 = 19,58$ dólares.

Por consiguiente:

$78,33 + 19,58 = 97,91$ dólares.

Considerando el resultado sin redondeos intermedios:

Decimocuarta remuneración proporcional = 97,92 dólares.

Si los **470,00 dólares** correspondientes al período completo anterior fueron pagados oportunamente, no deben incorporarse nuevamente a la liquidación. En consecuencia, para este ejercicio se considera únicamente el valor proporcional de **97,92 dólares**.

- **Fondos de reserva**

Los fondos de reserva constituyen un derecho de la persona trabajadora una vez superado el primer año de servicios para el mismo empleador. Su valor corresponde aproximadamente al 8,33 % de la remuneración, y puede recibirse mensualmente o acumularse en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2026).

Luis Antonio presta servicios desde 2007, por lo que cumple ampliamente el requisito temporal. Para efectos del ejercicio se parte del supuesto de que permanecen pendientes los valores correspondientes a ocho meses y quince días.

Fórmula:

Fondo de reserva = remuneración mensual × 8,33 %

Cálculo mensual:

- Remuneración mensual = 1.000,00 dólares.
- $1.000,00 \times 8,33 \% = 83,30$ dólares.

Para ocho meses:

$$83,30 \times 8 = 666,40 \text{ dólares.}$$

Para los quince días adicionales:

$$1.000,00 \div 360 \times 15 = 41,67 \text{ dólares.}$$

Por tanto:

$$666,40 + 41,67 = 708,07 \text{ dólares.}$$

Fondo de reserva pendiente = 708,07 dólares.

Este valor debe incluirse únicamente si corresponde a un período que no haya sido pagado directamente al trabajador ni depositado previamente en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

• Aportaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Las aportaciones a la seguridad social constituyen obligaciones derivadas de la relación laboral. Para el sector privado bajo relación de dependencia, en el ejercicio se consideran un aporte personal del 9,45 % y un aporte patronal del 11,15 % de la remuneración (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2026).

Estos valores no forman parte del importe que debe sumarse directamente a la liquidación del trabajador, pero resultan útiles para comprobar el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social.

Aporte personal del trabajador

Fórmula:

Aporte personal = remuneración mensual × 9,45 %

1.000,00 × 9,45 % = 94,50 dólares.

Aporte personal = 94,50 dólares.

Aporte patronal

Fórmula:

Aporte patronal = remuneración mensual × 11,15 %

1.000,00 × 11,15 % = 111,50 dólares.

Aporte patronal = 111,50 dólares.

La suma de ambos componentes es:

94,50 + 111,50 = 206,00 dólares.

Total de aportaciones = 206,00 dólares.

Este valor tiene carácter informativo y **no debe incorporarse al importe final de la liquidación.**

- **Utilidades**

La participación en las utilidades constituye un derecho de las personas trabajadoras. El 15 % de las utilidades líquidas se distribuye en dos componentes: el 10 % en función del tiempo efectivamente trabajado y el 5 % considerando las cargas familiares y el tiempo laborado (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2023).

Para efectos del ejercicio se consideran:

- **Utilidad líquida de la empresa:** 100.000,00 dólares.

- **Valor correspondiente al 10 %:** 10.000,00 dólares.
- **Valor correspondiente al 5 %:** 5.000,00 dólares.
- **Días trabajados por Luis Antonio durante 2025:** 288.
- **Cargas familiares:** dos hijos.

Distribución correspondiente al 10 %

El cálculo debe efectuarse sobre el tiempo trabajado y no sobre la remuneración anual.

Para el ejercicio se considera que los tres trabajadores laboraron 288 días:

- **Juan Luis:** 288 días.
- **Ana María:** 288 días.
- **Luis Antonio:** 288 días.

Total de días trabajados = 864 días.

Fórmula:

Participación individual = 10 % de utilidades × días trabajados individualmente ÷ total de días trabajados

Sustitución de valores:

10.000,00 × 288 ÷ 864 = 3.333,33 dólares.

Participación de Luis Antonio en el 10 % = 3.333,33 dólares.

Distribución correspondiente al 5 % por cargas familiares

Para este componente se consideran conjuntamente el número de cargas familiares y el tiempo trabajado.

Los factores del ejercicio son:

- **Juan Luis:** $288 \times 0 = 0$.

- **Ana María:** $288 \times 1 = 288$.
- **Luis Antonio:** $288 \times 2 = 576$.

Suma total de factores = 864.

Fórmula:

Participación individual = 5 % de utilidades × factor individual ÷ suma total de factores

Sustitución de valores:

$5.000,00 \times 576 \div 864 = 3.333,33$ dólares.

Participación de Luis Antonio en el 5 % = 3.333,33 dólares.

Por tanto:

$3.333,33 + 3.333,33 = 6.666,66$ dólares.

Utilidades correspondientes a Luis Antonio = 6.666,66 dólares.

Este resultado depende del supuesto académico de que los tres trabajadores analizados representan la totalidad de las personas con derecho a participar en las utilidades. En una situación real, el cálculo debe considerar a todas las personas trabajadoras y extrabajadoras con derecho al beneficio (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2023).

• **Horas suplementarias**

Las horas suplementarias son aquellas trabajadas fuera de la jornada ordinaria dentro de los límites establecidos legalmente. Cuando se realizan después de la jornada habitual y hasta las 24:00, generan un recargo del 50 % sobre el valor de la hora ordinaria (Congreso Nacional del Ecuador, 2005; González, 2020).

En el supuesto planteado, Luis Antonio trabajó adicionalmente:

- **Lunes:** de 18:00 a 20:00, equivalente a 2 horas.
- **Viernes:** de 17:00 a 21:00, equivalente a 4 horas.

Total de horas suplementarias = 6 horas.

Valor de la hora ordinaria

Fórmula:

Valor de la hora = remuneración mensual ÷ 240

1.000,00 ÷ 240 = 4,17 dólares.

Valor de la hora ordinaria = 4,17 dólares.

Cálculo de las horas suplementarias

El recargo aplicable es del 50 %.

Fórmula:

Hora suplementaria = valor de la hora ordinaria × 1,5

4,17 × 1,5 = 6,25 dólares.

Para seis horas:

6,25 × 6 = 37,50 dólares.

Horas suplementarias = 37,50 dólares.

• **Jornada nocturna**

El trabajo nocturno corresponde al desarrollado entre las **19:00 y las 06:00** y genera un recargo adicional del **25 %** sobre la remuneración correspondiente a la jornada diurna (Código del Trabajo, art. 49).

Dentro de las seis horas adicionales trabajadas por Luis Antonio, tres se desarrollaron después de las 19:00:

- **Lunes:** de 19:00 a 20:00 = 1 hora nocturna.
- **Viernes:** de 19:00 a 21:00 = 2 horas nocturnas.

Total de horas nocturnas = 3 horas.

Fórmula:

Recargo nocturno = valor de la hora ordinaria × 25 % × horas nocturnas

Sustitución de valores:

$4,17 \times 25 \% = 1,04$ dólares por hora.

$1,04 \times 3 = 3,12$ dólares.

Considerando el valor sin redondeos intermedios:

Recargo por jornada nocturna = 3,13 dólares.

- **Importe final de la liquidación**

Una vez determinados los diferentes componentes aplicables al caso, corresponde efectuar la sumatoria final.

Los valores considerados son:

- **Indemnización por despido intempestivo:** 19.000,00 dólares.
- **Bonificación por desahucio:** 4.500,00 dólares.
- **Vacaciones pendientes:** 600,00 dólares.
- **Decimotercera remuneración proporcional:** 875,00 dólares.
- **Decimocuarta remuneración proporcional:** 97,92 dólares.
- **Fondos de reserva pendientes:** 708,07 dólares.
- **Utilidades:** 6.666,66 dólares.
- **Horas suplementarias:** 37,50 dólares.

- **Recargo por jornada nocturna:** 3,13 dólares.

Fórmula:

Importe final = indemnización por despido intempestivo + bonificación por desahucio + vacaciones + decimotercera remuneración + decimocuarta remuneración + fondos de reserva + utilidades + horas suplementarias + recargo nocturno

Sustitución de valores:

Importe final = 19.000,00 + 4.500,00 + 600,00 + 875,00 + 97,92 + 708,07 + 6.666,66 + 37,50 + 3,13

Importe final = 32.488,28 dólares.

Por consiguiente, de acuerdo con los datos y supuestos utilizados en el ejercicio, el importe total de la liquidación correspondiente a Luis Antonio Cabrera Cuadrado asciende a 32.488,28 dólares.

Aquí corregí dos errores importantes del original: la utilidad ya no es 7.500,00 dólares, porque el reparto del 10 % no depende del salario, sino del tiempo trabajado; y la suma final ahora incluye la bonificación por desahucio de 4.500,00 dólares, que había quedado fuera.

3.5. Acta de finiquito, formalización e impugnación de la terminación laboral

La terminación de la relación laboral, cualquiera que sea la causa que la origine, exige determinar y documentar los valores económicos que permanecen pendientes entre empleador y trabajador. En este contexto, el acta de finiquito constituye el instrumento mediante el cual se formalizan los valores derivados de la finalización del vínculo laboral, incluidos, según corresponda, remuneraciones pendientes,

beneficios sociales, indemnizaciones, bonificaciones y otros derechos generados durante la relación de trabajo (Gaspar Santos et al., 2022).

