



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE
DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO
CARRERA DE DERECHO**

**MODALIDAD COMPLEXIVO PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO
DE
ABOGADA**

**CASO DE ESTUDIO
DESPIDO INTEMPESTIVO**

**AUTOR
CELINE SCARLETH BRAVO MOREIRA**

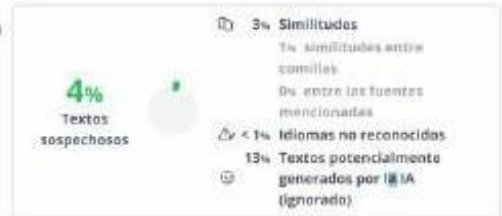
GUAYAQUIL

2025

CERTIFICADO DE SIMILITUD



Bravo Moreira, Celine Scarleth - Caso práctico 6-6-25 (1)

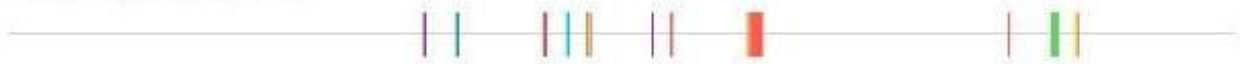


Nombre del documento: Bravo Moreira, Celine Scarleth - Caso práctico 6-6-25 (1).pdf
ID del documento: 5e33074122d2d9cf8bf13f8f2e004283ffcb5e70
Tamaño del documento original: 137,74 kB

Depositante: Marco Arturo Oramas Salcedo
Fecha de depósito: 16/8/2025
Tipo de carga: Interface
Fecha de fin de análisis: 16/8/2025

Número de palabras: 5786
Número de caracteres: 37.252

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	www.dspace.espol.edu.ec http://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/5723/1/Código del Trabajo (marzo 2... 4 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (79 palabras)
2	bustamantefabara.com http://bustamantefabara.com/wp-content/uploads/2025/02/Boletín-de-despido-intempestivo.pdf 3 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (62 palabras)
3	www.corteconstitucional.gub.ve http://www.corteconstitucional.gub.ve/web-content/images/pdf/Resoluciones/2025/02-2025-jurisprudencia... 3 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (52 palabras)
4	Documento de otro usuario - J. R. R. R. Visto de otro grupo 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (44 palabras)
5	www.sofinas.es http://www.sofinas.es/doc/tribunales/CONSIDERACIONES%20AL%20DESARROLLO.pdf 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (36 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	dspace.uniandes.edu.ec Incidencia de la última remuneración en la liquidación... http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/13641	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)
2	dspace.unl.edu.ec La Indemnización Por Despido Intempestivo Y Su Problemáti... http://dspace.unl.edu.ec/bitstream/123456789/17424	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (24 palabras)
3	mbabogados.com.ec DESPIDO INTTEMPESTIVO - MB Abogados http://mbabogados.com.ec/seo-despido-intempestivo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)
4	localhost Ineficacia de los mecanismos para garantizar el pago de indemnización... http://localhost:8080/xmlui/bitstream/123456789/1207/1/ITUAEXCOMABOCS-2020.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (21 palabras)
5	adl.com.ec Condena al empleador moroso - ACC - Servicios de Auditoría Externa http://adl.com.ec/condena-al-empleador-moroso/ACC-Servicios-de-Auditoria-Externa/... dentro del término concedido...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (10 palabras)



Marco Arturo Oramas Salcedo
Take Ownership
Security Data

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

El estudiante egresado **CELINE SCARLETH BRAVO MOREIRA**, declaro bajo juramento, que la autoría del presente Caso de Estudio **DESPIDO INTEMPESTIVO**, corresponde totalmente a el suscrito y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autor(es)

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Scarleth BM', enclosed within a circular scribble.

Firma:

CELINE SCARLETH BRAVO MOREIRA

C.I.: 0803383793

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	6
Objetivo general.....	6
Objetivos específicos	6
II. ANÁLISIS	9
2.1 Caso práctico No. 6	9
2.2 Solución al problema en el caso de estudio planteado	10
2.3 Respuesta a las preguntas del caso planteado	10
2. ¿Cuáles son los derechos laborales que se mantienen vigentes para el trabajador al momento de ser despedido verbalmente?	10
3. ¿Qué requisitos legales debe cumplir el empleador para que un despido sea considerado válido y justificado?	11
4. ¿Cómo se define y configura el despido intempestivo según la normativa laboral ecuatoriana?	11
5. ¿La comunicación verbal del despido cumple con los principios de formalidad y debido proceso establecidos en la ley?	12
6. ¿Cuáles son las consecuencias legales para el empleador que se niega a pagar la liquidación final y la última remuneración?	12
7. ¿Qué criterios se deben aplicar para determinar la procedencia y monto de la indemnización por despido intempestivo?.....	13
8. ¿En qué casos corresponde la bonificación por desahucio y cómo se calcula?	13
9. ¿Cómo se determinan y aplican los intereses legales en casos de mora en el pago de obligaciones laborales?	14
10. ¿Qué importancia tiene la afiliación y aportes al IESS en la relación laboral y en el proceso de despido?	15
11. ¿Cuáles son las implicaciones legales de la negativa reiterada del empleador para pagar valores adeudados al trabajador?	15
12. ¿Cómo se aplican los principios de protección al trabajador, buena fe y equidad en este caso?.....	16

13. ¿Qué jurisprudencia ecuatoriana relevante establece precedentes sobre despido intempestivo y pago de liquidaciones?	17
14. ¿Qué elementos probatorios son necesarios para acreditar el despido verbal y la mora en el pago de valores?	17
15. ¿Qué procedimientos legales deben seguirse para reclamar judicialmente la indemnización, remuneraciones y demás derechos laborales?	18
2.4 Fundamentación teórica	18
2.4.1 ¿En la legislación ecuatoriana se reconoce el contrato de trabajo verbal?	18
2.5 Fundamentación teórica	18
2.5.1 ¿En la legislación ecuatoriana se reconoce el contrato de trabajo verbal?	18
2.5.2 El despido intempestivo.....	18
2.5.3 Indemnización por despido intempestivo	19
2.5.4 Bonificación por desahucio.....	20
2.5.5 Las costas procesales y honorarios profesionales.	21
III. PROPUESTA	23
Pretensiones.....	23
Medios de prueba	23
IV. CONCLUSIONES	25
RECOMENDACIONES.....	26
V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	27

I. INTRODUCCIÓN

El despido intempestivo es una figura reconocida en la legislación ecuatoriana y se produce por la terminación unilateral e injustificada del contrato del trabajo por parte del empleador. En estos casos no media causa legal alguna para dar por finiquitada la relación laboral; únicamente bajo la discrecionalidad del empleador se decide despedir de forma arbitraria y abrupta al trabajador sin tomar en consideración sus derechos laborales.

