



**UNIVERSIDAD
DEL AZUAY**

Facultad de Ciencias Jurídicas

Escuela de Derecho

**Análisis de la resolución de la corte nacional de justicia
02-2025 en la indemnización por despido intempestivo:
aplicación e interpretación en el derecho laboral
ecuatoriano**

Autora:

Irene Fernanda Sarmiento Cruz

Director:

Abg. Sebastián Diego Medina Altamirano

Cuenca – Ecuador

2025

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios y a la Santísima Virgen, por guiar mis pasos y darme la fortaleza necesaria para culminar este propósito en mi vida.

Mi amada madre Miriam y a mi alentador padre Mauricio quienes con su esfuerzo y apoyo incondicional me acompañaron en cada etapa de este proceso.

A mis pilares fundamentales, mis abuelos Marianita, Lolita, Luchito y Papá Luis, por su amor sabiduría y ser el ejemplo de perseverancia en mi vida.

A mis hermanos Verito y David, por estar y ser, y por inspirarme a lograr siempre mis objetivos.

A mis familias materna, paterna y espiritual, por su invaluable apoyo y cariño que me brindan.

Y finalmente, a David, por ser mi incondicional apoyo y el gran amor que me inspira y me acompaña.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad del Azuay, mi casa de estudios, por el gran apoyo financiero y las maravillosas oportunidades a lo largo de mi formación. Sus recursos y su compromiso con la excelencia académica fueron fundamentales para alcanzar esta meta.

Mi gratitud se extiende de manera muy especial al Dr. Sebastián Medina, cuya guía, conocimiento y paciencia inquebrantable fueron pilares esenciales para la culminación exitosa de esta investigación. Sus valiosas enseñanzas y su dedicación no solo enriquecieron mi trabajo, sino que también marcaron una diferencia en mi crecimiento profesional.

Finalmente, mi grato agradecimiento al Dr. Leónidas Padilla y a su esposa, Margarita Mejía. Agradezco profundamente su confianza depositada, que me permitió la invaluable oportunidad de trabajar y aplicar mis conocimientos incluso antes de graduarme, impulsando mi crecimiento profesional. Y a mi querida amiga Emilia, por ser mi refugio y brindarme su cariño incondicional en todo momento.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación analiza la Resolución 02-2025 de la Corte Nacional de Justicia, centrándose en la determinación del mes correspondiente a la base para el cálculo de la indemnización por despido intempestivo. El estudio contrasta la directriz del fallo, con lo establecido en el artículo 188 del Código del Trabajo, el cual solo se refiere a la remuneración que estuviera percibiendo al momento del despido. La Corte Nacional Justicia, en un ejercicio de protección, establece como precedente jurisprudencial obligatorio, es decir, como criterio vinculante que la base de cálculo debe ser la última mejor remuneración percibida, eligiendo la más favorable para el trabajador entre la del mes previo y la del mes en que se produjo el despido. Esta postura se articula con cuatro fallos que endurecen la indemnización y se analizan en el desarrollo de este trabajo de titulación. Este criterio judicial corrige la imprecisión del Código del Trabajo respecto a la determinación de la remuneración que sirve como base de cálculo para la indemnización por despido intempestivo. La aplicación de la Resolución 02-2025 unifica el criterio de aplicación ante esta deficiencia y fortalece la seguridad jurídica, garantizando la tutela del principio *pro-operario* al promover un cálculo más justo para los trabajadores al resarcir de forma más equitativa el daño económico generado por la terminación unilateral y abrupta de la relación laboral.

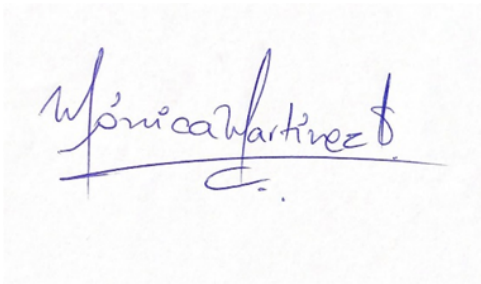
Palabras claves: cálculo de indemnización, despido intempestivo, principio pro-operario, remuneración mensual base, seguridad jurídica.

ABSTRACT

This research paper examines Resolution 02-2025 issued by the National Court of Justice, focusing on the determination of which month's base salary should be used to calculate indemnity for wrongful termination. The study contrasts the directive established by this resolution with Article 188 of the Labor Code, which refers only to the remuneration received by the employee at the moment of dismissal. In a protective judicial interpretation, the National Court of Justice establishes a binding jurisprudential precedent requiring that the calculation be based on the worker's *last best remuneration*, selecting the more favorable figure between the salary of the month preceding the dismissal and that of the month in which the dismissal occurred. This position is constructed through four specific rulings that reinforce and standardize the indemnity calculation, each of which is analyzed in detail in this thesis. The judicial criterion remedies the lack of precision in the Labor Code regarding the remuneration that should serve as the basis for compensation in cases of wrongful termination. The implementation of Resolution 02-2025 unifies the application of the criterion despite this deficiency and strengthens legal certainty by protecting the *pro operario* principle. This ensures a fairer calculation for workers and more equitably compensates the economic harm caused by abrupt and unilateral termination of the employment relationship.

Keywords: Indemnity calculation, wrongful termination, *pro operario* principle, monthly base remuneration, legal certainty.

Approved

A handwritten signature in blue ink that reads "Mónica Martínez Sojos" with a horizontal line underneath and a small flourish at the end.

Lcda. Mónica Martínez Sojos, PhD (C)