El acta de finiquito no debe entenderse únicamente como una constancia de terminación del contrato, sino como un documento que permite identificar los conceptos económicos reconocidos al trabajador y las deducciones que legalmente correspondan. Desde esta perspectiva, su correcta elaboración contribuye a transparentar la liquidación y a dejar constancia de las obligaciones satisfechas al concluir la relación laboral.

Mejía Salazar (2018) sostiene que el acta de finiquito refleja la finalización de la relación laboral y puede incorporar diferentes conceptos económicos derivados de esta, entre ellos indemnizaciones por despido intempestivo, bonificaciones y otros valores que correspondan según las circunstancias particulares del caso. De esta manera, el documento no se limita a los supuestos de terminación por acuerdo entre las partes, sino que puede utilizarse también cuando la relación concluye por decisión unilateral de una de ellas.

El acta debe identificar tanto los valores que deben ser reconocidos al trabajador como las deducciones legalmente procedentes. Esta exigencia favorece la transparencia del proceso de liquidación, pues permite conocer de manera diferenciada los haberes, descuentos y demás conceptos considerados al momento de determinar el valor final correspondiente.

Desde una perspectiva etimológica, Herrera Hernández (2015) relaciona el término finiquito con la idea de terminación o conclusión de una gestión u obligación. En el ámbito laboral, esta noción se vincula con la formalización del cierre de la relación de trabajo y con la determinación de las obligaciones económicas que subsisten entre las partes después de su terminación (p. 47).

Navarro (2011) destaca, además, la importancia del momento en que debe efectuarse la liquidación y formalizarse el finiquito. La finalización del vínculo laboral exige que los valores correspondientes sean determinados y pagados dentro de los términos establecidos por la normativa aplicable, evitando que la formalización del cierre de la relación laboral se convierta en un mecanismo para diferir injustificadamente obligaciones pendientes (p. 94).

La gestión de las actas de finiquito ha experimentado un proceso de digitalización. Tradicionalmente, la intervención de la autoridad laboral permitía verificar determinados aspectos de la terminación de la relación y del reconocimiento de los derechos de la persona trabajadora. Bustamante (2017) destaca la función protectora de la autoridad administrativa laboral en estos procedimientos, en concordancia con el deber general de protección establecido en el Código del Trabajo.

Actualmente, el registro del acta se realiza mediante el Sistema Único de Trabajo. El procedimiento comprende la incorporación de los datos correspondientes a la desvinculación, la determinación de los valores que integran la liquidación, la generación del acta y su posterior registro junto con la documentación que acredite el pago. La normativa vigente establece que el registro debe efectuarse dentro del plazo previsto a partir de la terminación de la relación laboral (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2025).

De manera general, el procedimiento comprende las siguientes actuaciones:

- 1. Acceso al Sistema Único de Trabajo:** el empleador debe ingresar utilizando sus credenciales habilitadas.
- 2. Selección de la persona trabajadora:** se identifica al trabajador cuya relación laboral ha terminado.

3. **Registro de la desvinculación:** se incorporan los datos relacionados con la causa y la fecha de terminación.
4. **Determinación de los valores:** se registran los ingresos, descuentos, beneficios e indemnizaciones que correspondan.
5. **Generación del acta:** el sistema permite obtener el documento con la información incorporada.
6. **Suscripción del documento:** el acta debe ser firmada por las partes cuando corresponda.
7. **Registro del comprobante de pago:** se incorpora la documentación que acredita la satisfacción de los valores consignados.
8. **Finalización del trámite:** la información y los documentos requeridos quedan registrados en el sistema conforme al procedimiento establecido (Ministerio del Trabajo de Ecuador, 2025).

La digitalización del trámite facilita la gestión administrativa, pero no elimina la obligación de respetar los derechos de la persona trabajadora. El acta debe reflejar correctamente los valores que correspondan y no puede utilizarse como mecanismo para validar errores de cálculo, omisiones o renunciaciones a derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

La suscripción del acta de finiquito no impide que su contenido pueda ser posteriormente cuestionado cuando existan errores, valores omitidos o una posible renuncia de derechos. Esta posibilidad adquiere especial importancia debido al carácter irrenunciable de los derechos laborales y a la obligación de las autoridades de garantizar su protección.

La Corte Nacional de Justicia consolidó este criterio mediante la Resolución 18-2024, declarada precedente jurisprudencial obligatorio. De acuerdo con esta resolución, cuando del contenido de una demanda laboral se desprenda que las pretensiones cuestionan los valores consignados en el acta, existen errores de cálculo, se reclaman cantidades omitidas o se advierte una posible renuncia de derechos, los jueces deben revisar el documento, aun cuando la persona trabajadora no haya utilizado expresamente el término impugnación (Corte Nacional de Justicia de Ecuador, 2024).

Por tanto, la sola presentación de una demanda en la que se solicite el reconocimiento de valores no incluidos en el acta o la reliquidación de aquellos ya consignados puede constituir una impugnación suficiente. Este criterio evita que la protección de los derechos laborales quede condicionada al empleo de una fórmula procesal específica y permite que el análisis judicial se concentre en el contenido material de las pretensiones planteadas (Corte Nacional de Justicia de Ecuador, 2024).

En consecuencia, la existencia de un acta firmada no convierte automáticamente en inmodificables todos los valores consignados en ella. Cuando existan fundamentos que permitan cuestionar su contenido, la autoridad judicial puede examinar los cálculos, los rubros omitidos y la posible afectación de derechos laborales. Un ejemplo de la estructura documental utilizada para formalizar este procedimiento se presenta en la Figura 3.15.

ACTA DE FINIQUITO

En ESMERALDAS, Martes 14 de Octubre de 2025, ante la compañía o empleador _____, por medio de su representante legal el (la) señor(a) _____, en su calidad de empleador(a), por una parte y, por otra parte el (la) señor(a) GASPAR SANTOS MANACES ESAUD, en su calidad de trabajador(a), suscriben la presente Acta de Finiquito, contenida dentro de los siguientes términos:

PRIMERO.- Con fecha Lunes 14 de Octubre de 2024, la compañía o empleador _____ y el (la) señor(a) GASPAR SANTOS MANACES ESAUD, celebraron un contrato de trabajo mediante el cual el (la) trabajador(a), se comprometía a prestar sus servicios en calidad de DOCENTE OCASIONAL DE LA CARRERA DE DERECHO en las instalaciones de esta empresa o empleador. Por dichos servicios el trabajador percibió una remuneración mensual USD 1238.19, estos servicios los prestó hasta el Lunes 13 de Octubre de 2025, fecha en que concluyó la relación laboral por las causas legalmente previstas en el contrato.

SEGUNDO.- Con estos antecedentes, el(la) empleador(a), procede a liquidar en forma pormenorizada todos y cada uno de los haberes a que tiene derecho el (la) Trabajador (a), de la siguiente manera:

LIQUIDACIÓN DE HABERES

Figura 3.15. Acta de finiquito registrada ante el Ministerio del Trabajo.
Fuente: Ministerio del Trabajo del Ecuador (2026).

INGRESOS	
Bonificación 25%:	\$ 0.00
\$ VALOR A PAGAR = $\frac{\text{ULTIMO_SUELDO}}{4} \cdot \text{LOS AÑOS COMPLETOS}$	
Indemnización por despido intempestivo:	\$ 0.00
DE 0 A 3 AÑOS DE SERVICIO = 3 REMUNERACIONES	
DE 3 AÑOS UN DÍA A 25 AÑOS = UNA REMUNERACIÓN POR AÑO	
Indemnización por embarazo:	\$ 0.00
\$ VALOR A PAGAR = (ÚLTIMA REMUNERACIÓN *12 MESES)	
Indemnización por dirigencia sindical:	\$ 0.00
\$ VALOR A PAGAR = (Un año de remuneraciones *50%)	
Indemnización por enfermedad no profesional:	\$ 0.00
\$ VALOR A PAGAR = REMUNERACIÓN * 6 MESES	
Indemnización por discapacidad:	\$ 0.00
\$ VALOR A PAGAR = MAX. REMUNERACIÓN * 18 MESES	
Indemnización por terminación antes del plazo:	\$ 0.00

La formalización del acta de finiquito requiere que el empleador disponga de la información y documentación necesarias para acreditar la terminación de la relación laboral, justificar los valores incluidos en la liquidación y respaldar los descuentos que, en su caso, resulten procedentes. Estos requisitos permiten documentar adecuadamente el cierre de la relación laboral y facilitan su verificación ante la autoridad competente.

Entre la documentación que puede requerirse para la formalización del acta se encuentra la siguiente:

- **Acta de finiquito:** ejemplares debidamente suscritos por las partes, según corresponda al procedimiento aplicable.
- **Identificación del empleador:** documentación que permita acreditar su identidad o representación.
- **Registro Único de Contribuyentes:** cuando el empleador sea una persona jurídica.
- **Nombramiento del representante legal:** cuando corresponda acreditar la representación de una empresa.
- **Identificación del trabajador:** documento que permita verificar correctamente los datos de la persona cuya relación laboral termina.
- **Comprobante de pago:** documentación que permita acreditar el pago de los valores consignados en el acta.
- **Documentos justificativos:** cuando existan descuentos u otros conceptos que requieran respaldo.