Cuando se produce un despido intempestivo, se vulnerará automáticamente ese principio de estabilidad laboral y con ello el derecho al trabajo, impidiendo que el trabajador pueda tener acceso a los recursos necesarios que le permitan cubrir sus necesidades básicas. En este tipo de situaciones es procedente demandar vía judicial para que el empleador se haga cargo del pago de la indemnización correspondiente.

En el caso planteado, el Señor Jorge Aníbal Farías Guerrero, de ocupación soldador, ingresa a trabajar al taller de soldadura Milenio desde el 5 de marzo del 2004 hasta el 20 de febrero de 2014, alrededor de 10 años de servicio. Durante todo este tiempo ejercía sus labores de manera normal con una remuneración de \$500 mensuales más los beneficios de ley.

El trabajador fue afiliado al IESS desde que inició la relación laboral, mantenía sus actividades de forma normal, razón por la cual se le pagó vacaciones, utilidades, décimo tercero y cuarto sueldo, pero el 20 de febrero fue despedido por el señor Eloy Dueñas, propietario del taller, quien, previo a esta desvinculación arbitraria, le mencionó que le pagaría la liquidación y el salario pendiente, pero nunca sucedió. Para analizar este caso de manera más concreta, se plantean los siguientes objetivos de la investigación.

Objetivo general

Analizar qué tipo de acción legal se puede aplicar en el caso de estudio para que se reconozca el pago de la indemnización y el salario pendiente a favor del señor Jorge Farías Guerrero frente al despido intempestivo del cual fue objeto.

Objetivos específicos

- Identificar los criterios jurídicos para calcular la indemnización en un caso de despido intempestivo.
- Establecer los medios de prueba relevantes para ejercer la demanda de despido intempestivo en contra del empleador.

➤ Describir la propuesta más factible a plantearse en el caso de estudio.
Como preguntas de la investigación se presentan las siguientes:

1. ¿Es válido y suficiente para acreditar la existencia de una relación laboral un contrato verbal en el contexto del derecho laboral ecuatoriano?
2. ¿Cuáles son los derechos laborales que se mantienen vigentes para el trabajador al momento de ser despedido verbalmente?
3. ¿Qué requisitos legales debe cumplir el empleador para que un despido sea considerado válido y justificado?
4. ¿Cómo se define y configura el despido intempestivo según la normativa laboral ecuatoriana?
5. ¿La comunicación verbal del despido cumple con los principios de formalidad y debido proceso establecidos en la ley?
6. ¿Cuáles son las consecuencias legales para el empleador que se niega a pagar la liquidación final y la última remuneración?
7. ¿Qué criterios se deben aplicar para determinar la procedencia y monto de la indemnización por despido intempestivo?
8. ¿En qué casos corresponde la bonificación por desahucio y cómo se calcula?
9. ¿Cómo se determinan y aplican los intereses legales en casos de mora en el pago de obligaciones laborales?
10. ¿Qué importancia tiene la afiliación y aportes al IESS en la relación laboral y en el proceso de despido?
11. ¿Cuáles son las implicaciones legales de la negativa reiterada del empleador para pagar valores adeudados al trabajador?
12. ¿Cómo se aplican los principios de protección al trabajador, buena fe y equidad en este caso?
13. ¿Qué jurisprudencia ecuatoriana relevante establece precedentes sobre despido intempestivo y pago de liquidaciones?
14. ¿Qué elementos probatorios son necesarios para acreditar el despido verbal y la mora en el pago de valores?
15. ¿Qué procedimientos legales deben seguirse para reclamar judicialmente la indemnización, remuneraciones y demás derechos laborales?

El caso planteado se refiere a una controversia de carácter laboral proveniente de un despido intempestivo que se desarrolla en contra de Jorge Farías por parte de su

empleador, el señor Eloy Dueñas, propietario de un taller de soldador conocido como el Milenio. El trabajador laboró alrededor de 10 años en este establecimiento, pero sin mediar causa justificada, fue despedido de forma injusta.

La problemática que surge de este caso es cuál sería la acción legal y el procedimiento que debe seguir el señor Jorge Farías para hacer valer sus derechos y obtener el pago de la indemnización correspondiente por despido intempestivo y el salario que se encuentra pendiente.

II. ANÁLISIS

2.1 Caso práctico No. 6

El señor Jorge Aníbal Farías Guerrero, ciudadano ecuatoriano de 30 años de edad, de estado civil casado y de ocupación soldador, acude a este Estudio Jurídico Profesional a fin de solicitar patrocinio legal en virtud del despido intempestivo del que fue objeto por parte de su empleador.

Manifiesta que desde el 5 de marzo de 2004 hasta el 20 de febrero de 2014 laboró de forma ininterrumpida para el establecimiento comercial denominado Taller de Soldadura “Milenio”, ubicado en las calles Portete No. 1115 y Guerrero Martínez, en la ciudad de Guayaquil. Durante dicho período, se desempeñó como soldador, cumpliendo una jornada ordinaria de trabajo de lunes a viernes, de 08h30 a 16h30, percibiendo una remuneración mensual de USD \$500,00 (quinientos dólares de los Estados Unidos de América).