Cod. 29598

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria	i
Agradecimientos	ii
Resumen	iii
Abstract	iv
Índice de Contenido	v
Introducción	1
1. Marco teórico y conceptual del derecho al trabajo y la indemnización por despido intempestivo	2
1.1. El Derecho al Trabajo	2
1.1.1. Contexto Histórico	2
1.1.2. El Derecho al Trabajo como Derecho Fundamental	3
1.1.3. Principios Rectores que fortalecen el Derecho al Trabajo en Ecuador	4
1.2. Terminación de la Relación Laboral	8
1.2.1. Causas de Terminación de la Relación Laboral	8
1.2.2. El Clasificación Doctrinaria	9
1.2.3. El Despido Intempestivo	9
1.2.4. Indemnizaciones de protección especial	13
1.2.4.1. Despido injustificado a personas con discapacidad	13
1.2.4.2. Despido Ineficaz: Mujeres Embarazada y Dirigente Sindical	15
c. Acoso Laboral	16
2. Análisis de la resolución de la Corte Nacional de Justicia 02-2025 en el derecho laboral ecuatoriano	18
2.1. Análisis de la resolución de la Corte Nacional de Justicia 02-2025 de Ecuador	18
2.2. Análisis de las Sentencias reiteradas que sirvieron de fundamento para la emisión de la resolución	19
2.2.1. Caso 1: No. 460-2023 proceso No. 09359-2020-04477	20
2.2.2. Caso 2. Resolución No. 4113 proceso No. 09359-2020-04113	22
2.2.3. Caso 3. Resolución No. 544-2023 proceso No. 17371-2020-00251	23
2.2.4. Caso 4. Resolución No. 171-2021 proceso No. 09359-2021-02739	24
3. Efectos jurídicos de la Resolución de la corte Nacional de Justicia 02-2025 en el Derecho Laboral Ecuatoriano	27
3.1. Efectos jurídicos de la resolución 02-2025	27
3.2. Efectos económico y sociales de la resolución 02-2025	29
Conclusiones	31
Referencias	32

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo aborda el impacto de la Resolución 02-2025 de la Corte Nacional de Justicia, en el cálculo de la indemnización por Despido Intempestivo dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano. El estudio es de enfoque cualitativo, de tipo jurídico e interpretativo, centrándose en el análisis sistemático de fuentes primarias y secundarias, incluyendo la propia jurisprudencia, la doctrina.

El Derecho Laboral, fiel a su carácter social intrínseco, protege al trabajador mediante principios rectores como el de la favorabilidad, exigiendo la aplicación de la interpretación que beneficie al trabajador, en caso de duda. En este contexto, el objetivo general es analizar dicha resolución para determinar su aplicación e interpretación en el Derecho Laboral, contrastando lo establecido por la Corte Nacional de Justicia y el artículo 188 del Código del Trabajo.

En este esquema protector, la indemnización por despido intempestivo es el mecanismo central de reparación económica ante la terminación de la relación laboral, aunque el empleador termine la relación a inicio del mes, resultando en una base de cálculo desproporcionada.

Con el propósito de garantizar la aplicación efectiva del principio de favorabilidad la Corte Nacional de Justicia emitió la Resolución 02-2025, una interpretación vinculante que dispone elegir para la base la remuneración más favorable entre los dos últimos meses. Este ejercicio interpretativo, si bien busca la justicia material, no reforma el texto legal y suscita una profunda duda sobre la seguridad jurídica y la necesidad de una reforma legal que brinde estabilidad al sistema. Por estas razones, la presente tesis se enfoca en el análisis de los efectos jurídicos, sociales y económicos a partir de la Resolución 02-2025 en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

La investigación se desarrolla en tres secciones. La primera establece el marco dogmático del Derecho al Trabajo y define los principios rectores que inciden en la indemnización por despido intempestivo, contrastado esta figura con las indemnizaciones especiales para delimitar el problema de la base remunerativa. La segunda se enfoca en el análisis de la Resolución 02-2025 de la Corte Nacional de Justicia, examinando la unificación de criterios jurisprudenciales. Finalmente, la tercera evalúa los efectos jurídicos, económicos y sociales derivados de la Resolución, analizando su impacto en la seguridad jurídica y la aplicación del principio *pro-operario*.

CAPÍTULO 1

1. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL DEL DERECHO AL TRABAJO Y LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INTEMPESTIVO

En el presente trabajo se analizó, desde una perspectiva histórica, la evolución del Derecho Laboral, la importancia de la fuerza de trabajo y el carácter protector de esta rama jurídica. Este derecho equilibra la relación entre empleador y trabajador al reconocer a la parte más débil de la relación laboral. Asimismo, se aborda los principios rectores de la laborales, los cuales amparan al trabajador en casos de terminación de la relación laboral y determino los efectos en las indemnizaciones correspondientes a cada situación con énfasis en la figura del despido intempestivo.

1.1. El Derecho al Trabajo

1.1.1. Contexto Histórico

Al inicio de la historia de la humanidad, las actividades individuales y colectivas de los individuos permitieron la subsistencia y la organización en torno a la vida en sociedad. La actividad agrícola marcó el inicio del sedentarismo humano, con lo cual surgieron nuevas dinámicas sociales, entre ellas la propiedad privada y la división del trabajo (Engels, 2017, p. 55).

Para la Edad Media, el trabajo estaba estructurado en el régimen estamental en el cual el trabajador carecía de autonomía y dignidad humana. Con la Revolución Industrial, se intensificó la demanda de fuerza laboral, y con ello las formas de explotación laboral, caracterizado por jornadas extenuantes y condiciones laborales precarias (Engels, 2019, p. 248).

Durante la Revolución Industrial se genera una proliferación de las fábricas, en las cuales se evidencia la inexistencia de leyes laborales. Los propietarios de negocios conseguían que sus trabajadores laboren en jornadas largas, con salarios bajos y enfrentándose a condiciones de calor, suciedad y peligro. Sin ningún tipo de consideración humana (Housel, 2016, p. 16).

El Derecho Laboral se consolidó como una conquista directa de las luchas obreras frente a las condiciones de explotación de la clase trabajadora. Obligando al Estado a la creación de normativa especial para regular la relación laboral entre empleador y trabajador. De este modo, el Derecho al trabajo no surge como concesión voluntaria del

Estado, sino como una conquista forzada por la presión social y la lucha obrera (Fernández De Kirchner et al., 2012, pp. 19–20).

Como lo establece Javier Nevez, el Derecho Laboral surge para defender al trabajador, con motivo del avance en las condiciones de trabajo y la necesidad de protección; la actividad sindical y los importantes niveles de tutela que actualmente otorga el derecho por la vía judicial y administrativa se unen a la mayor conciencia de las empresas sobre la dignidad de sus trabajadores (Neves Mujica, 2007, pp. 5–6).

1.1.2. El Derecho al Trabajo como Derecho Fundamental

El trabajo, comprendido como la actividad esencial para la existencia humana, se define como la lucha del ser humano contra las dificultades, para satisfacer sus necesidades vitales. Este enfoque está relacionado con la función primaria de supervivencia, con un nexo directo con la dignidad humana, la autorrealización y la vida en sociedad.

Derecho Laboral fue categorizado como el estudio del contrato individual de trabajo, recogiendo las tesis contractualistas receptores del mismo. Partía del supuesto de la mezcla de dos componentes: yuxtaposición de la idea de contrato / libertad y la de contrato / sometimiento. Destacando que no es una relación de igualdad real entre las partes contractuales, siendo la parte más débil la parte trabajadora frente al empleador (Goldín, 2014, p. 16).