Cuando la terminación de la relación laboral se produzca por renuncia de la persona trabajadora, debe conservarse el

documento mediante el cual esta manifestó su decisión. De igual manera, cuando en el acta se incorporen descuentos, el empleador debe disponer de los documentos que permitan justificar su procedencia. La documentación exigible puede variar en función de la causa de terminación y del procedimiento administrativo vigente.

3.6. Procedimiento administrativo laboral y actuación profesional ante el Ministerio del Trabajo

La intervención administrativa en materia laboral constituye un mecanismo mediante el cual la persona trabajadora puede poner en conocimiento de la autoridad hechos que considera contrarios a sus derechos. La denuncia puede formularse de manera escrita o verbal y debe proporcionar información suficiente para identificar a las partes, conocer los hechos denunciados y determinar el lugar en el que se habría producido la situación objeto de reclamación (Toasa, 2010).

La correcta preparación de la denuncia adquiere especial importancia para la actuación profesional, pues una exposición ordenada de los hechos y la incorporación de los documentos disponibles facilitan la comprensión del conflicto y la intervención de la autoridad laboral. Para ello, resulta conveniente organizar la información en tres grupos: datos de la persona denunciante, identificación del empleador y descripción de los hechos.

Información de la persona trabajadora que presenta la denuncia

La denuncia debe permitir identificar adecuadamente a la persona trabajadora y establecer los medios necesarios

para futuras comunicaciones. Entre los datos que deben incorporarse se encuentran:

1. **Nombres y apellidos completos.**
2. **Número de identificación.**
3. **Correo electrónico.**
4. **Número telefónico.**
5. **Fecha de ingreso al trabajo.**
6. **Fecha de terminación de la relación laboral**, cuando esta ya se haya producido (Toasa, 2010).

- **Información del empleador**

La identificación del empleador permite individualizar a la persona natural o jurídica frente a la cual se formula la denuncia y determinar el lugar en el que se desarrolló la relación laboral. Para ello, debe proporcionarse, en la medida en que se disponga de la información, lo siguiente:

1. **Nombre de la empresa o del empleador**, cuando se trate de una persona natural.
2. **Nombres y apellidos del representante legal**, cuando corresponda.
3. **Número de cédula o Registro Único de Contribuyentes del empleador.**
4. **Dirección del lugar de trabajo**, acompañada de referencias que faciliten su ubicación.
5. **Croquis o indicaciones adicionales de ubicación**, cuando sean necesarios.
6. **Fotografías del establecimiento**, cuando resulten pertinentes para facilitar su identificación (Toasa, 2010).

- **Contenido de la denuncia**

La denuncia debe exponer los hechos de forma clara, cronológica y comprensible. No resulta suficiente identificar genéricamente la existencia de un conflicto, sino que es conveniente precisar las circunstancias que permitan a la autoridad conocer la situación planteada. Entre los principales elementos pueden incluirse:

1. **Descripción de los hechos:** explicación concreta del problema laboral, como falta de pago de remuneraciones, terminación de la relación laboral, incumplimiento de obligaciones patronales u otra situación que pueda afectar los derechos de la persona trabajadora.
2. **Circunstancias relevantes:** fechas, lugares, personas involucradas y demás elementos que permitan comprender lo sucedido.
3. **Fundamentos jurídicos:** cuando resulte pertinente, pueden identificarse las disposiciones legales relacionadas con los hechos denunciados.
4. **Documentación de respaldo:** contratos, comprobantes de pago, comunicaciones, registros, documentos laborales y demás elementos disponibles que permitan sustentar los hechos expuestos (Toasa, 2010).

La documentación aportada debe guardar relación directa con los hechos denunciados. Desde la perspectiva de la actuación profesional, resulta recomendable organizarla cronológicamente e identificar con claridad qué circunstancia pretende demostrarse mediante cada documento.

• **Presentación de la denuncia**

La denuncia puede presentarse a través de los mecanismos habilitados por el Ministerio del Trabajo. La utilización de medios electrónicos ha permitido trasladar una parte importante de la gestión administrativa laboral a entornos digitales, particularmente mediante el Sistema Único de Trabajo. De acuerdo con el mecanismo que se encuentre habilitado para el trámite correspondiente, la persona interesada puede realizar la gestión:

1. **Por medios electrónicos**, mediante las herramientas habilitadas por el Ministerio del Trabajo.
2. **De manera presencial**, ante las dependencias competentes del Ministerio del Trabajo.

El procedimiento administrativo laboral comprende distintas actuaciones mediante las cuales la autoridad conoce los hechos denunciados, permite la intervención de las partes y adopta las medidas que correspondan dentro del ámbito de sus competencias. Para efectos didácticos, este proceso puede analizarse a partir de tres momentos fundamentales: presentación de la denuncia, desarrollo de la audiencia y actuación o decisión de la autoridad administrativa.

1. Inicio del procedimiento mediante denuncia

La denuncia constituye el acto mediante el cual la persona trabajadora o interesada pone en conocimiento de la autoridad laboral los hechos que considera relevantes y solicita su intervención. Su presentación permite iniciar las actuaciones administrativas correspondientes y proporciona a la autoridad los elementos iniciales necesarios para conocer la situación planteada.

En el ámbito de las relaciones laborales del sector privado, los mecanismos habilitados por el Ministerio del Trabajo permiten canalizar este tipo de requerimientos. La **Figura 3.16** presenta el espacio destinado a las denuncias relacionadas con empresas privadas.



Figura 3.16. Denuncias laborales relacionadas con empresas privadas.
Fuente: Ministerio del Trabajo del Ecuador (2026).

La denuncia debe contener información suficiente para identificar tanto a la persona denunciante como al empleador, además de una exposición clara y precisa de los hechos que la motivan. En esta descripción pueden incorporarse circunstancias relacionadas con la terminación injustificada de la relación laboral, la falta de pago de remuneraciones o beneficios y otras posibles vulneraciones de los derechos laborales (Abad Arévalo, 2017). El formulario utilizado para registrar esta información se presenta en la Figura 3.17.

Figura 3.17. Formulario de denuncias laborales de empresas privadas.
Fuente: Ministerio del Trabajo del Ecuador (2026).

Una vez registrados los datos personales de la persona denunciante, deben proporcionarse los datos correspondientes al empleador y describirse los hechos que motivan la denuncia. Entre las situaciones que pueden originar una reclamación se encuentran el acoso laboral, el despido intempestivo, la falta de pago de la liquidación, las remuneraciones pendientes, los beneficios sociales, la decimotercera y decimocuarta remuneración y la jubilación, entre otros posibles incumplimientos. Asimismo, el formulario

permite incorporar documentación destinada a respaldar los hechos expuestos (Sánchez Vera, 2021).

La información proporcionada debe permitir identificar adecuadamente la relación laboral. Por ello, se incluyen datos como el cargo desempeñado, la fecha de ingreso a la empresa y la indicación de si la relación laboral continúa vigente. Una vez completados los campos requeridos y adjuntados los documentos disponibles, la persona denunciante debe utilizar la opción habilitada en la plataforma para remitir la información.

La presentación de la denuncia da inicio a la intervención administrativa correspondiente. La autoridad competente examina la información recibida y determina las actuaciones que procedan de acuerdo con las características del caso. Esta fase inicial no supone por sí misma la determinación de responsabilidad del empleador, sino el comienzo de las actuaciones destinadas a conocer y verificar los hechos denunciados.

Los inspectores del trabajo cumplen una función esencial dentro de este procedimiento, pues entre sus atribuciones se encuentra vigilar el cumplimiento de las disposiciones laborales y verificar que empleadores y trabajadores respeten las obligaciones derivadas de la relación de trabajo (Código del Trabajo, art. 545). En este sentido, la intervención administrativa permite que los posibles incumplimientos sean puestos en conocimiento de la autoridad laboral para su correspondiente análisis.

La denuncia debe exponer de manera ordenada los hechos que fundamentan la reclamación y proporcionar información suficiente para identificar a las partes y las circunstancias en las que se habría producido la posible vulneración de derechos. Dependiendo del mecanismo habilitado y de la naturaleza del asunto, la persona trabajadora puede acudir

a los canales establecidos por la autoridad laboral para poner en su conocimiento los hechos correspondientes. La adecuada presentación de la información y de los elementos de respaldo facilita la verificación posterior y el desarrollo de las actuaciones administrativas pertinentes (Russomano, 2011).

Una vez recibida la denuncia, la autoridad competente puede realizar las actuaciones necesarias para esclarecer los hechos y, cuando corresponda, convocar a las partes para continuar el procedimiento. De esta manera, la denuncia constituye el punto de partida para la intervención administrativa, pero no implica por sí sola que los hechos denunciados hayan sido demostrados ni que exista una responsabilidad previamente determinada.