El señor Farías indica que quien le comunicó verbalmente su despido fue el propietario del taller, el señor Eloy Ramiro Dueñas Dávila, quien le manifestó que ya no requería de sus servicios, y que regresara en los próximos días para recibir su liquidación y el pago de su salario pendiente. Sin embargo, a pesar de haber acudido en múltiples ocasiones para cobrar dichos valores, su ex empleador se ha negado reiteradamente a pagarle, argumentando falta de liquidez, lo que ha generado una situación de evidente perjuicio económico para el trabajador.

Aclara además que, durante el tiempo que prestó sus servicios, le fueron reconocidos y pagados todos los beneficios de ley, como décimos, vacaciones, utilidades y fondos de reserva, y que fue afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) desde el inicio de la relación laboral. No obstante, a la fecha, no ha recibido el pago de su liquidación final ni de su última remuneración.

Ante esta situación, solicita iniciar la acción correspondiente ante la autoridad judicial laboral competente, a fin de que se le reconozcan y paguen los valores que legalmente le corresponden por concepto de:

- Indemnización por despido intempestivo.
- Remuneración pendiente del último mes trabajado.
- Bonificación por desahucio (si correspondiese).
- Intereses legales.
- Costas procesales y honorarios profesionales.

2.2 Solución al problema en el caso de estudio planteado

En este caso, la solución más factible es presentar la demanda de despido intempestivo ante el juez de lo laboral conforme a las disposiciones previstas en el Código de Trabajo, acción legal que se desarrollará bajo los parámetros establecidos en el artículo 332 del COGEP respecto al procedimiento sumario.

Entre las pretensiones que se deben solicitar está el reconocimiento de la indemnización por despido intempestivo, la remuneración pendiente, la bonificación por desahucio y tanto las costas procesales como los honorarios profesionales de su abogado patrocinador.

Para corroborar la relación laboral con el empleador, el señor Jorge Dueñas debe adjuntar el historial de aportes generados en la seguridad social, testimonios de compañeros, historial de la cuenta bancaria donde se realizaron los pagos mensuales de \$500. De la misma forma, solicitar que en audiencia única el empleador brinde la declaración de parte correspondiente.

2.3 Respuesta a las preguntas del caso planteado

1. ¿Es válido y suficiente para acreditar la existencia de una relación laboral un contrato verbal en el contexto del derecho laboral ecuatoriano?

La legislación ecuatoriana reconoce el contrato verbal; por lo tanto, este convenio es válido y contiene los mismos efectos legales que el contrato celebrado por escrito. En este aspecto, es importante tomar en consideración que lo más relevante no está en la forma, sino en los elementos básicos que conforman el vínculo laboral, como la prestación del servicio, la dependencia y la remuneración. Al demostrarse estos elementos, se corrobora que el trabajador y el empleador suscribieron un convenio de trabajo.

El Código de trabajo, en el artículo 11, respecto a la clasificación de los contratos de trabajo, establece que estos pueden desarrollarse tanto de forma escrita como verbal, ambas formas poseen la misma validez.

En las relaciones laborales entre empleador y trabajador se aplica el principio de primacía de la realidad, lo que implica que la verdadera naturaleza de los convenios entre empleador y trabajador prevalece sobre la forma escrita (Argudo, 2024). Es decir que, al celebrarse un contrato de palabra, este también es válido; puede demostrarse de igual manera con medios de prueba que evidencien la realidad de dicha contratación.

2. ¿Cuáles son los derechos laborales que se mantienen vigentes

para el trabajador al momento de ser despedido verbalmente?

Conforme al código de trabajo en el Art. 188 y otros articulados, el trabajador que es despedido de forma verbal conserva varios derechos fundamentales, los cuales se caracterizan por ser irrenunciables. Entre estos se encuentran la indemnización por despido intempestivo, vacaciones no gozadas, décimo tercero y cuarto sueldo (Arts. 113 y 114 CT). También tiene derecho a recibir el pago de horas extras y suplementarias.

3. ¿Qué requisitos legales debe cumplir el empleador para que un despido sea considerado válido y justificado?

El empleador, para justificar la validez del despido, en primer lugar, debe notificar al trabajador de manera escrita, donde se fundamentará la causa por la que se realizó dicha desvinculación del puesto de su puesto de trabajo. Esta situación deberá ser puesta en conocimiento del inspector del trabajo en el Ministerio de Trabajo, quien deberá evaluar la procedencia del despido en caso de no justificarse de ninguna manera. Se presume que el empleador incurrió en un despido intempestivo.

Para ello, el artículo 174 del Código de Trabajo ha establecido las causas por las que puede dar por terminado el contrato de trabajo del trabajador. Entre las más relevantes están las faltas repetitivas e injustificadas de asistencia al trabajo por parte del trabajador, indisciplina y desobediencia a los reglamentos internos del lugar donde trabaja, falta de probidad y conducta inmoral, injurias graves emitidas en contra de su empleador.

Asimismo, el artículo mencionado resalta que entre las causas se encuentra la ineptitud manifiesta del trabajador respecto a la ocupación que se comprometió a realizar, denuncia injustificada en contra del empleador respecto a las obligaciones en el seguro social, no acatar las medidas de prevención, higiene o seguridad. Finalmente, también puede despedirse a un trabajador por el cometimiento de violencia o acoso laboral que llegue a efectuar contra cualquiera de sus compañeros.

4. ¿Cómo se define y configura el despido intempestivo según la normativa laboral ecuatoriana?

El despido intempestivo se conceptualiza como la terminación de la relación laboral donde el empleador, de forma unilateral, manifiesta al trabajador que su voluntad es ya no contar más con los servicios que venía prestando. Esta decisión es asumida únicamente bajo su propia discrecionalidad, sin consentimiento del

empleado o por lo menos que previamente haya existido algún tipo de aviso. En este tipo de situaciones, la ley obliga a indemnizar al trabajador.