Por su parte Domingo Campos define que el trabajo comprende toda actividad humana material o intelectual, permanente o transitoria, ejecutada por una persona natural conscientemente al servicio de otra, sin importar su finalidad (Campos Rivera, 1997, pp. 6–8), de manera complementaria Bosio lo define como un medio de transformación social con el fin de producción de bienes y servicios de la comunidad (Bosio, 2019, p. 13).

En palabras de Cabanellas se destaca que el trabajo que ser una actividad susceptible a valoración económica (Cabanellas De Las Cuevas, 2006, p. 417). Mientras que Aczel afirma que el trabajo es un acto típicamente humano destinado a generar utilidad, reconociendo al trabajo como fuente de ingreso, y como una expresión de la capacidad humana a crear y contribuir (Aczel, 2001, p. 1).

Por otro lado, el derecho al trabajo conforme lo establece la Corte Interamericana de Derechos Humanos se trata de un derecho inseparable e inherente a la dignidad humana. En esta misma línea la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su

art. número 23.1 reconoce que toda persona tiene derecho al trabajo, de libera elección con condiciones equitativas y a las protecciones contra el desempleo (La Declaración Universal de Los Derechos Humanos, 1948).

En el reconocimiento internacional de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), consagra como derecho de toda persona que pueda ganarse la vida con un trabajo libremente escogido o aceptad (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966). Para ello, los Estados son los encargados de adoptar las medidas necesarias que permitan garantizar el efectivo cumplimiento.

La Carta de la Organización de Estados Americanos en su art. 45 el derecho al trabajo como: un derecho y un deber social, que otorga dignidad a quien lo realiza y debe presentarse en condiciones que incluyan un régimen de salarios justos, donde los gastos de vida, salud y nivel económico decoroso sean cubiertos (Carta de La Organización de Los Estados Americanos, 1967).

En concordancia con este principio, la Constitución de la República del Ecuador en su art. 33, manda que el trabajo es un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía (Constitución de La República Del Ecuador, 2008, p. art.33). Para Julio César Trujillo esta doble concepción responde a que el trabajo es la base de la economía para el Estado (Trujillo, 1973, p. 38).

Bajo esta perspectiva la Organización Internacional del Trabajo expande la importancia del derecho al trabajo desde los ámbitos económico, social y político (Organización Internacional del Trabajo, 2022, pp. 5–8). Y obliga y promueve a los estados el respeto de los derechos humanos considerando que es la vía adecuada para asegurar que las personas trabajen con dignidad, estableciendo cuatro pilares: eliminación de la discriminación en el empleo, erradicación del trabajo forzoso, libertad de asociación, abolición del trabajo infantil (Rosa Rodríguez et al., 2010, p. 45).

1.1.3. Principios Rectores que fortalecen el Derecho al Trabajo en Ecuador

a. Principio Pro-Operario

El principio *in dubio pro-operario o in dubio pro labore* constituye regla cardinal del Derecho del Trabajo, se traduce del latín, “En caso de duda, a favor del trabajador”. Su origen responde al carácter proteccionista propio del Derecho Laboral, que reconoce

la desigualdad estructural entre empleador y trabajador, y busca garantizar la protección efectiva de los derechos laborales.

La Constitución de la República del Ecuador en su art. 326 numeral 3 dispone que, en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras (Constitución de La República Del Ecuador, 2008a, p. art.326). Para Luz Pacheco explica esta favorabilidad al trabajador, como ajuste de la desigualdad que existe en la relación de trabajo entre empleador y trabajador (Pacheco Zerga, 1996, p. 595).

En la misma línea lo explica Trujillo, el juez está obligado a inclinarse hacia la opción que más beneficie al trabajador, cuando existan dudas entre interpretaciones de normas jurídicas o con distinto alcance. (Trujillo, 1973, p. 134). Esta orientación no responde a una visión *asistencialista*, si no a una lógica de justicia material que compensa el desequilibrio estructural en la que se encuentra el trabajador dentro del vínculo contractual.

Como expone Américo Pla, el principio rechaza la aplicación mecánica de la norma del derecho privado, que resuelve las dudas de la voluntad y la equivalencia entre las partes, en el ámbito laboral el trabajador es quien se encuentra en situación de vulnerabilidad. Por ello este principio protege sus derechos (Pla, 1978, p. 41).

Este principio se basa en la desigualdad estructural de la relación laboral, Cessari advierte que debería ir más allá del aspecto interpretativo, sino que debe proyectarse en la creación y aplicación de normas, en tanto busca garantizar la supremacía de los derechos del trabajador frente a posibles abusos del capital (Cessari, 1987, p. 9).

Como requisito de la aplicación Pla parte de que este principio solo opera frente a una duda auténtica. Por lo que no busca corregir la norma, ni siquiera de integrarla, sólo cuando existe una norma y únicamente para determinar el verdadero sentido dentro de varios posibles (Pla, 1978, p. 43).

En el Derecho Laboral, este principio se aplica también cuando existe una sola norma susceptible de varias interpretaciones *res dubio* y siempre que no contravenga la voluntad del legislador. Este principio no se limita al trascurso ordinario de la relación laboral, su máxima importancia se manifiesta cuando el vínculo se rompe, pues es entonces cuando el trabajador se encuentra más vulnerable al haber perdido su fuente de ingreso. La protección inmediata y efectiva en este punto es crucial para garantizar su

subsistencia y evitar que se profundicen las condiciones de desigualdad estructural que el Derecho del Trabajo intenta resarcir.

Considerando a Julio Armando podemos decir que este jurista está a favor de su aplicación, sin embargo, propone límites de moderación y cautela con el objetivo que no exista un desequilibrio inverso en perjuicio del trabajador (Grisolia, 2010, p. 60). Y considera que este tiene que aplicarse en función de la realidad económica del trabajador.

La regla de la norma más favorable en palabras de Bosio, indica que, si hay varias normas aplicables, debe elegirse la que resulte más ventajosa para el trabajador, incluso si es de menor jerarquía (Bosio, 2019, p. 15). Esta elección debe evaluarse objetivamente, conforme a los fines de la norma y no de manera subjetiva.

En palabras de Graciela Monesterolo, la regla de la norma más favorable establece que, ante la existencia de varias normativas aplicables, se debe optar por la que resulte más beneficiosa para el trabajador, incluso si esta es de jerarquía inferior en el ordenamiento jurídico (Monesterolo Lencioni, 2020, p. 76). Sin embargo, debe ser evaluado objetivamente, no de acuerdo con el criterio subjetivo de los interesados, sino conforme a los principios que motivaron la norma.