2. Audiencia ante la autoridad laboral

La audiencia constituye una etapa relevante del procedimiento administrativo laboral, pues permite la comparecencia de las partes ante la autoridad competente para exponer los hechos relacionados con la controversia y presentar la documentación que corresponda. Previamente, debe efectuarse la citación o notificación de la parte requerida mediante los mecanismos establecidos para garantizar su conocimiento de la actuación administrativa y el ejercicio del derecho a la defensa.

En este contexto, la boleta de citación constituye el documento mediante el cual se comunica al empleador la comparecencia requerida por la autoridad laboral. Su correcta emisión y notificación permite identificar el procedimiento, las partes involucradas y las condiciones en las que deberá efectuarse la comparecencia. Un ejemplo de este documento se presenta en la Figura 3.18.





MINISTERIO
DEL TRABAJO



MT-FO-13

VERSIÓN: 01

FECHA: 2023-06-01

PÁGINA: 1 de 2

REPÚBLICA DEL ECUADOR

DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE QUITO

INSPECTORÍA DEL TRABAJO DE PICHINCHA

BOLETA ÚNICA DE NOTIFICACIÓN N.º 2701

Señor/a empleador / representante legal:

Por disposición de esta Inspección del Trabajo, se le notifica que deberá comparecer a la audiencia programada en la fecha, hora y condiciones que se indican a continuación:

1. IDENTIFICACIÓN

RAZÓN SOCIAL / NOMBRE:	RUC / CÉDULA:

2. OBJETO DE LA NOTIFICACIÓN

Con el fin de que ejerza su derecho a la defensa, se le convoca a comparecer a la audiencia de inspección laboral, en el marco de lo establecido en el Código del Trabajo, sus reglamentos y demás normativa aplicable.

3. OBSERVACIONES

En caso de inasistencia injustificada, se podrá aplicar la normativa vigente, sin perjuicio de las sanciones correspondientes. Se solicita presentar la documentación que sustente su comparecencia y la información relacionada con los hechos materia de análisis.

4. FECHA, HORA Y LUGAR

FECHA:	HORA:	LUGAR:

Documentos requeridos:

- Documento de identidad del representante legal.
- Documentación relacionada con el caso (contratos, roles de pago, actas, u otra que corresponda).

En Quito, a los _____ días del mes de _____ de 20 ____.

RECIBÍ CONFORME	ENTREGÓ/NOTIFICÓ
Nombre: _____	Nombre: _____
Cédula: _____	Cargo: _____
Firma: _____	Firma: _____

Nota: La presente boleta no constituye sanción, sino una citación para comparecencia.

Figura 3.18. Boleta única de citación.

Fuente: Ministerio de Relaciones Laborales de Ecuador (2011).

Esta condición se encuentra directamente vinculada con el derecho a la defensa y las garantías del debido proceso reconocidas en el artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador. La notificación permite que el empleador conozca oportunamente la existencia del procedimiento, los hechos que lo motivan y la fecha en la que debe comparecer ante la autoridad laboral (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).

Por esta razón, la boleta debe ser notificada de manera adecuada. Cuando existan irregularidades que impidan al empleador conocer oportunamente la convocatoria, podría verse afectado su derecho a la defensa, por lo que la autoridad deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar el debido proceso antes de continuar con las actuaciones correspondientes.

La audiencia constituye una etapa fundamental del procedimiento administrativo laboral, ya que permite la comparecencia de las partes, la exposición de sus respectivas posiciones y el análisis de los hechos que dieron origen a la denuncia. El inspector del trabajo dirige esta actuación, en la que pueden intervenir la persona trabajadora, su representante cuando corresponda y el empleador (Toapanta & Chicaiza, 2021).

Durante la audiencia, ambas partes tienen la oportunidad de exponer sus argumentos y presentar documentos u otros elementos relacionados con los hechos examinados. Asimismo, el inspector puede requerir información adicional necesaria para esclarecer la controversia, como contratos de trabajo, comprobantes de remuneraciones, registros laborales u otros documentos vinculados con la relación de trabajo (Arauz, 2024).

La audiencia también puede favorecer la búsqueda de una solución consensuada cuando la naturaleza del conflicto lo permita. En caso de alcanzarse un acuerdo, este debe

quedar consignado en el acta correspondiente, en la que se establecen con claridad las obligaciones asumidas por las partes. De no alcanzarse una solución, el procedimiento continúa conforme a las actuaciones y competencias previstas por la normativa laboral aplicable.

3. Resolución administrativa

En la etapa final del procedimiento, el inspector del trabajo analiza las actuaciones realizadas, la información proporcionada por las partes y los elementos de respaldo incorporados durante su tramitación. A partir de estos antecedentes, la autoridad determina si los hechos examinados configuran un incumplimiento de las obligaciones laborales y adopta la decisión que corresponda dentro del ámbito de sus competencias (San Martín Andrade et al., 2022).

La decisión administrativa debe encontrarse debidamente motivada, de manera que permita identificar los hechos considerados, las normas aplicables y las razones que sustentan la actuación de la autoridad. Esta exigencia constituye una garantía del debido proceso y permite que las partes conozcan los fundamentos de la decisión adoptada. Un ejemplo de este documento se presenta en la Figura 3.19.



Figura 3.19. Resolución administrativa emitida por el inspector del trabajo.

La resolución administrativa puede establecer las medidas que correspondan dentro de las competencias atribuidas a la autoridad laboral, incluidas aquellas relacionadas con el cumplimiento de obligaciones laborales o, cuando no existan elementos que justifiquen la continuación del procedimiento, disponer su archivo (Guamán, 2021). Cuando de los hechos examinados se desprenda la existencia de una infracción susceptible de sanción administrativa, la autoridad deberá actuar conforme a las facultades y al procedimiento establecidos en la normativa aplicable.

La resolución constituye la decisión mediante la cual la autoridad administrativa concluye la actuación sometida a su conocimiento. Por esta razón, debe encontrarse debidamente motivada y expresar los antecedentes relevantes, la valoración de los elementos incorporados al procedimiento, las disposiciones jurídicas aplicables y la decisión adoptada. Las partes pueden ejercer los mecanismos de impugnación que correspondan conforme al ordenamiento jurídico, sin que ello impida acudir a la vía judicial cuando resulte procedente.

En caso de incumplimiento de obligaciones laborales o de verificarse infracciones sujetas a sanción, el Ministerio del Trabajo puede ejercer las potestades administrativas que le reconoce la legislación. La imposición de multas y su eventual impugnación deben sujetarse al procedimiento legal correspondiente, garantizando en todo momento el debido proceso y el derecho a la defensa.

- **Acta transaccional**

El acta transaccional constituye el documento mediante el cual empleador y trabajador dejan constancia de un acuerdo destinado a solucionar una controversia relacionada con la relación laboral. La transacción puede utilizarse para establecer compromisos concretos respecto de obligaciones controvertidas, siempre que su contenido respete el carácter

irrenunciable de los derechos laborales reconocido por el ordenamiento jurídico ecuatoriano (Zambrano & Muñoz, 2025).

En materia laboral, la posibilidad de alcanzar acuerdos no significa que las partes puedan disponer libremente de derechos mínimos e irrenunciables. Por ello, el contenido del acta debe formularse con precisión, identificando las obligaciones objeto de la controversia, los valores acordados y las condiciones para su cumplimiento, sin incorporar cláusulas que impliquen una renuncia ilegítima a derechos de la persona trabajadora.

La elaboración del acta transaccional requiere identificar claramente a las partes y determinar el objeto concreto del acuerdo. Su contenido puede organizarse mediante los siguientes elementos:

1. *Identificación de las partes*: nombres y apellidos completos del trabajador y del empleador, número de cédula o Registro Único de Contribuyentes y, cuando corresponda, identificación del representante legal.
2. *Antecedentes*: descripción de la relación laboral, fecha de inicio y terminación cuando corresponda, así como una exposición concisa de los hechos que dieron origen a la controversia.
3. *Objeto del acuerdo*: identificación precisa de las obligaciones o valores respecto de los cuales las partes alcanzan la transacción, como liquidaciones, indemnizaciones, remuneraciones o beneficios pendientes.
4. *Valores y forma de cumplimiento*: determinación de las cantidades acordadas, modalidad de pago, plazos y demás condiciones necesarias para su ejecución.
5. *Alcance del acuerdo*: determinación de las cuestiones que las partes consideran solucionadas mediante la

transacción, respetando en todo momento la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

6. *Cláusulas adicionales*: pueden incorporarse estipulaciones compatibles con la legislación y relacionadas directamente con el cumplimiento del acuerdo.
7. *Firmas*: suscripción del documento por las partes intervinientes y, cuando corresponda, por sus representantes.
8. *Lugar y fecha*: identificación de la ciudad y de la fecha en que se celebra el acuerdo.

La mediación constituye uno de los mecanismos mediante los cuales las partes pueden procurar una solución consensuada de determinadas controversias laborales. En este procedimiento, el acuerdo alcanzado debe expresar con claridad las obligaciones asumidas y respetar los derechos laborales reconocidos por el ordenamiento jurídico. La Figura 3.20 presenta el mecanismo electrónico utilizado para solicitar este servicio.