El artículo 188 del Código de Trabajo establece cuál es la indemnización por despido intempestivo, donde se establece que el empleador que despidiera intempestivamente al empleado será condenado a indemnizarlo hasta tres años de servicio; le corresponderá pagar el valor de 3 meses de remuneración; de 3 años en adelante, el valor equivalente será un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que dicho valor exceda los 25 meses de remuneración.

En efecto, el despido intempestivo constituye un acto unilateral que surge de esa propia voluntad del empleador de determinar una relación laboral sin que exista motivación alguna para dar por finiquitado cualquier tipo de contrato que se haya suscrito con el trabajador. Este tipo de sucesos contraviene el ordenamiento jurídico y con ello se vulnera varios derechos laborales como la estabilidad laboral, derecho al trabajo, vida digna, etc.

5. ¿La comunicación verbal del despido cumple con los principios de formalidad y debido proceso establecidos en la ley?

La legislación laboral ecuatoriana es clara al determinar que los despidos deben desarrollarse bajo estricto apego a la formalidad; es decir, debe existir una justificación real que evidencie las causas por las que el empleador decidió terminar la relación laboral. Prácticamente, el trabajador debe incurrir en las causales determinadas en el artículo 174 del Código de Trabajo, donde se establecen las formas en que se podrá dar por terminada esa relación laboral. En caso de que no se desarrolle conforme a esta disposición, se transgrede el debido proceso y se incurre en un despido intempestivo.

El artículo 76 de la Constitución de 2008 (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, 2008) establece que, en aquellos asuntos que se resuelvan sobre los derechos de obligaciones de cualquier ciudadano, se aplicará debido proceso y todas las garantías que abarca este derecho, entre estas la garantía de motivación, la cual exige que se explique las razones prácticas, jurídicas y probatorias del porqué se llegó a establecer una determinada decisión. En el caso del despido al trabajador de forma verbal, no se está cumpliendo con este proyecto constitucional; con ello, incluso se transgrede la misma seguridad jurídica.

6. ¿Cuáles son las consecuencias legales para el empleador que se niega a pagar la liquidación final y la última remuneración?

En caso de negativa al pago de la liquidación final y la última remuneración al trabajador, la consecuencia jurídica que enfrentará será que por parte del empleador se interponga una demanda de despido intempestivo que se interpondrá ante el juez de lo laboral con el propósito de que mediante sentencia judicial se ordene el pago de los beneficios legales que le corresponden al trabajador. Esta demanda se presentará bajo las reglas establecidas en el procedimiento sumario establecido en el artículo 332 del COGEP.

Una vez que se dictamine la sentencia judicial y se ordene el pago de la liquidación y la última remuneración que debía percibir el trabajador, el empleador está obligado a cancelar los valores ordenados; en caso de incumplimiento, se ejecutará la sentencia, la cual tiene como efecto jurídico embargar los bienes del empleador para cubrir todos los valores adeudados al empleado.

7. ¿Qué criterios se deben aplicar para determinar la procedencia y monto de la indemnización por despido intempestivo?

Respondiendo al interrogante planteado, entre los criterios que se deben considerar para determinar la procedencia y el monto de indemnización en un caso de despido intempestivo, se debe determinar la duración de la relación laboral y la última remuneración percibida por parte del empleado. Para ello, se considerará lo establecido en el artículo 188 del Código de Trabajo, donde se establece que la indemnización se desarrollará conforme al tiempo de servicio según la escala determinada en este articulado. Se establece que, hasta 3 años de servicio, corresponde el valor de 3 meses de remuneración; más de 3 años, el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio. Este valor no debe superar los 25 meses de remuneración; también la fracción de cada año se considerará como año completo.

Además, en esta misma disposición legal se establece que, para el cálculo de las indemnizaciones, se tomará en consideración el salario que hubiera estado percibiendo el empleado al momento que fue despedido. En el caso de un trabajador a destajo, la remuneración mensual será la base del promedio percibido por el trabajador durante el año anterior al que fue despedido, pero si se trata de un trabajador que ha cumplido 25 años de servicio de forma ininterrumpida, tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal.

8. ¿En qué casos corresponde la bonificación por desahucio y cómo se calcula?

El desahucio, de acuerdo al artículo 184 del Código de Trabajo, es el aviso por escrito que realiza el trabajador para hacer conocer al empleador su voluntad de dar por terminado el contrato de trabajo; el mismo se desarrollará incluso por medios electrónicos. Esta notificación se realizará 15 días antes del cese definitivo de las labores.

Con respecto al cálculo, el artículo 185 del mismo Código de Trabajo establece la bonificación por desahucio, donde se establece que el empleador bonificará al trabajador con el 25% de la última remuneración mensual por cada uno de los daños de servicios prestados dentro de la empresa. Esta bonificación se pagará dentro del plazo de 15 días posteriores al aviso del desahucio, conjuntamente con todos los derechos que correspondan al trabajador.

9. ¿Cómo se determinan y aplican los intereses legales en casos de mora en el pago de obligaciones laborales?

En todas las obligaciones en las que implique el pago del dinero, obligatoriamente debe tomarse en cuenta los intereses, los cuales constituyen esa compensación por el tiempo de retardo en cancelar una determinada deuda, por cuanto el acreedor no está obligado a soportar los perjuicios que se ocasionan por el retraso en el pago de lo adeudado. En lo referente a materia laboral, la mora en el pago de las obligaciones es un derecho que le asiste al trabajador.

En materia laboral, las remuneraciones atrasadas obligatoriamente generan intereses, los cuales deben ser cubiertos por parte del empleador, ya que así lo ha dispuesto la misma legislación laboral. En este tipo de casos se aplica la Resolución No. 08-2016 (PAGO DE REMUNERACIONES) emitida por la Corte Nacional de Justicia, donde se resalta que la falta de pago de las remuneraciones o cualquier otro rubro genera interés que debe ser cancelado por parte del empleador, tomando en consideración el artículo 1575 del Código Civil, donde se establece que, en caso de falta de pago de una obligación en dinero, se deberán tomar en consideración los intereses legales, los cuales serán calculados con base en lo dispuesto por el Banco Central.