Esta regla busca proteger la situación concreta del trabajador y asegurar que se aplique la normativa que más favorezca sus derechos. La teoría de la acumulación propone tomar lo mejor de cada norma en conflicto para crear una solución más conveniente, la teoría de conglobamiento aplica la norma más favorable en su totalidad; y la teoría orgánica, que escoge la normativa más favorable por instituto.

En el caso de Ecuador, el art. número 7 del CT responde a la teoría conglobamiento, donde una relación legal tiene varias obligaciones o responsabilidades, estas se consideran juntas como un todo, con el objetivo de cumplir esas obligaciones de forma conjunta, mientras aplica la norma más favorable en su totalidad; y la teoría orgánica, que escoge la normativa más favorable por instituto (Código Del Trabajo, 2025a, p. art.7).

En caso de sucesión de normas, se aplicará siempre la más beneficiosa, incluso si es una norma posterior, respetando las condiciones anteriores siempre que no perjudiquen los intereses generales. Así, la norma anterior se mantiene si es más favorable para el trabajador, protegiendo sus derechos adquiridos.

b. Principio de Estabilidad Laboral

La doctrina y jurisprudencia, tanto nacional como internacional, reconocen que la estabilidad laboral es un principio constitucional derivado. Es decir, tiene su fundamento en el Derecho al Trabajo digno, en la seguridad jurídica y la protección contra el despido abrupto e intempestivo. Para Américo Pla este principio se origina de la naturaleza del contrato de trabajo, que es un contrato de tracto sucesivo (Pla, 1978, p. 151). La estabilidad es una garantía fundamental para el trabajador, que busca preservar la permanencia de su empleo.

La estabilidad laboral constituye una garantía fundamental dentro del Derecho del Trabajo, pues otorga al trabajador la potestad de permanecer en su empleo mientras no exista una causa legalmente justificada que permite su desvinculación. Este principio busca preservar la permanencia en el trabajo como una condición esencial de la relación laboral, dado que afianza la incorporación del trabajador en la empresa y proyecta sus efectos a lo largo del tiempo (Krotoschin, 1959, p. 88).

En palabras de Américo Pla, la estabilidad asegura al trabajador la continuidad en su empleo y permite la vigencia de instituciones laborales cuya aplicación depende de la permanencia en el trabajo (Pla, 1978, p. 153). Es preciso que se trata de un derecho que faculta al trabajador a no ser despedido sin causa relevante, reforzando la idea de que la ley tutela su permanencia en el puesto como un derecho adquirido.

Espinoza sostiene que la estabilidad laboral es un beneficio individual de los trabajadores, quienes gozan de la protección de la ley para mantenerse en su cargo, siempre que no concurren circunstancias justificadas que habiliten su despido. Este principio se relaciona directamente con la inamovilidad, la cual implica que el trabajador no puede ser despedido, trasladado, suspendido ni jubilado arbitrariamente, salvo en los casos previstos por la normativa.

Máximo Obregón, ha clasificado la estabilidad laboral en dos formas: La estabilidad absoluta, la cual impide al empleador terminar el contrato de trabajo sin causa legalmente probada, y en caso de un despido intempestivo la ley ordena el reintegro del trabajo a su puesto, garantizando su continuidad. En contraste, la estabilidad relativa permite al empleador extinguir el vínculo laboral de manera unilateral, pero con la obligación de indemnizar al trabajador (Obregón, 2016, pp. 2–4). Existen casos en los que se adicionalmente se debe pagar indemnizaciones especiales y adicionales, por ejemplo:

despido de trabajadores con discapacidad o en situaciones de discriminación, donde la legislación incluso contempla sanciones pecuniarias adicionales.

En conclusión, la estabilidad laboral cumple una doble función: proteger al trabajador frente a la arbitrariedad patronal y asegurar la continuidad de la relación de trabajo como un derecho derivado del principio constitucional del trabajo digno.

Por otro lado, el principio de continuidad laboral tiene como finalidad garantizar que la relación de trabajo se mantenga vigente aun cuando se produzcan modificaciones en la titularidad de la empresa. Es decir que, por más que existan cambios de representación legal o se transfieran trabajadores, con consentimiento, de un empleador a otro, no termina el vínculo laboral y dicho cambio se lo realizaría con garantía de todos los derechos adquiridos por su antigüedad desde el inicio de la relación laboral.

1.2. Terminación de la Relación Laboral

1.2.1. Causas de Terminación de la Relación Laboral

Al respecto, Graciela Monesterolo señala que la extinción del contrato individual implica la cesación de la obligación del trabajador de presentar sus servicios, y al mismo tiempo impone al empleador la obligación de liquidar los haberes pendientes (Monesterolo Lencioni, 2020, p. 181). El Código del Trabajo, en su art. 169, dispone nueve causales de terminación de la relación laboral, siendo estas las siguientes:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
5. Por muerte o incapacidad del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
7. Por voluntad del empleador en los casos el art. 172;
8. Por voluntad del trabajador según el art. 173 y
9. Por desahucio por el trabajador (Código Del Trabajo, 2025b, p. art.169).

Si bien el referido artículo regula varias causales de terminación de la relación laboral, la legislación ecuatoriana también contempla otras formas adicionales de extinción del contrato individual como es el caso del despido Intempestivo. Cada causa

de terminación genera procedimientos específicos, efectos jurídico propios y obligaciones económicas distintas para las partes. Los derechos y deberes derivados de la terminación de la relación laboral dependen del origen de la causal de la desvinculación.

1.2.2. El Clasificación Doctrinaria

En virtud que el Código del Trabajo no tiene una clasificación clara respecto de la terminación del contrato de trabajo, tratadistas como Monesterolo aportan un marco claro para el análisis particular, al segmentar las causales en categorías que destacan sus características y efectos jurídicos diferenciado (Monesterolo Lencioni, 2020, pp. 183–185).