The image shows a web interface for requesting labor mediation. At the top, there is a header with the logo of the SUT (Sistema Único de Trabajo) and the Ministerio del Trabajo, along with the coat of arms of the República del Ecuador. A left sidebar contains navigation links: Inicio, Trámites y Servicios, Mediación Laboral, Inspección del Trabajo, Consultas, and Ayuda. The main content area is titled 'SOLICITUD DE: MEDIACIÓN LABORAL INDIVIDUAL O DIÁLOGO SOCIAL'. Below this title, a blue information box states: '¡ATENCIÓN! Los campos marcados con un asterisco (*) se consideran de selección o llenado OBLIGATORIO, los campos que no estén marcados son OPCIONALES.' The form itself is titled 'Solicitante' and contains a section 'Lugar de Mediación' with the following fields: 'Provincia:' (marked with an asterisk) with a dropdown menu, 'Ciudad:' (marked with an asterisk) with a dropdown menu, 'Lugar de la atención de trámite:' (marked with an asterisk) with a text input field, 'Tipo Trámite:' (marked with an asterisk) with a dropdown menu, and 'Tipo de Solicitante:' (marked with an asterisk) with a dropdown menu. At the bottom of the form are two buttons: 'Guardar' (Save) and 'Cancelar' (Cancel).

Figura 3.20. Solicitud en línea de mediación laboral.

Fuente: Ministerio del Trabajo del Ecuador (2026).

La Constitución de la República del Ecuador reconoce el diálogo social como uno de los principios que orientan las relaciones laborales. De manera específica, el artículo 326, numeral 10, dispone que se adoptará el diálogo social para la solución de los conflictos de trabajo y la formulación de acuerdos. A su vez, el numeral 11 del mismo artículo reconoce la validez de la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).

Este reconocimiento debe interpretarse conjuntamente con el carácter irrenunciable e intangible de los derechos laborales. Por ello, la búsqueda de acuerdos entre empleadores y trabajadores constituye una alternativa legítima para solucionar determinadas controversias, pero no puede utilizarse para privar a la persona trabajadora de derechos mínimos reconocidos por la Constitución y la legislación laboral. La transacción supone la existencia de una controversia y la realización de concesiones recíprocas, no la simple renuncia del trabajador a un derecho que legalmente le corresponde.

En este contexto, la mediación laboral constituye un mecanismo alternativo para la solución de conflictos mediante el cual un tercero neutral facilita la comunicación entre empleador y trabajador con el propósito de alcanzar un acuerdo sobre materias susceptibles de transacción. Este mecanismo busca favorecer soluciones consensuadas y reducir la necesidad de acudir directamente a un proceso judicial, siempre dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico.

En la práctica, la negociación laboral requiere especial atención a la posible desigualdad existente entre las partes. La diferencia en la capacidad económica, el acceso a información y el poder de negociación puede influir en las condiciones en que se alcanza un acuerdo. Por esta razón,

la transacción debe responder a una negociación efectiva y no convertirse en un mecanismo mediante el cual la persona trabajadora renuncie a derechos irrenunciables con el único propósito de finalizar el conflicto (Carpio et al., 2024).

En los conflictos laborales, la intervención del abogado comprende funciones de asesoramiento, preparación documental, representación y acompañamiento durante las distintas actuaciones administrativas o judiciales. Su labor comienza con el análisis de los hechos y de la documentación disponible, a partir de los cuales debe determinar los derechos y obligaciones involucrados y las alternativas jurídicas que pueden utilizarse para solucionar la controversia.

En primer lugar, el abogado actúa como asesor jurídico. Debe explicar a la persona representada el alcance de sus derechos y obligaciones, examinar las circunstancias en las que se produjo el conflicto y determinar las consecuencias jurídicas que pueden derivarse de los hechos. Ante una terminación unilateral de la relación laboral, por ejemplo, corresponde analizar si se configura un despido intempestivo, cuáles son los valores pendientes y qué mecanismos administrativos o judiciales pueden utilizarse para reclamar su reconocimiento.

La actuación profesional comprende también la determinación de los valores económicos relacionados con la controversia. Para ello, el abogado debe revisar remuneraciones, vacaciones, decimotercera y decimocuarta remuneración, fondos de reserva, utilidades, indemnizaciones y demás rubros que resulten aplicables según las circunstancias particulares del caso. Esta revisión permite identificar posibles diferencias entre los valores efectivamente reconocidos y aquellos que legalmente corresponden.

Otra función esencial consiste en la redacción de los documentos necesarios para sustentar la pretensión. El abogado puede intervenir en la preparación de denuncias, solicitudes, escritos, cálculos de liquidación, observaciones

a actas de finiquito y demás documentos relacionados con el conflicto laboral. La redacción debe ser clara, precisa y jurídicamente fundamentada, diferenciando los hechos comprobables, las normas aplicables y las pretensiones de la persona representada.

El acompañamiento profesional se extiende a las actuaciones desarrolladas ante la autoridad laboral. Durante una audiencia, el abogado debe presentar de forma ordenada la posición de su representado, identificar los elementos relevantes del conflicto, aportar la documentación pertinente y responder a los planteamientos formulados por la contraparte o a los requerimientos de la autoridad. Su intervención debe orientarse a proteger los intereses de su cliente sin desconocer las posibilidades de conciliación que puedan surgir durante el procedimiento.

La normativa administrativa prevé precisamente que, al iniciar determinadas audiencias laborales, el inspector procure una conciliación entre las partes y, cuando esta se alcance, deje constancia de los compromisos acordados. Si no existe acuerdo, la actuación continúa y se documentan las intervenciones y las pruebas incorporadas al procedimiento. En consecuencia, el abogado debe encontrarse preparado tanto para negociar una solución jurídicamente válida como para continuar la defensa de los intereses de su representado cuando la conciliación no resulte posible.

Estrategia de actuación profesional en la audiencia

La preparación de la audiencia exige construir previamente una estrategia coherente. Aunque una audiencia administrativa laboral no debe confundirse con un juicio oral, determinadas herramientas de argumentación y comunicación jurídica pueden contribuir a presentar el caso con mayor claridad. Entre ellas se encuentran la organización de los hechos, la

selección de la documentación relevante, la estructuración del argumento jurídico y el uso de un lenguaje comprensible y preciso.

La teoría del caso puede utilizarse como una herramienta metodológica para organizar la actuación profesional. El abogado debe establecer qué ocurrió, cuándo sucedió, quiénes intervinieron y qué consecuencias jurídicas se derivan de los hechos. A partir de esta reconstrucción se identifica la normativa aplicable y se determinan los elementos de respaldo necesarios para sostener la posición defendida.

Esta estrategia puede estructurarse en tres dimensiones relacionadas entre sí. La primera corresponde a la teoría fáctica, integrada por los acontecimientos que sustentan la reclamación. La segunda es la teoría jurídica, mediante la cual esos hechos se relacionan con las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias aplicables. La tercera corresponde a la dimensión probatoria, constituida por contratos, comprobantes de remuneraciones, comunicaciones, actas, registros administrativos y demás elementos que permitan respaldar los hechos alegados.

La exposición oral debe mantener coherencia entre estas tres dimensiones. La argumentación puede apoyarse en los componentes clásicos de la retórica: *ethos*, relacionado con la credibilidad de quien interviene; *logos*, vinculado con la consistencia lógica y jurídica de los argumentos; y *pathos*, asociado con la dimensión humana del conflicto. Sin embargo, el componente emocional no debe sustituir la fundamentación jurídica ni la prueba disponible.

También pueden utilizarse técnicas narrativas para organizar la exposición de los hechos. El *framing* permite delimitar el problema jurídico que debe ser examinado, mientras que el *storytelling* puede contribuir a presentar cronológicamente los acontecimientos de manera comprensible. Estas herramientas deben emplearse con rigor y sin exagerar,

alterar o dramatizar los hechos, pues la finalidad de la intervención profesional consiste en facilitar la comprensión del caso y sustentar jurídicamente la pretensión.

El conocimiento de los procesos de atención, memoria y comprensión también puede contribuir a mejorar la comunicación durante la audiencia. El empleo de frases claras, una secuencia lógica, pausas adecuadas y la presentación ordenada de los argumentos favorecen la comprensión de la exposición. Estas técnicas comunicativas deben utilizarse para transmitir información de manera eficaz y no para manipular emocionalmente a las personas que intervienen en el procedimiento.

El abogado debe igualmente identificar razonamientos incorrectos o afirmaciones que carezcan de respaldo suficiente. Cuando la contraparte formule argumentos que no se correspondan con los hechos acreditados, corresponde señalar las inconsistencias y confrontarlas con la documentación disponible y con las normas aplicables. La respuesta debe concentrarse en la controversia concreta y evitar descalificaciones personales o afirmaciones que no puedan demostrarse.

Finalmente, la intervención debe concluir con una síntesis de los hechos relevantes, los elementos de respaldo, las disposiciones jurídicas aplicables y la pretensión formulada. Esta exposición final permite relacionar de manera coherente los componentes fácticos, jurídicos y probatorios del caso y precisar ante la autoridad laboral qué actuación se solicita dentro de sus competencias.