En lo que respecta al pago de los intereses legales en el caso de mora respecto al pago de las obligaciones, se debe tomar en consideración el artículo 94 del Código de Trabajo, que establece que el empleador que no ha cubierto sus obligaciones a favor del trabajador estará condenado al pago del triple del monto equivalente del total de las remuneraciones no pagadas del último trimestre.

Los intereses serán aplicados tomando como referencia la tasa referencial del sistema financiero nacional, la cual se encuentra publicada dentro del Banco Central del Ecuador, donde se fija la tasa de interés, la misma que debe ser acogida en materia laboral, que, por lo general, según información de esta entidad financiera, bordea entre el 7% y el 10% anual.

El interés legal es aplicado de forma automática desde la fecha en que debía realizarse el pago; no es necesario que en estos casos el trabajador solicite dentro de un juicio o cualquier otro acto administrativo que se reconozca este pago, ya que efectivamente es un derecho que le garantiza y protege frente a retrasos que se generen en el pago de las obligaciones laborales que le corresponden al empleador. El cálculo en estos casos es simple, pues se toma en consideración el capital adeudado por la tasa de interés anual y los días de demora en los que incurrió el empleador.

10. ¿Qué importancia tiene la afiliación y aportes al IESS en la relación laboral y en el proceso de despido?

Los aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) son fundamentales tanto en la relación laboral como durante el proceso de despido, ya que se encargan de garantizar esa protección social a favor del trabajador, asegurando que pueda acceder a los servicios médicos y demás prestaciones frente a cualquier contingencia que se llegue a presentar, además de que facilitan la aplicación del seguro de desempleo.

El seguro de desempleo permitirá que el trabajador que pierde su empleo pueda acceder a una prestación económica durante cinco meses mientras accede a un nuevo empleo; por esta razón es importante la afiliación y aportes que se desarrollen en el IESS.

11. ¿Cuáles son las implicaciones legales de la negativa reiterada del empleador para pagar valores adeudados al trabajador?

En caso de reiterarse la negativa del empleador para cancelar los valores adeudados al trabajador, incurre en una infracción directa a la normativa laboral y constitucional; incluso incurre en mora, situación que puede ser demandada ante el juez de lo laboral.

En estos casos se aplicará el artículo 94 del Código de Trabajo, donde se establece que al empleador que no ha cubierto las remuneraciones que correspondan

al trabajador durante la vigencia en que se mantuvieron las relaciones de trabajo, se le aplicará la acción judicial pertinente. Además de que será condenado a pagar el triple del equivalente al monto total de las remuneraciones que no fueron canceladas durante el último trimestre.

En este mismo artículo se establece que, de determinarse que por cualquier medio el empleador no estaba pagando las remuneraciones mínimas en los términos legales establecidos, el Ministerio de Trabajo le concederá al empleador un término de 5 días para que, durante el lapso del tiempo, el empleador desvirtúe o a su vez suscriba un convenio con el trabajador. En este caso, el empleador moroso, si no cumple con el pago, será sancionado con el 100% de recargo de la obligación determinada, pago que deberá cumplirse en la inspectoría del trabajo en el término de tres días.

12. ¿Cómo se aplican los principios de protección al trabajador, buena fe y equidad en este caso?

El principio de buena fe en el ámbito laboral implica que las partes, tanto empleador como trabajador, deben comportarse con lealtad y respeto durante toda la relación de trabajo. En el caso planteado por parte del empleador, existe omisión total a este principio, ya que específicamente de los hechos señalados en el caso analizado, se despide al trabajador de forma verbal sin tomar en consideración las disposiciones que establece el Código de Trabajo, principalmente las causas de despido establecidas en el artículo 174 de esta normativa, además de que en reiteradas ocasiones se ha solicitado el pago de la liquidación y beneficios legales que le corresponden; no lo realizó, evadiendo así su responsabilidad.

El principio de equidad se define como esa justicia material que debe ser aplicada de forma proporcional en el ámbito laboral; se trata de que los empleadores y las autoridades judiciales en general apliquen la norma más favorable para el trabajador, tomando en cuenta los efectos positivos. Con el propósito de cumplir la aplicación exhaustiva de este principio, el empleador debía pagar la liquidación correspondiente al trabajador despedido intempestivamente, pero en su lugar decidió evadir dicha responsabilidad.

Con base en el principio de equidad y buena fe, el juez de lo laboral está en la obligación de interpretar la norma más favorable para el trabajador, garantizando una resolución justa que resguarde sus derechos fundamentales. Estos principios sostienen jurídicamente la legalidad del reclamo presentado por el señor Farías, ya

que, conforme a los hechos analizados, evidentemente existe un despido intempestivo y un salario pendiente.

13.¿Qué jurisprudencia ecuatoriana relevante establece precedentes sobre despido intempestivo y pago de liquidaciones?

El procedimiento legal que se llevará a cabo para reclamar judicialmente la jurisprudencia relevante en este caso respecto al despido; lo más factible sería aplicar la Resolución No. 02-2025 (Precedente jurisprudencial obligatorio sobre cálculo de indemnización por despido intempestivo, 2025) emitida por la Corte Nacional de Justicia, donde resalta un aspecto importante señalando lo siguiente:

Artículo 1.- Declarar como precedente jurisprudencial obligatorio, el siguiente punto de derecho: “La remuneración que deberá aplicarse para el cálculo de las indemnizaciones que correspondan por despido intempestivo será la última percibida, siempre que esta sea más favorable para la o el trabajador. De esta forma, se preferirá siempre la última mejor remuneración, la misma que podría corresponder a la del mes previo, o la del mismo mes en que se produjo el despido” (Precedente jurisprudencial obligatorio sobre cálculo de indemnización por despido intempestivo, 2025)

Esta resolución posee efectos generales y obligatorios que deben ser aplicados en todo momento a favor de los conflictos que se desarrollan respecto a los despidos intempestivos. Incluso la misma se aplicará para los mismos jueces de la Corte Nacional de Justicia.