1. Causales derivadas de la voluntad de ambas partes:

- a. **Causas legalmente previstas en el contrato:** Conclusión de la obra y Ejecución del servicio
- b. **Mutuo acuerdo:** En cualquier momento

2. Por causas ajenas a la voluntad de las partes

- a. **Muerte o incapacidad del empleador**
- b. **Extinción de la persona jurídica**
- c. **Muerte del trabajador**
- d. **Caso Fortuito o fuerza mayor**

3. Por voluntad unilateral

- a. **Visto bueno:** Arts. 172 y 173
- b. **Desahucio**
- c. **Despido o abandono intempestivo**

1.2.3. El Despido Intempestivo

En el caso del despido intempestivo, la relación laboral finaliza por decisión unilateral del empleador. Si bien el Código del Trabajo no define expresamente esta figura jurídica, si establece las reglas para calcular la indemnización correspondiente. Cabe señalar que el despido intempestivo no se encuentra incluido en el listado taxativo de causales de terminación laboral previsto en el art. 169 del Código del Trabajo (Código Del Trabajo, 2025a, p. art.169).

Para el doctor Guillermo Ortega, el despido intempestivo es la terminación unilateral e inapropiada de la relación laboral que puede o no estar amparadas en razones que le asisten al patrono, por lo que se plantea dos escenarios: el primero que no se siguió el procedimiento legal previsto, y el segundo que responde a la discrecionalidad en la toma de decisión unilateral del empleador. (C. Herrera Morales, 2022, p. 62).

A criterio de Graciela Monesterolo, el despido intempestivo implica más que una terminación de la relación laboral sin causa, ya que también se caracteriza por su carácter repentino e inesperado (Monesterolo Lencioni, 2020, p. 191). La autora sostiene que el empleador podría justificar su decisión con base en las causales previstas en el Código del Trabajo, sin embargo, al no hacerlo y carecer de respaldo en las causales del art.169, dicha terminación se configura como ilegal y vulnera el derecho fundamental del trabajador a conservar su empleo.

Con un enfoque común, Christian Herrera Morales sostiene que el despido intempestivo es una forma ilegal de terminar la relación laboral, al estar fuera de las causales previstas en el art. 169, razón por la que se convierte en una terminación ilegal de la relación laboral, obligando al pago de indemnización (C. A. Herrera Morales, 2022, pp. 119–121).

La Sala de lo Laboral y Social, mediante sentencia 25 de noviembre de 1997, se pronunció sobre la naturaleza jurídica del despido intempestivo estableciendo que se trata de un hecho proveniente de un acto unilateral y voluntario del empleador, que surte efecto jurídico de dar por terminadas las relaciones laborales con el trabajador (Sentencia 25 de noviembre de 1997).

La Corte Nacional de Justicia ha reconocido que basta la comunicación unilateral del empleador para que se configure la prueba del despido intempestivo, lo que evidencia la especial protección que merece la parte trabajadora en este tipo de procesos. Indemnización General.

El Código del Trabajo establece los parámetros y las reglas aplicables para el cálculo de la indemnización en caso de despido intempestivo, las cuales se recogen en el art. 188. Según criterio de Efraín Duque, este tipo de despido se caracteriza por la actitud arbitraria del empleador; en consecuencia, la ley acude en auxilio del trabajador imponiendo al empleador la obligación de pagar las indemnizaciones correspondientes (Duque Ruiz, 2021, p. 110).

Art. 188 de Código del Trabajo. - El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala (Código Del Trabajo, 2025, p. art.188).

Para el cálculo de la indemnización Guillermo Ortega aborda dos parámetros básicos (Ortega Caicedo, 2023):

- i- **El tiempo de servicios:** consiste en el número de años, meses, días donde el trabajador desempeñaba las labores lícitas y personales para el empleador. Se contabiliza desde el primer día de trabajo, independientemente de la fecha de suscripción del contrato o de la afiliación al Sistema de Seguridad Social, hasta el último día de trabajo.

Los días que se excluyen para el cálculo son los referentes al período de prueba, pues es este lapso donde el empleador evalúa el desempeño del trabajador, de manera bilateral el trabajador observa las condiciones de trabajo. Consecuentemente, si se termina la relación laboral cumpliendo con las disposiciones que regulan el período de prueba, no cabe hablar de despido o abandono intempestivo.

La normativa establece que hasta los tres años de servicio, el trabajador tiene derecho a una indemnización equivalente a tres remuneraciones. En caso de existir una fracción de año, esta se considerará como año adicional, esta se considera como año completo, A palabras de Robert Días es conforme al principio *in dubio pro-operario* (Días López, 2024, p. 22) y las reglas de interpretación de la ley contenidas en el art.18 del Código Civil (Código Civil, 2025, p. art.18).

Por ejemplo, el Trabajador (A) laboró durante tres años, y obtuvo una remuneración de 400 dólares; en este caso, la indemnización corresponde a 1.200 dólares. En cambio, el Trabajador (B) laboró durante tres años y cinco meses con la misma remuneración. Dado que la fracción adicional se computa como un año completo, la indemnización asciende a 1.600 dólares.

La indemnización por despido tiene como límite máximo el valor correspondiente a veinte y cinco remuneraciones. Según señala de Guillermo Ortega, esta disposición responde a la lógica de que, si una persona llegara a superar los veinte y cinco años de servicio para la misma empresa o empleador, habría consolidado el derecho a la jubilación patronal establecido en el art. 216 del Código del Trabajo (Ortega Caicedo, 2023, p. 72). En caso de trabajo a destajo, la remuneración mensual es el promedio percibido por el

trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido en caso de no cumplir el año.

- ii- **Remuneración percibida:** Dentro de este punto es importante entender lo que se considera por remuneración al momento de establecer las indemnizaciones. Es así como el art. 95 del Código del Trabajo establece que remuneración engloba todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies incluyendo lo percibido por trabajo extraordinario y suplementario, a destajo, comisiones, participación en beneficios y el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, siempre que sea el empleador quien asuma el pago (Código Del Trabajo, 2025a, p. art.95).

Los rubros que no integran la remuneración establecidos en el art. 95 son: utilidades, fondo de reserva, viáticos o subsidios ocasionales, décimo tercera y décimo cuarta remuneración, la compensación económica para el salario digno, componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y el beneficio que representan los servicios de orden social.

Conforme a la interpretación jurisprudencial desarrollada por la Corte Suprema de Justicia, la remuneración laboral más allá del salario básico implica todos aquellos pagos que con carácter regular y permanente, retribuyan directamente a la prestación del servicio como el de alimentación, carga familiar, viáticos otorgados de forma continua los cuales constituyen componentes remunerativos, independientemente de la forma o denominación que se les asigne en los contratos individuales o colectivos.

En contraste, quedan excluidos aquellos beneficios que responden a servicios de orden social, tales como asistencia médica, guarderías o beneficios recreativos, los cuales, por su carácter no permanente y su finalidad asistencial, no tienen naturaleza retributiva. Esta diferenciación responde al principio de primacía de la realidad y al carácter protector del derecho laboral, que impide desnaturalizar pagos laborales mediante acuerdos que oculten su verdadero contenido económico y funcional.