- Abad Arévalo, D. (2017). Particularidades del procedimiento laboral en el contexto del Código Orgánico General de Procesos (COGEP). *Foro: Revista de Derecho*, (24), 23–38. <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/457>
- Acosta Feldman Jaramillo, D. P. (2025). Protección de los derechos laborales ante el despido intempestivo en Ecuador: Análisis de garantías y mecanismos de defensa. *Polo del Conocimiento*, 10(6), 2032–2041. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/9778/html>
- Álvarez Tapia, M. E., Menza Ortega, E. J., & Erazo Yar, A. A. (2024). Implicaciones legales tras el despido en el ámbito laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 12(1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v12i1.4367>
- Amanda, M., & Derung, T. N. (2024). Mater et Magistra: Peran penting dalam membangun kesadaran sosial umat Katolik. *Tri Tunggal: Jurnal Pendidikan Kristen dan Katolik*, 3(1), 176–185. <https://doi.org/10.61132/tritunggal.v3i1.926>
- Andrade, R. D. (2003). *Legislación económica del Ecuador*. Ediciones Abya-Yala.
- Arauz Cabuyales, N. V. (2024). *La falta de atribución de los inspectores de trabajo con relación a los despidos intempestivos* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador].

- Arce Torres, Y. V. (2022). El acoso laboral como causal de la terminación de la relación laboral en el Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(S1), 307–317. <https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778112035.pdf>
- Argudo-González, L. E., González-Espinoza, M. G., & Tamayo-Vásquez, F. M. (2020). La garantía de inamovilidad y el despido ineficaz en la República del Ecuador. *Polo del Conocimiento: Revista Científico-Profesional*, 5(2), 429–447. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7435334.pdf>
- Arrobo-García, J. D., & Contreras-Pérez, F. G. (2023). Análisis del Ius Variandi en Ecuador: Los retos del Código del Trabajo. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(2), 50–60. <https://doi.org/10.62452/h8qqew24>
- Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449. https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2018). *Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres*. Registro Oficial, Suplemento No, 449. https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf#:~:text=En%20su%20despacho.%2D%20De.%20mis%20consideraciones%3A%20La,Y%20ERRADICAR%20LA%20VIOLENCIA%20CONTRA%20LAS%20MUJERES.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2019). *Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores*. Registro Oficial, Suplemento No, 484. <https://www.regulacionagua.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/12/lopam0969313001601663400.pdf>

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2025). *Ley Orgánica de las Personas con Discapacidades*. Registro Oficial, Cuarto Suplemento No. 73. https://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/ro_12.pdf
- Asencio Zhune, E. A., Chilan Quimiz, J. T., Grijalva Rodríguez, L. C., & Moreno Agui, I. (2009). *Devolución de los fondos de reserva y su impacto en la economía*. ESPOL.
- Barrionuevo Guerra, S. N., & Pachano Zurita, A. C. (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://www.revistacodigocientifico.itslosandes.net/index.php/1/article/view/934>
- Bogarín Díaz, J. (2001). De nuevo sobre el concepto etimológico de derecho. *Derecho y Conocimiento*, 1, 299–329. <https://ariasmontano.uhu.es/rest/api/core/bitstreams/7a8f9ee3-c699-4654-a45f-002070b4630f/content>
- Bustamante Fuentes, C. (2017). *Manual de derecho laboral: El contrato individual*. Jurídica del Ecuador.
- Cabanellas, G., & Cabanellas de Torres, G. (1998). *Diccionario de derecho laboral*. Heliasta.
- Calderón, J., & Vélez, M. (2016). Despido intempestivo en Ecuador: ¿Influye en la inversión extranjera? *COMPENDIUM: Cuadernos de Economía y Administración*, 3(6), 20–34. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5803773.pdf>
- Carpio Flores, L. M., Carpio Pinos, M. E., & Brito Quezada, E. F. (2024). Transacción en materia laboral: ¿Renuncia de los derechos del trabajador? *Revista de Derecho Directum*, 1(1), 57–76. <https://directum.ucacue.edu.ec/index.php/directum/article/view/12/15>

- Chica Iñiguez, F. J. (2025). Contratos de servicios ocasionales en empresas públicas y la aplicabilidad del despido intempestivo. *Polo del Conocimiento*, 10(6), 2086–2111. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/9782/pdf>
- Chica Ortiz, J. L., & Pangol Lascano, A. M. (2021). La fuerza mayor como causal de terminación de la relación laboral en Ecuador, post COVID-19. *Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 608–623. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS2.173>
- Cisternas, M. V. (1994). *El despido laboral*. Editorial Jurídica de Chile.
- Congreso Nacional del Ecuador. (2005). *Código del Trabajo*. Registro Oficial, Suplemento 167, 16 de diciembre de 2005. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2024/01/CODIGO_DEL_TRABAJO.pdf
- Congreso Nacional del Ecuador. (2006). *Ley de los Derechos Colectivos de los Pueblos Negros o Afroecuatorianos*. Registro Oficial, Suplemento No. 278.
- Contreras, S. G. (2022). *Fundamentos del derecho laboral*. Canopus Editorial Digital.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2019). Sentencia No. 10-19-CN/19. https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2Nhc nBldGE6J3RyYW-1pdGUnLCB1dWlkOic1YmY2OWFjNC1jNDU2LTQ4M-mMtODcyZC1jMzRhYjUyZTZlYjkucGRmJ30=
- Corte Constitucional del Ecuador. (2020a). *Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados*. <https://www.corteconstitucional.gob.ec/sentencia-3-19-jp-20-y-acumulados/>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2020b). *Sentencia No. 689-19-EP/20*. <https://www.corteconstitucional.gob.ec/sentencia-689-19-ep-20/>

Corte Nacional de Justicia de Ecuador. (2021). *Resolución No. 05-2021: Acumulación indebida de acciones por despido ineficaz*. <https://www.cortenacional.gob.ec/resources/Resoluciones/Fuerza-de-Ley/2021/05-2021-Acumulacion-indebida-acciones-despido-ineficaz.pdf>

Corte Nacional de Justicia de Ecuador. (2024). *Resolución No. 18-2024: Precedente jurisprudencial obligatorio sobre la impugnación del acta de finiquito*. Séptimo Suplemento. <https://www.congope.gob.ec/wp-content/uploads/2024/12/Precedente-acta-de-finiquito-sin-que-sea-necesaria-impugacion.pdf>

Da Silva Bittencourt, L. A. (2024). Derecho laboral y revolución digital: La necesidad de avance protector en el contexto tecnológico. *Seqüência: Estudos Jurídicos e Políticos*, 45(97). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/10214570.pdf>

De Aquino Júnior, F. (2021). Mater et Magistra: Um guia de leitura. *Revista De Cultura Teológica*, (99), 96–123. <https://doi.org/10.23925/rct.i99.54231>

DeChile. (2023). *Etimología de intempestivo*. <https://etimologias.dechile.net/?intempestivo>

Delgado, A. (2018). *El desahucio en el arrendamiento como facultad del notario y el debido proceso* [Tesis de maestría, Universidad Regional Autónoma de los Andes].

Engels, F., & Marx, K. (2023). *Manifiesto comunista*. Alianza Editorial.

Ferro Delgado, V. (1996). El despido arbitrario y el despido nulo. *THEMIS Revista de Derecho*, 34, 47–56. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/es/article/view/11832/12400>

- Flores Padilla, S. D., Hidalgo Cajo., F. R. ., & Rivera Andrade., A. R. . (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)
- Frezzato, A., & Broleze, A. (2023). Desenvolvimento da Doutrina Social da Igreja no Magistério de João Paulo II. *REFLEXUS: Revista Semestral de Teologia e Ciências das Religiões*, 17(1), 249–262. <https://revista.fuv.edu.br/index.php/reflexus/en/article/view/2603/2421>
- Gamonal Contreras, S. (2022). *Fundamentos del derecho laboral*. Canopus Editorial Digital.
- Gaspar Santos, M. (2018). Antecedentes, constitución y principios derecho laboral. Diapositivas SlideShare. <https://es.slideshare.net/slideshow/antecedentes-constitucin-y-principios-derecho-laboral/87260765>
- Gaspar Santos, M. E., Zambrano Olvera, M. A., & Ronquillo Riera, O. I. (2020). Terminación del contrato individual de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten laborar en tiempo de pandemia COVID-19. *Universidad y Sociedad*, 12(4), 56–63. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1613/1619>
- Gil, J. L. (2025). La indemnización por despido improcedente a la luz del Convenio núm. 158 de la OIT. *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, 123.
- Goldín, A. (2009). *Curso de derecho del trabajo y la seguridad social*. La Ley.
- Gómez de Ortiz, D. M. (1997). El contrato de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada. *Dikaion: Revista de Actualidad Jurídica*, 6. <https://dikaion.unisabana.edu.co/index.php/dikaion/article/view/253/395>