14. ¿Qué elementos probatorios son necesarios para acreditar el despido verbal y la mora en el pago de valores?

En este caso se deben tener en consideración los siguientes medios probatorios para acreditar el despido y la mora en el pago de los valores adeudados al Señor Jorge Farías:

- a) Testimonios de los clientes, compañeros de trabajo que presenciaron el despido efectuado por el empleador en el Taller de Soldadura “Milenio”.
- b) Mecanizados e historial del IESS donde consta la fecha de afiliación y salida del empleador.
- c) Comunicaciones realizadas entre el empleador y trabajador (vía WhatsApp, correo electrónico, llamadas, etc.).
- d) Declaración juramentada donde conste la fecha de inicio de labores hasta su culminación en el Taller de Soldadura “Milenio”.

e) Certificado bancario donde consten los pagos realizados por el empleador.

f) En la audiencia respectiva, presentar el juramento deferido para corroborar el tiempo de servicio en el Taller de Soldadura “Milenio”.

15. ¿Qué procedimientos legales deben seguirse para reclamar judicialmente la indemnización, remuneraciones y demás derechos laborales?

El procedimiento legal que se llevará a cabo para reclamar judicialmente la indemnización, remuneraciones y demás derechos laborales a favor del señor Jorge Arias es el procedimiento sumario determinado en el artículo 332, numeral 3 del COGEP (ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR 2015, 2015). La demanda se realizará conforme a los requisitos establecidos en el artículo 142 de esta misma normativa, a la cual se adjuntará cada uno de los medios probatorios y específicamente se señalará de forma concreta la dirección del empleador demandado para que sea citado en legal y debida forma a fin de que comparezca al proceso.

2.4 Fundamentación teórica

2.4.1 ¿En la legislación ecuatoriano se reconoce el contrato de trabajo verbal?

La legislación laboral ecuatoriana reconoce todas las modalidades de trabajo, siempre que se sujeten a los estándares normativos que regulen la protección efectiva de los derechos laborales de los trabajadores (Vega-Atiencie, 2022). Es decir, que todo tipo de contratación laboral no implique precarización alguna.

2.5 Fundamentación teórica

2.5.1 ¿En la legislación ecuatoriano se reconoce el contrato de trabajo verbal?

La legislación laboral ecuatoriana reconoce todas las modalidades de trabajo, siempre que se sujeten a los estándares normativos que regulen la protección efectiva de los derechos laborales de los trabajadores (Vega-Atiencie, 2022). Es decir, que todo tipo de contratación laboral no implique precarización alguna.

2.5.2 El despido intempestivo

Los despidos intempestivos son una realidad que enfrenta la sociedad ecuatoriana. La constante violación a la normativa laboral hace que los empleadores de manera abusiva, arbitraria y discrecional despidan a los trabajadores sin su consentimiento, un acto que es totalmente arbitrario, pero que desde la normativa se

sanciona. En este tipo de situaciones, el empleador está obligado a indemnizar al empleado víctima de este hecho antijurídico, para lo cual deberá compensarlo económicamente.

La terminación de la relación laboral por despido intempestivo, sin lugar a dudas, es un acto arbitrario, ilegal e irregular, por parte del empleador, que, de manera unilateral despide y otorga al trabajador una indemnización establecida en la ley. Entonces, mediante la carga de la prueba o elementos probatorios presentados por el trabajador, tales como prueba documental, prueba testimonial, prueba pericial o en su caso la inspección judicial se evidenciará tal hecho (Berrones-Santander, F. O., & Pachano-Zurita, A. C., 2023)

El párrafo citado señala que al momento en que el empleador de manera unilateral y discrecional pone fin a la relación laboral sin causa justa alguna, constituye automáticamente un acto arbitrario que no respeta los derechos de los trabajadores, ya que el mismo se desarrolla sin seguir el procedimiento legal establecido en el Código de Trabajo, donde se establecen las formas de terminación de los contratos de trabajo, pero las mismas son omitidas por la mayoría de empleadores.

El despido intempestivo es una figura que exige evidencias probatorias, las cuales se encuentran a cargo del trabajador con el propósito de que el juez pueda observar la verdad fáctica y luego tenga pleno conocimiento de los hechos alegados (Piñas Piñas, 2021). La acción probatoria en este tipo de casos debe ser objetivo que se dirige específicamente a corroborar que efectivamente el empleador tomó una decisión arbitraria.

El trabajador, para corroborar que efectivamente se procedió con un despido intempestivo en su contra, debe contar con todos los medios de prueba necesarios que evidencien la relación laboral mantenida con el empleador, el salario percibido durante la relación de dependencia, testigos y en caso de estar afiliado al seguro social, presentar el historial del IEES. Esto le permitirá al juez fallar a su favor y garantizar el pago de la indemnización que le corresponde.

2.5.3 Indemnización por despido intempestivo

La indemnización en el ámbito laboral es una sanción que se dirige hacia el empleador por la terminación arbitraria del contrato de trabajo, por cuanto la misma vulnera los derechos del trabajador y transgrede ese principio de estabilidad laboral, por lo que es necesario que exista una retribución económica por los años de servicio prestado a favor de la empresa para la que trabajó (Escobar Jácome, E., & Arroba

López, D., 2022). Esta compensación económica es un derecho que debe ser cubierto, sea de manera voluntaria o a su vez de forma obligatoria, con la interposición de una acción legal en contra del empleador.

La indemnización que se aplicará por un despido intempestivo no tiene distinción alguna sobre cualquier trabajador; se rige por el principio de igualdad, pues cada empleado que es despedido de forma arbitraria recibirá la compensación económica que le corresponda (María Arteaga Ureta, 2022) . Las indemnizaciones y demás derechos que le asisten al trabajador que fue despedido de forma abrupta se calcularán en base a lo establecido en la normativa laboral.