En relación con lo establecido en el art. 188 del Código del Trabajo párrafo quinto, la base para el cálculo debe determinarse en función de la remuneración que el trabajador hubiere estado percibiendo al momento del despido. Es aquí donde radica la problemática central del presente trabajo: analizar cuando qué debe entenderse por “al momento del despido”, y cuál sería esta remuneración. Este análisis cobra relevancia al contrastar con

lo establecido en la Sentencia 02-2025 de la Corte Nacional de Justicia, en la cual incorpora otros parámetros que inciden en la interpretación de dicha expresión y determinación de la base remunerativa para efectos indemnizatorios, lo que será analizado a detalle en el siguiente capítulo.

1.2.4. Indemnizaciones de protección especial

Las figuras jurídicas orientadas a la protección del trabajador, como el despido ineficaz, el despido discriminatorio y el acoso laboral, representan herramientas fundamentales para salvaguardar la dignidad en el ámbito laboral. Tienen como objetivo impedir prácticas abusivas, promover la igualdad de trato y asegurar tanto la Estabilidad en el empleo.

1.2.4.1. Despido injustificado a personas con discapacidad

Para los efectos de la Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad se considera como persona con discapacidad a aquellas que presentan alteraciones en la estructura o funciones corporales, mentales, intelectuales, sensoriales o psicosociales y limitaciones para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria en independencia y autonomía, participación social y el relacionamiento interpersonal, que al interactuar con las barreras del entorno, reducen o impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones. Y precisa en su último inciso que la persona con discapacidad deberá estar calificada por los equipos calificadoros especializados por el ente rector del Sistema Nacional de Salud (Ley Orgánica de Las Personas Con Discapacidad, 2025).

Mediante el Acuerdo Ministerial No. 00227-202320, se expidió el Reglamento de Calificación, Recalificación de la Discapacidad y Certificación de Condición Discapacidad, los mismos, que distinguen que el Estado ecuatoriano reconoce a siete tipos de discapacidades: visuales, psicosociales, múltiples, intelectuales, física, lenguaje y auditiva (Acuerdo Ministerial No. 00227- 202320, 2023). Lo referente para efectos laborales, se entenderá a persona con discapacidad según lo establece el Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, Art. 1, aquella persona como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales o intelectuales o sensoriales, va restringida la permanencia de su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en proporción equivalente a treinta por ciento de discapacidad debidamente calificada por la autoridad sanitaria nacional (Reglamento a La Ley Orgánica de Discapacidades, 2017) .

Adicionalmente, se debe considerar a las personas que la ley establece como sustitos directos, con ello tienen igual protección ante despido a razón del cuidado de una persona con discapacidad, contemplando a cónyuge, pareja en unión de hecho, representante o apoderado legal, o aquella quien tenga bajo su responsabilidad la manutención o cuidado una persona con discapacidad grave, muy grave o completa (Ley Orgánica de Las Personas Con Discapacidad, 2025).

Es obligación de la parte empleadora la inclusión de persona con discapacidad en el entorno laboral, para lo cual se habrá de observar los principios de equidad y diversidad. Siguiendo los parámetros establecidos en el art. 52 de la referida Ley:

- El empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores está obligado a contar con un mínimo de cuatro por ciento de personas con discapacidad, en labores profesionales y no profesionales.
- El porcentaje de inclusión laboral se distribuirá equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y en los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.
- El trabajo que se le asigne a una persona con discapacidad deberá ser jornada laboral completa, o de común acuerdo con el empleador acorde con sus capacidades.
- Excepcionalmente, se podrá contratar a una persona con discapacidad bajo una modalidad de jornada laboral a medio tiempo, siempre y cuando su condición física no le permita emplear sus servicios por tiempos prolongados. Es necesario un certificado médico que avale este impedimento.

En este sentido, el inciso final del Art. 195.3 del Código del Trabajo determina que, en caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, esta deberá ser indemnizada de manera especial de la conformidad con la Ley Orgánica de Discapacidades. Por su parte, el art. 56 de la LOD (Ley Orgánica de Las Personas Con Discapacidad, 2025), señala que la indemnización equivale a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración que haya recibido el trabajador con discapacidad durante la relación laboral, a más de la indemnización establecida en el art. 188 Código del Trabajo.

Para este caso se establece con claridad cual es la remuneración que servirá de base para el cálculo de la indemnización especial por despido a una persona con discapacidad, o sustituto directo o sustituto solidaridad humana, siendo la mejor percibida por el trabajador, en comparación con la figura del despido intempestivo que los efectos del cálculo de la indemnización no establece un criterio específico.

1.2.4.2. Despido Ineficaz: Mujeres Embarazada y Dirigente Sindical

El Despido Ineficaz, se configura cuando el juez competente declara la nulidad del despido intempestivo de trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, los padres con licencia no remunerada por concepto del cuidado de los hijos, las y los dirigentes sindicales. A criterio de Graciela Monesterolo los casos de Despido Ineficaz, responde a la violación de la garantía de inamovilidad, y por este concepto la ley ha previsto una acción ágil y expedita (Monesterolo Leonci, 2020, p. 199).

El Código del trabajo establece cuando se configura el Despido Ineficaz, en el artículo 195 con suplemento en la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, artículo 35. Donde establece que se considera Despido Ineficaz al Despido Intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociadas a la condición de gestación, maternidad, razón de inamovilidad, y dirigentes sindicales en su cumplimiento de sus funciones.

La declaratoria de la ineficacia del despido intempestivo, establece en el artículo 195.1 del CT establece que no surtirá efectos, con lo que retornar a sus puestos de trabajo, pero en caso de que decidieran no retornar al mismo, deben ser indemnizados bajo los parámetros del artículo 188 CT y art. 195.3 inciso 2 CT contempla el pago de las remuneraciones que dejaron de percibir desde que se ocasionó el despido, hasta que la sentencia se encuentre ejecutoriada y además el recargo del 10% sobre la misma.

a. Mujer embarazada

En el caso de embarazo, la trabajadora gozará de protección especial durante el período de gestación, parto, postparto y lactancia. Establecido en la constitución en el art. 43 y el Código del Trabajo art. 153 y 154, desde el momento de concepción. Con la finalidad de garantizar la estabilidad de la madre, desarrollo integro durante la concepción y crecimiento del recién nacido.

b. Dirigente sindical

La Libertad Sindical, es reconocida por los instrumentos internacionales como la Organización Internacional de Trabajadores de años 1948 y 1949, Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 23.4, y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales artículo 8. En la Constitución de la República del Ecuador artículo 326 numerales 5 y 6 garantiza la libertad sindical, la autonomía de las organizaciones y la protección frente a actos de injerencia.