- González García, M. (2020). *Las horas extraordinarias en el derecho laboral* [Tesis de maestría, Universidad de Oviedo].
- González González, G. (2021). La política social en relación al problema obrero y los sindicatos, a la luz de la Encíclica Rerum Novarum del papa León XIII. *Studium Veritatis*, 19(25), 179–213. <https://doi.org/10.35626/sv.25.2021.339>
- Gonzalez Jaramillo, V. H., Sabando-Vera, D., Amaya Peso, C., & Noboa Panchana, J. (2018). Propuesta de sustentabilidad para el fondo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). *Revista Espacios*, 39(7), 8. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n07/18390708.html>
- Guamán Verdezoto, G. R. (2021). *La motivación procesal en las resoluciones de inspectores de trabajo* [Tesis de grado, Universidad Regional Autónoma de Los Andes].
- Guix, J. M. (1967). *El trabajo, en Curso de Doctrina Social Católica*. Biblioteca de Autores Cristianos.
- Hammurabi. (1997). *Código de Hammurabi* (F. Lara Peinado, Trad. y Ed.). Tecnos.
- Herrera Hernández, J. (2015). *Derecho laboral y la administración de recursos humanos* (2.^a ed.). Grupo Editorial Patria.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2011). *Fondos de reserva*. <https://www.iess.gob.ec/web/afiliado/fondos-de-reserva>
- Jiménez Calderón, A. A., Peña Armijos, G. E., & Reyes, V. M. (2022). El despido ineficaz y el principio de inamovilidad en Ecuador durante la pandemia del COVID-19. *Polo del Conocimiento: Revista Científico-Profesional*, 7(8), 3176–3190. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/9042865.pdf>

- Kembo, A. (2021). Mater et Magistra: The role of the Church's Magisterium in the development of social thought. *DARE: Holy Trinity College Journal*, 13, 97–105.
- León XIII. (1891). Rerum novarum Carta encíclica. Librería Editrice Vaticana. https://www.vatican.va/content/leo-xiii/es/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html
- Lóyzaga de la Cueva, O. (2010). El despido laboral. *Alegatos*, (74), 67–94. <https://alegatos.azc.uam.mx/index.php/ra/article/view/353/342>
- Macanchí-Procel, J. E. (2024). Análisis de casos en los que se configura el despido ineficaz. *Polo del Conocimiento*, 9(6), 104–116. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/7300/pdf>
- Maldonado Montoya, J. P. (2019). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. https://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/727/941
- Martínez Delgado, M. P., Coronel Piloso, J. E., & Gaspar Santos, M. E. (2021). Derecho a la liquidación por terminación del contrato individual de trabajo por caso fortuito. *RECIAMUC*, 4(4 esp.), 165–174. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/4.\(4\).diciembre.2020.165-174](https://doi.org/10.26820/reciamuc/4.(4).diciembre.2020.165-174)
- Martínez-Vara, T., & Ramos-Gorostiza, J. L. (2022). La Revista Católica de Cuestiones Sociales, 1895-1916: La recepción de la Rerum Novarum. *Revista Empresa y Humanismo*, 25(1), 65–91. <https://doi.org/10.15581/015.XXV.1.65-91>
- Marx, K., & Engels, F. (2023). *Manifiesto del partido comunista*. ESIC Editorial.

- Mbae, V. (2023). Przesłanie encyklik: Rerum Novarum, Laborem exercens, Centesimus annus i możliwość ich aplikacji w świecie ludzi pracy. *Journal of Syntax Literate*, 8(2). <https://doi.org/10.15633/9788363241650>
- McDowell, L., & Christopherson, S. (2009). Transforming work: New forms of employment and their regulation. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 2(3), 335–342. <https://doi.org/10.1093/cjres/rsp024>
- Mejía Salazar, M. R. (2018). *La demanda por despido intempestivo en el Ecuador: Las garantías constitucionales que deben aplicar los jueces laborales*. Editorial Académica Española.
- Ministerio de Relaciones Laborales de Ecuador. (2011). *Boleta única*. En *Ecuador Legal Online*. <https://tramites.ecuadorlegalonline.com/trabajo/ministerio-de-relaciones-laborales/boleta-unica/>
- Ministerio de Relaciones Laborales de Ecuador. (2011). *Manual de usuario. Sistema Nacional de Control de Inspectores (SINACOI)*. <https://sinacoi.trabajo.gob.ec/manual/Sinaci1.pdf%3Bjsessionid%3Daf6688b0b3b806fe290ddba0396d>
- Ministerio del Trabajo de Ecuador. (2016). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190: Normas que regulan el teletrabajo en el sector privado*. <https://vlex.ec/vid/expidense-normas-regulan-teletrabajo-647579461>
- Ministerio del Trabajo de Ecuador. (2023). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2023-140: Normas generales aplicables al control de las obligaciones del empleador y los procedimientos de inspección*. Registro Oficial, Suplemento No. 447, 29 de noviembre de 2023. <https://www.fielweb.com/AppThemes/InformacionInteres/mdt23140.pdf>

- Ministerio del Trabajo de Ecuador. (2025). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-053: Reforma al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2023-140, mediante el cual se expidieron las normas generales aplicables al control de las obligaciones del empleador y los procedimientos de inspección*. Registro Oficial, Cuarto Suplemento No. 39. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/06/ACUERDO-MINISTERIAL-MDT-2025-053.pdf>
- Ministerio del Trabajo de Ecuador. (2025). *Plataforma del Sistema Único de Trabajo [Captura de pantalla]*. <https://sut.trabajo.gob.ec>
- Ministerio del Trabajo de Ecuador. (2026). *Calculadora de liquidación del Sistema Único de Trabajo [Herramienta en línea]*. <https://calculadoras.trabajo.gob.ec/liquidaciones>
- Monereo Pérez, J. L. (2021). El derecho social al ingreso mínimo vital. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, (158), 45–117. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8088952.pdf>
- Narváez Montenegro, B. D., Borja Martínez, G. L., Chulco Lema, B. J., & Guevara Cunalata, M. M. (2024). Vulneración de los derechos laborales en el marco del despido intempestivo en Ecuador. *Universidad Y Sociedad*, 16(S1), 505–511. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/4733>
- Navarrete-Freire, W., Alcívar-Espinoza, J., Alomoto-Santana, M., & Freire-Gaibor, E. (2025). Validez jurídica de la apelación dentro del trámite administrativo de visto bueno en Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT*, 10(1), 477–491. <https://doi.org/10.33386/593dp.2025.1.2891>

- Navarro Albiña, R. D. (2011). Nociones sobre el finiquito, alcaneces terminológicos, naturaleza jurídica y aplicación práctica en materia laboral. *Revista Latinoamericana De Derecho Social*, 1(12). <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2011.12.9648>
- Neal Baxter, R. (2020). Judge a book by its cover: A paratranslational approach to the translation of *The Communist Manifesto* in the minority languages of the Spanish State. *TRANS: Revista de Traductología*, 24, 33–51. <https://doi.org/10.24310/TRANS.2020.v0i24.7559>
- Ochoa, G. (2004). *La suspensión y la terminación del contrato individual del trabajo en el Ecuador*. Editora Jurídica. _
- Orellana León, M. de los Á. (2022). *Análisis de la terminación de la relación laboral por caso fortuito en tiempos de pandemia* [Trabajo de titulación, Universidad Católica de Cuenca].
- Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Organización de las Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- Organización de los Estados Americanos. (1988). *Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales: "Protocolo de San Salvador"*. <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>
- Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)*. <https://www.ilo.org/es/media/325616/download>

- Organización Internacional del Trabajo. (1989). *Convenio No. 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100_INSTRUMENT_ID:312314
- Ortega Cabrera, A. (2021). La cuestión social y ética del trabajo en el 40 aniversario de *Laborem exercens*. *Phainomenon*, 20(2). <https://doi.org/10.33539/phai.v20i2.2455>
- Palomeque López, M., & Álvarez de la Rosa, M. (2007). *Derecho del trabajo* (15.^a ed.). Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Piñas Piñas, L. F., Viteri Naranjo, B. D., & Ivarez Enríquez, G. F. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID-19. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(SPE3). <https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe3/2007-7890-dilemas-8-spe3-00011.pdf>
- Primicias. (2025). *Estudio revela que Ecuador está entre los países con alto porcentaje de despidos; Ministra lo rechaza*. <https://www.primicias.ec/economia/ecuador-empleo-desempleo-despidos-primer-semester-2025-estudio-104713/>
- Puy Muñoz, F. P. (2022). El cooperativismo en la Mater et Magistra. *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 2(2), 377–383. <https://doi.org/10.30827/acfs.v2i2.26457>
- Raso Delgue, J. (2025). La encíclica Rerum Novarum y la doctrina social de la Iglesia. *Revista Jurídica del Trabajo*, 6(16), 1–15. <https://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/231/210>
- Robelly-Flores, A., & Salazar-Ruiz, R. (2025). Despido ineficaz en mujeres embarazadas por terminación de la relación laboral mediante visto bueno en Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT*, 10(1-1), 112–126. <https://doi.org/10.33386/593dp.2025.1-1.2923>