El Código de Trabajo, en el artículo 188, regula la indemnización por despido intempestivo para los trabajadores, donde se establece que el empleador será condenado a indemnizar al trabajador conforme a las siguientes escalas: hasta 3 años de servicio, se tomará en consideración tres meses de remuneración, pero en el caso de ser más de 3 años de trabajo, el valor equivalente será a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que ninguno sobrepase 25 meses de remuneración.

Según Martínez y Peña (Martínez Arias, M. C., & Peña Armijos, M. G, 2021) en el medio jurídico ecuatoriano, cuando se interpone una demanda de despido intempestivo en contra de un trabajador, mucha de las veces se niega rotundamente que el mismo fue despedido de manera arbitral con el propósito de evitar el pago de la indemnización dispuesta en la ley; incluso se inculpa que el trabajador no fue eficiente en sus labores; por ende, su despido fue legítimo. Por esta razón, es importante que todo trabajador, al momento de ingresar a una empresa, vaya coleccionando todos los medios de prueba que evidencien la relación laboral y el salario que va percibiendo durante los años de servicio.

2.5.4 Bonificación por desahucio

La bonificación por desahucio es un beneficio de carácter obligatorio que deben pagar todos los empleadores a favor de sus trabajadores una vez que cese la relación laboral. Esta figura se aplica ya sea que exista renuncia voluntaria por parte del trabajador y cuando se promueve un despido intempestivo por parte de los empleadores.

El trabajador o el empleador pueden dar por terminado el contrato de trabajo mediante la figura del desahucio, porque cualquiera de las dos partes puede ejercer el desahucio que se hubiere estipulado, cualquiera de las dos partes deberá dar noticia a la otra de su intención de poner fin al contrato, aunque en este no se haya

estipulado desahucio, y la anticipación será de medio periodo por lo menos (Gaspar Santos.M.,Andrade Olvera,G.,&Rivera Segura, 2022).

Desde la óptica del actor citado, la figura del desahucio laboral reconocida en la legislación ecuatoriana es un medio por el cual se finiquita de forma unilateral el contrato del trabajo, ya sea por parte del empleador o trabajador, sin la necesidad de justificar ninguna causa.

El Código de Trabajo en el artículo 185 regula la bonificación por desahucio, donde establece que cuando termina la relación laboral, el empleador bonificará al trabajador el 25% del equivalente a la última remuneración mensual por cada año de servicio prestado a favor del empleador. El mismo cálculo se aplicará cuando la relación laboral termine por mutuo acuerdo.

El artículo señalado anteriormente establece que el empleador, en el plazo de 15 días posteriores a que se desarrolló el aviso de desahucio, procederá a liquidar los valores correspondientes y todos los beneficios legales que le corresponden al trabajador, tomando en consideración la normativa legal.

2.5.5 Las costas procesales y honorarios profesionales.

Las costas judiciales son aquellos gastos en los que incurre el litigante durante todo el proceso judicial; se regulan en la normativa jurídica con el propósito de que se cubran los gastos asociados a toda la tramitación efectuada, asegurando que quien se vio obligado a litigar recuperará los honorarios que invirtió en abogados o peritos (Garrido Jimenez D , 2024). Esto se aplica cuando, a pesar de que la norma es expresa en determinar cuál es la obligación que se debe cumplir, no se hace efectiva, obligando a una de las partes a litigar.

El artículo 285 del COGEP establece que las costas procesales se refieren a esos gastos judiciales que se desarrollan durante la tramitación procesal, como pueden ser los honorarios del abogado defensor, peritos, valor de publicaciones, costo de copias, entre otros valores que se tomaron en consideración al momento en que una de las partes incurre en un proceso judicial.

Asimismo, el artículo 286 del COGEP establece que el juez condenará costas cuando la parte que solicite la audiencia no comparezca, la misma cuando exista desistimiento, salvo que sea un acuerdo entre los sujetos procesales, cuando exista mala fe y deslealtad procesal por parte de uno de los mitigantes, de la misma manera cuando el deudor no comparezca a juicio.

En el caso de un proceso de despido intempestivo, es procedente aplicar las

costas procesales y los honorarios de la defensa a favor del trabajador que demandó esta acción legal (Villacrés Moreno, J.L., Jaramillo León, A.A., 2022). Por cuanto, el empleador, con conocimiento de causa, decide no cancelar la indemnización que le corresponde al trabajador durante los años que trabajó para la empresa.

Es totalmente procedente que este tipo de procesos, una vez que se declare procedente la demanda de despido intempestivo, el juzgador declare el pago de costos procesales y honorarios de la defensa técnica conforme a la tarifa establecida por el Consejo de la Judicatura, esto con el propósito de que el trabajador no se vea afectado en su patrimonio al ejercer la defensa de sus derechos laborales.

III. PROPUESTA

Ante el despido intempestivo del señor Jorge Aníbal Farías Guerrero, como propuesta factible que se plantea luego del análisis de los hechos fácticos descritos en el caso materia de análisis, se plantea la siguiente propuesta para garantizar la indemnización y los beneficios legales que le corresponden al trabajador:

Interponer la demanda de despido intempestivo; previo al planteamiento de la misma, se debe considerar lo siguiente:

La demanda de despido intempestivo conforme a los requisitos establecidos en el artículo 142 de la acción, que estará dirigida en contra del dueño del taller de soldadura Milenio, que en este caso es el señor Eloy Ramiro Dueñas Dávila.

Pretensiones

En el apartado de las pretensiones, fundamentar lo siguiente:

- Solicitar la indemnización por despido intempestivo con base en el artículo
- 188 del Código de Trabajo, la misma que se calculará tomando en consideración los 10 años de servicio prestados por el trabajador, cuyo valor corresponde a \$5.000 (cinco mil dólares americanos)
- El pago de remuneración correspondiente al último mes de trabajo más los intereses correspondientes por la mora efectuada en la cancelación de este derecho.
- Pago de costos procesales y honorarios de su abogado patrocinador por los gastos incurridos por parte del trabajador al verse obligado a mitigar.