En el caso de despido de dirigentes sindicales mientras dura el despido no se impide que el trabajador siga formando parte de la directiva cumplimiento con el período del cargo, se mantendrá mientras sea dirigente y hasta por año más. Los efectos a partir de la declaratorio de la ineficacia del despido contemplan el reintegro al puesto de trabajo al trabajador o trabajadora, en caso de negarse el empleador será sancionado con la pena privativa de libertad entre uno o tres años al incurrir con el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente establecido en el artículo 282 (Código Orgánico Integral Penal, 2014)

La remuneración que se hubiere dejado de percibir tendrá un recargo de 10%. En estos casos si el trabajador como dirigente sindical o trabajadora embarazada o relacionado a su condición de maternidad a pesar de la declaración de ineficacia del despido, no decida continuar con la relación laboral tiene derecho a una indemnización especial, adicional de doce remuneraciones.

c. Acoso Laboral

La Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral, en el año 2012 implementó al ordenamiento jurídico ecuatoriano la figura de acoso laboral, definido como todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejerciendo de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral (Ley Reformatoria al Código Del Trabajo y Ley Del Servicio Público, 2012). El acoso laboral podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivada por una de las razones enumeradas en el art.11.2 de la Constitución de la República del Ecuador, incluyendo la filiación sindical y gremial (Constitución de La República Del Ecuador, 2008, p. art.11).

El acoso laboral se entiende como todo comportamiento que atenta contra la dignidad de la persona y que, de manera reiterada, resulta potencialmente lesivo ya sea dentro del lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de alguna de las partes de la relación laboral. El Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador mediante la sentencia Nro. 989-19-JP/21 establece que: Estas conductas deben ser valoradas por la autoridad competente en materia laboral, por lo que no basta únicamente con la afirmación del trabajador. Es necesario que se presente una denuncia o demanda que demuestre la ocurrencia de dicho hecho, salvo en los casos en que el empleador, al contestar la demanda, alegue abandono del trabajo, situación en la que la carga de la prueba se invierte a su favor (Sentencia No. 986-19-JP:21, 2021).

Actualmente, el acoso laboral se encuentra regulado en el art. 46.1 que, en caso de comprobarse, entre uno de sus efectos podrá dar paso a la terminación de la relación laboral previo Visto Bueno, conforme el numeral del art. 173 del Código del Trabajo, que establece indemnización especial a más de las establecidas a las 188 y 185 del CT (despido y desahucio, respectivamente). El Código del Trabajo, a diferencia del anterior, tampoco establece cual es la remuneración que servirá para establecer el cálculo de las indemnizaciones.

CAPÍTULO 2

2. ANÁLISIS DE LA RESOLUCIÓN DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA 02-2025 EN EL DERECHO LABORAL ECUATORIANO

El Código del Trabajo establece que uno de los elementos fundamentales para calcular la indemnización por despido intempestivo es la remuneración percibida al momento de la terminación de la relación laboral. Esto significa que tanto el valor de la remuneración como el tiempo de servicio constituyen pilares esenciales para la determinación de dicho monto.

Dada la relevancia de este criterio, la Corte Nacional de Justicia emitió la Resolución 02-2025, en la que se establece una interpretación vinculante sobre cuál debe considerarse como la remuneración aplicable para estos efectos. Esta resolución busca uniformar el criterio en torno a la base de cálculo de la indemnización, garantizando seguridad jurídica tanto para empleadores como para trabajadores.

2.1. Análisis de la resolución de la Corte Nacional de Justicia 02-2025 de Ecuador

La Corte Nacional de Justicia (CNJ) es el máximo órgano de justicia ordinaria en el país. Entre sus funciones específicas se encuentran el conocimiento de los recursos de casación. Está conformado por varias salas especializadas; la Sala de lo Laboral, que para efectos de este trabajo resulta pertinente, tiene la función principal, garantizar la seguridad jurídica, y la protección de los derechos de las partes involucradas (Corte Nacional de Justicia, 2025).

El art.184, numeral 2, de la constitución, confiere a la CNJ la facultad de desarrollar jurisprudencia vinculante mediante la reiteración de fallos (Constitución de La República Del Ecuador, 2008, p. art.184). Para que un criterio judicial adquiere fuerza obligatoria con efecto *erga omnes*, es necesario que sea aprobado por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia, una vez que haya sido reiterado al menos en tres ocasiones por las Salas Especializadas. El Reglamento de Procesamiento de Precedente Jurisprudencial Obligatorio de la Corte, establece el procedimiento aplicable para la formación y adopción de precedente jurisprudenciales:

1. Emisión de al menos tres fallos ejecutoriados que contengan un criterio jurídico uniforme respecto a un punto de derecho, aplicando en casos con un patrón fáctico similar.

2. Remisión de estos fallos al Pleno de la Corte Nacional de Justicia para su análisis.
3. Deliberación por parte del Pleno, en donde se evalúa la pertinencia del criterio reiterado.
4. Expedición de una resolución en 60 días hábiles ratificando o rechazando dicho criterio como precedente obligatorio.

Este procedimiento garantiza que la jurisprudencia obligatoria no surja de manera aislada, sino a partir de un consenso para generar jurisprudencia obligatoria sostenida en el tiempo, lo cual fortalece la seguridad jurídica y la igualdad ante la ley (Resolución No. 15-2025, 2025).

En lo pertinente al presente trabajo de titulación, la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, en reiteradas sentencias, ha desarrollado el criterio de interpretación sobre la remuneración que debe considerarse para el cálculo de la indemnización por despido intempestivo, determinando que será la última remuneración percibida por el trabajador siempre que sea la más favorable, entre el mes previo, o la correspondiente al mes en que se produjo el despido.

2.2. Análisis de las Sentencias reiteradas que sirvieron de fundamento para la emisión de la resolución

En el desarrollo de la jurisprudencia laboral, la Corte Nacional de Justicia ha identificado ciertos criterios que, al ser reiterados en al menos tres sentencias, adquieren el carácter de precedente jurisprudencial obligatorio, conforme lo establece el artículo 185 del Código Orgánico de La Función Judicial, 2009. Este mecanismo, conocido como precedente de triple reiteración, pretende garantizar la uniformidad en la interpretación y aplicación del derecho. En este contexto, resulta relevante analizar las sentencias emitidas por la Corte en materia de despido intempestivo, en las cuales se ha consolidado un criterio sobre la determinación de la remuneración que debe considerarse como base para el cálculo de la indemnización correspondiente.