- Rodríguez Cardo, I. A. (2024). La extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente y sus potenciales efectos colaterales en los derechos de seguridad social. *Trabajo y Empresa. Revista de Derecho del Trabajo*, 3(2), 9–33. <https://doi.org/10.36151/tye.v3n2.002>
- Rodríguez Rodríguez, A. (2023). *Generalidades del contrato de trabajo*. Universidad Cooperativa de Colombia. _
- Rodríguez, A. P. (1978). *Los principios del derecho del trabajo*. Depalma.
- Ruay Sáez, F. A. (2022). Trabajadores mediante plataformas en Chile: Comentarios a propósito de su regulación legislativa. *Revista Jurídica del Trabajo*, 3(7), 125–161. <https://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/125/115>
- Russomano, M. V. (2011). Procedimientos laborales. *Revista Latinoamericana De Derecho Social*, 1(13). <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2011.13.9663>
- Saccomani, S. (2025). Inteligencia artificial, algocracia y nuevas fronteras del derecho laboral: Las fronteras de la inteligencia artificial en la perspectiva jurídica europea y estadounidense. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 13(1), 256-294 https://ejcls.adapt.it/index.php/rjde_adapt/article/view/1570/1636
- Sagardoy de Simón, I. (2024). *Una necesaria reforma de la extinción de mutuo acuerdo del contrato de trabajo* (Apuntes 2024/18). Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea). <https://documentos.fedea.net/pubs/ap/2024/ap2024-18.pdf>

- San Martín Andrade, M. A., Trelles Vicuña, D. F., Trelles Vicuña, D. F., & Trelles Vicuña, D. F. (2022). La tutela efectiva frente a las limitadas atribuciones de las autoridades administrativas de trabajo, ante el reconocimiento de una relación laboral. *Dominio De Las Ciencias*, 8(3), 2235–2266. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i3.2999>
- Sánchez Vera, M. C. (2021). La innovación tecnológica y el teletrabajo: Un análisis crítico desde los derechos humanos (Ecuador). *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 5(10). <https://ojs.ceil-conicet.gov.ar/index.php/lat/article/view/798>
- Sarango Alcívar, J., & Vivanco Vargas, G. (2018). El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos: Necesidad de reformulación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), 181–186. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/download/845/940/1728>
- Sociedades Bíblicas Unidas. (1960). *Santa Biblia: Reina-Valera 1960*.
- Supiot, A. (2008). *El derecho del trabajo*. Heliasta.
- Toapanta Guamani, J. E. (2024). La justicia laboral y reconocimiento del derecho al trabajo en el Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(2), 6867–6889. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11098
- Toapanta Jiménez, L., & Chicaiza-Chitupanta, V. S. (2021). Verificación urgente de despidos intempestivos por parte de los inspectores de trabajo en Ecuador. *IUSTITIA SOCIALIS*, 6(1), 342–357. <https://doi.org/10.35381/racji.v6i1.1475>

- Toasa Yugcha, R. W. (2010). *El mal uso del acta de finiquito en las liquidaciones laborales violentan derechos del trabajador en la Inspectoría de Trabajo de Tungurahua en el mes de septiembre del año 2009* [Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato].
- Trejo Sánchez, K. (2011). Estabilidad en el empleo y despido individual en la legislación laboral mexicana. *El Cotidiano*, 170, 79–87. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32520935009>
- Walker Errázuriz, F. (1960). *Introducción al estudio del derecho del trabajo* (Vol. 3). Editorial Jurídica de Chile.
- Zambrano Muñoz, N. A., & Muñoz Muñoz, A. de los Á. (2025). Acta transaccional: Título ejecutivo o título de ejecución conforme el COGEP. *Sinergia Académica*, 8(8), 380–401. <https://doi.org/10.51736/sa824>
- Zambrano Vera, S. M., Cedeño Mendoza, C. N., & Hidalgo Angulo, H. M. (2025). Análisis jurídico sobre competencias del ministerio laboral en procesos del visto bueno. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(4), 2035-2051. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i4.18747



Manaces Esaud Gaspar Santos

Docente e investigador en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas. Abogado por la Universidad Nacional de Chimborazo, especialista y magíster en Derecho Laboral por la Universidad Regional Autónoma de los Andes, magíster en Innovación Educativa por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, doctor en Planeación Pública y Privada por la Universidad Nacional de Tumbes y actualmente candidato a posdoctorado en Derechos Humanos y Cultura de Paz por la Universidad Bolivariana de Venezuela. Ha sido profesor en programas de grado y posgrado y docente de maestría en la Universidad Estatal de Milagro y Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Ha impartido Derecho Laboral en el Instituto Tecnológico del Honorable Consejo Provincial de Pichincha, la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Santo Domingo, la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas, Sede La Concordia, y la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Sede Quevedo. Cuenta con experiencia como servidor público del Ministerio de Educación, inspector provincial del Trabajo de Esmeraldas, presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Ministerio de Relaciones Laborales e inspector

de actas de finiquito en línea del Ministerio de Relaciones Laborales. Ejerce la abogacía en el consultorio Justicia Divina y cuenta con certificación en Asistencia en Seguridad Industrial. Es autor y coautor de varios libros y artículos científicos, ponente en congresos internacionales, miembro de la Red de Investigadores Koinonía y editor de la revista *PLOS ONE* de Estados Unidos.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4929-4495>



Nino Giovanny Drouet Campo

Coordinador de la carrera de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Abogado por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, magíster en Derechos Fundamentales y Justicia Constitucional y diplomado superior en Derecho Constitucional y Derechos Fundamentales por la Universidad de Guayaquil, especialista en Derecho Procesal Penal por la Universidad Técnica Particular de Loja y especialista en Derecho Procesal por la Universidad Andina Simón Bolívar. Doctor en Derecho, Ciencia Política y Criminología por la Universitat de València, España. Ha sido docente en la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas y juez del Tribunal de Garantías Penales de Esmeraldas. En la Fiscalía General del Estado y la Fiscalía Provincial de Esmeraldas se desempeñó como asistente de

fiscales y fiscal. Asimismo, ejerció como secretario abogado de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas y comisario de Policía en la Gobernación de la Provincia de Esmeraldas. Es autor y coautor de varias publicaciones.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-6554-6615>



José Iván Jijón Motato

Docente de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas. Abogado por la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, especialista en Ciencias Penales y Criminológicas por la Universidad de Guayaquil, magíster en Administración de Empresas con mención en Planeación por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador y magíster universitario en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Cuenta con un diplomado en Liderazgo Humanista para América Latina y actualmente es doctorando en Política y Gobierno. Ha sido gerente general de la compañía TRAVACOPSA y secretario general de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas. Asimismo, se desempeña como consultor y defensor particular.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-5584-7441>



Andrés Sebastián Heredia Alvear

Docente de la carrera de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas. Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, especialista en Gestión de la Calidad en Educación por la Universidad Andina Simón Bolívar y diplomado en Docencia por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Posee una maestría en Ciudadanía y Derechos Humanos: Ética y Política por la Universidad de Barcelona. Se desempeñó como técnico de Asuntos Jurídicos en la Universidad Tecnológica Equinoccial entre 2014 y 2016. Además, cuenta con experiencia profesional en el sector público.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-5123-7445>



Santiago Javier Paliz Ibarra

Docente e investigador de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Abogado por la Universidad Técnica de Ambato, magíster en Derecho Constitucional por la Universidad Técnica de Ambato, con formación en Derecho Tributario por la Universidad Tecnológica ECOTEC y en Derecho Fiscal por la Escuela Universitaria Miguel de Cervantes. Es candidato al Doctorado en Derecho y Ciencias Políticas por la Universidad Nacional de Trujillo y Doctor Honoris Causa por GESTAL. Cuenta con una sólida trayectoria en los ámbitos jurídico, académico e investigativo.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7752-8952>



Joel Alejandro Mendoza Segovia

Docente de la carrera de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Esmeraldas. Especialista en Métodos de Resolución de Conflictos por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, con formación académica avalada por el Centro de Mediación de la Función Judicial y la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Magíster universitario en Mediación y Gestión del Conflicto por la Universidad Internacional de Valencia, España, y magíster universitario en Derecho Sanitario por la Universidad Internacional de La Rioja. Doctor en Derecho.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-9591-6939>

El despido intempestivo representa uno de los escenarios más complejos del derecho laboral: detrás de la terminación de una relación de trabajo convergen derechos, obligaciones, consecuencias económicas y realidades humanas que exigen del abogado mucho más que el conocimiento de la norma. *Litigio laboral por despido intempestivo. Actuación del abogado en jurisdicción administrativa y judicial*. Tomo I ofrece una aproximación jurídica, práctica y humanista a la intervención profesional ante los conflictos derivados de la terminación laboral en Ecuador. La obra conduce al lector desde los fundamentos y principios del derecho laboral hasta el análisis del despido intempestivo y sus consecuencias, integrando normativa, procedimientos y herramientas para la actuación profesional. Con especial atención a la fase administrativa, se examinan los procedimientos ante el Ministerio del Trabajo, la presentación de denuncias, la actuación ante la autoridad laboral, las actas de finiquito y el cálculo de haberes e indemnizaciones. Los contenidos teóricos se articulan con situaciones prácticas que permiten comprender cómo aplicar el derecho frente a problemas concretos. Dirigido a estudiantes, docentes y profesionales del derecho, este primer tomo trasciende la concepción del litigio como una simple confrontación entre trabajador y empleador. Propone entenderlo como un espacio donde el conocimiento jurídico, la estrategia profesional, la ética y la sensibilidad social deben converger. Porque detrás de cada expediente laboral existe una historia humana y, detrás de cada decisión jurídica, una responsabilidad: defender derechos con rigor, actuar con prudencia y procurar justicia.



ISBN: 978-9942-560-27-8



9 789942 560278