Medios de prueba

Entre los medios de prueba más importantes para corroborar la relación laboral y el salario correspondiente, se deben presentar los siguientes medios de prueba:

- Testimonios de los compañeros de trabajo.
- Declaración de parte del empleador (Eloy Ramiro Dueñas Dávila).
- Juramento referido por parte del trabajador (Jorge Aníbal Farías Guerrero).
- Historias de aportaciones realizadas en el IESS.

Esta propuesta está enfocada específicamente en lograr que el trabajador tenga la vía clara previo a interponer la demanda de despido intempestivo, con el

propósito de que la misma sea calificada de forma inmediata y se disponga la citación al demandado para que luego se desarrolle la audiencia correspondiente y se emita la resolución que amerite en este tipo de casos.

IV. CONCLUSIONES

En conclusión, la legislación ecuatoriana en materia laboral, como criterios para calcular la indemnización por despido intempestivo, establece que se debe considerar el tiempo que el trabajador prestó sus servicios lícitos y profesionales más la remuneración percibida. En el caso de que la relación laboral sea hasta tres años de servicio, el valor a cancelarse será tres meses de remuneración, mientras que cuando sobrepasa los tres años, el valor equivalente a pagar será una remuneración por cada año de servicio, considerando también que el empleador debe responder por otros valores complementarios como la última remuneración y el pago de costas procesales.

Como pruebas relevantes que acompañan a la demanda de despido intempestivo, se tiene el historial de afiliación al IESS, medio de prueba que evidenciará el tiempo de servicios prestados por el trabajador; testimonios de los compañeros de trabajo que corroboren las funciones realizadas por el empleado, así como también mensajes de WhatsApp, correos electrónicos y todo tipo de documento que evidencie la relación de dependencia.

La propuesta planteada en el análisis de caso realizado es que, previo a interponer la acción de despido intempestivo ante el juez de lo laboral, se debe tomar en consideración cuáles son las pretensiones a presentarse dentro de la demanda, así como también los medios de prueba que se acompañarán para corroborar los fundamentos fácticos que se redacten en el acto de proposición.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a las empresas públicas y privadas que se sujeten a los criterios establecidos en el Código de Trabajo cuando se produce un despido intempestivo y se tomen en consideración estas consideraciones para efectuar el pago de la liquidación correspondiente sin necesidad de acudir a la vía judicial.

Se recomienda que el Ministerio de Trabajo realice los programas de capacitación a favor de los trabajadores con el propósito de que tengan conocimiento de lo que implica el despido intempestivo y cuáles pueden ser los medios de prueba que se deben acompañar para corroborar el tiempo de servicio y la remuneración percibida, con el propósito de que, al momento de producirse una controversia judicial, el juez tenga los medios necesarios para resolver a favor del trabajador.

Se sugiere a la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, a través de la Facultad de Jurisprudencia, implementar casas abiertas, charlas, foros y cursos de capacitación a favor de las diferentes empresas respecto a lo que implica la figura del despido intempestivo en la legislación ecuatoriana, tomando en consideración cuál es el procedimiento aplicable en este tipo de casos, con el propósito de que los trabajadores tengan un conocimiento pleno de las acciones a tomarse cuando se suscita este tipo de controversias.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008. (2008). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR*.

Argudo, K. (6 de JUNIO de 2024). CONTRATO VERBAL DE TRABAJO:¿ COMO SE DEMUESTRA LEGALMENTE. *EL EXPRESO*, págs.

<https://www.expreso.ec/actualidad/contrato-verbal-demuestra-legalmente-201584.html>.

ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR 2015. (2015). *CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE PROCESOS, COGEP*. QUITO: LEXIS.S.A.

Berrones-Santander, F. O., & Pachano-Zurita, A. C. (mayo de 2023). El despido intempestivo y su valoración probatoria. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(2), 318-327., pág. P.320. Obtenido de

<https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/598/594>

CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (2005). *CÓDIGO CIVIL, CC*. Quito: LEXIS S.A.

Escobar Jácome, E., & Arroba López, D. (2022). *Conciencia Digital*, (Vol. 5). Obtenido de Conciencia Digital, : <https://repositorio.uti.edu.ec/items/f12b12b3-fbdb-475c-866a-426f8b2426ce>

Garrido Jimenez D . (9 de Agosto de 2024). *GARRIDO Y DOÑAQUE asociados*. Obtenido de GARRIDO Y DOÑAQUE asociados:

<https://www.garridoydonaque.com/blog/costas-procesales-que-son-calculo/>

Gaspar Santos.M.,Andrade Olvera,G.,&Rivera Segura. (Diciembre de 2022). *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Obtenido de Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores:

<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3413/3376>

María Arteaga Ureta, P. M. (30 de Junio de 2022). *Universidad & Sociedad*. Obtenido de Universidad & Sociedad: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n3/2218-3620-rus-14-03-256.pdf>

Martínez Arias, M. C., & Peña Armijos, M. G. (20 de Junio de 2021). *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. Obtenido de Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/516>

PAGO DE REMUNERACIONES, N°08-2016 (CORTE NACIONAL DE JUSTICIA).

Piñas Piñas, L. F. (1 de Mayo de 2021). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(3), 1-15. Obtenido de Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y

Valores, 8(3), 1-15.:

<https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2674>

Precedente jurisprudencial obligatorio sobre cálculo de indemnización por despido intempestivo, Resolución No. 02-2025. (Corte Nacional De Justicia 12 de Febrero de 2025).

Vega-Atiencie, A. M.-S.-R. (26 de Agosto de 2022). *Digital Publisher CEIT*. Obtenido de Digital Publisher CEIT:

https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1214

Villacrés Moreno, J.L., Jaramillo León, A.A. (10 de Mayo de 2022). *Revista Sociedad & Tecnología*. Obtenido de Revista Sociedad & Tecnología:

<https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/229>