2.2.1. Caso 1: No. 460-2023 proceso No. 09359-2020-04477

En la resolución emitida el 11 de octubre de 2023, por la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, correspondiente al juicio No.09359-2020-04477 . En el que se fijó como objeto de la controversia en la audiencia única por la jueza de la Unidad Judicial de Trabajo de Guayaquil los siguientes puntos:

- a. Determinar si es procedente la impugnación al acta de finiquito por haber sido calculado con una remuneración inferior, si al actor le asiste derecho al pago de la indemnización correspondiente al artículo 452 y 455 del CT
- b. Pago a la diferencia del 25% de la cláusula décima tercera del Contrato Colectivo, al pago de la diferencia de la indemnización por despido intempestivo y desahucio
- c. El derecho al pago de la indemnización por despido intempestivo y desahucio; el derecho al pago de la indemnización prevista en el art. 195.3 del CT, la procedencia del pago de costas y honorarios.

La jueza de la Unidad Judicial de Trabajo, declaró sin lugar la demanda, con lo que la Corte Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas en sentencia de fecha 23 de febrero de 2022, acepta el recurso de apelación, revocando la sentencia recurrida y declarando parcialmente con lugar la demanda, dispone el pago de la indemnización establecido en el artículo 455 CT, la diferencia de la bonificación del artículo 188 CT, la diferencia de la bonificación del artículo 185 CT, la diferencia de la indemnización por cláusula 13 del Contrato Colectivo de Trabajo y el 25% por cláusula del mismo. Sin costas ni honorarios.

La parte demanda (empleador) fundamentó en el recurso de casación de la siguiente manera:

1. La entidad demandada canceló por concepto de indemnizaciones por despido intempestivo y bonificación por desahucio en base a la última remuneración completa del **mes de junio 2019**, argumentando que la relación laboral termina a 25 días del mes de julio, por lo que costa las aportaciones del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).
2. En la sentencia de instancia al haber considerado para el cálculo de la indemnización lo que establece el art. 188 CT y la bonificación del artículo 185 ibídem, como la cláusula del Contrato Colectivo, el valor del mes de julio no corresponde a un mes completo de trabajo en fundamento al art. 33 del Código Civil (Código Civil, 2025).
3. Los jueces incurrieron en falta de aplicación del artículo 229 del Código Orgánico Administrativo (COA) ya que sabiendo que se encontraba ante un acto administrativo (negativa del trámite de constitución de comité de empresa), no

aplicaron lo establecido en el artículo pues no se establece en sentencia la no suspensión del acto administrativo lo que conllevaría la ejecución inmediata y con ello el principio de legalidad, validez y ejecutividad. Con lo que el Gobierno Provincial del Guayas no tendría ningún impedimento para finalizar de manera unilateral la relación laboral y no correspondía la aplicación del art. 452 del CT.

La Sala Especializada establece en el análisis de casación, referente a la cláusula Décima Tercera del Contrato Colectivo de Trabajo, se pactó que dicha indemnización se calculará en base a la del último mes, además de que si es necesaria la vía administrativa o judicial el recargo es del 25%, siendo correcto. Lo referente al Acta de Finiquito de fecha 27 de agosto del 2019, consta que la remuneración mensual de \$ 689.32 USD, cuando en la acreditación del IESS consta la última percibida de \$734.22 USD, siendo este último valor la base para el cálculo. Dan a lugar a la impugnación de dicho documento de finiquito y la reliquidación de rubros indemnizatorios.

Detallando los valores a continuación:

- Indemnización por Despido Ilegal: \$8.810.64 USD.
- Indemnización por Despido Intempestivo: \$538.80 (diferencia de la bonificación correspondiente a \$124,47 USD).
- Cláusula del Contrato Colectivo de Trabajo \$ 1.798.00 USD
- Recargo del 25% de la Convención de rubros \$ 7.342.20 USD
- Total: \$18.61.11

El Tribunal de la Sala Especializada parte de los hechos ciertos (relación laboral de terminó en fecha 25 de julio del 2019 y de manera unilateral). El mes de julio la parte trabajadora obtuvo \$ 734.22 USD y que en el mes completo previo fue el valor \$689.32 USD, y bajo el concepto de remuneración establecido en el CT, se tomara todo lo que trabajador percibiere por trabajo, respetando lo establecido en el mismo art. 95, con lo que se observa el monto superior generado en el último periodo de sus labores. Correspondiente a rubros adicionales al sueldo habitual, y siendo esta la última remuneración. Y en espíritu del art. 188 mediante la indemnización es reparar al trabajador ante acto arbitrario sufrido por el empleador, con concordancia al artículo 326.3 de la Constitución sobre la favorabilidad.

Con lo que en caso duda sobre cuál es la remuneración que debe aplicarse para efecto del cálculo de la indemnización por Despido Intempestivo (mes anterior o la del último periodo), se deberá preferir la mejor para el trabajador. Al ser el Derecho Laboral un derecho social, dicha interpretación sobre los conceptos de tiempo del Código Civil por considerar que responde a una visión civilista, no compatible con materia laboral cuando entra en contradicción con principios y normas que protegen los derechos de los trabajadores. Se concluyó que el uso del art. 33 del Código Civil no era pertinente en el caso, por cuanto el derecho laboral posee autonomía normativa y principios propios, que deben prevalecer.

Con esta resolución, el tribunal sienta un precedente relevante, al establecer que no necesariamente debe aplicarse la remuneración del último mes completo trabajando, alejándose así del criterio Civilista que se presenta como norma supletoria, sino acoge aquella que represente la mejor remuneración percibida por el trabajador, incluso si corresponde a un período incompleto, como en el presente caso.

2.2.2. Caso 2. Resolución No. 4113 proceso No. 09359-2020-04113

En la resolución emitida el 24 de octubre del 2023, por la (Resolución No. 544-2023, 2023) correspondiente al juicio No. 09359-2020-04113. En el que se fijó como punto de debate:

Impugnación del acta de finiquito, con el fin de establecer la procedencia de indemnizaciones derivadas de la prohibición de despido en calidad de dirigente sindical, despido ilegal indemnización art. 195.3 CT efectos del despido ineficaz ,Art. 51 de la LOD art. 13 del Contrato Colectivo y el recargo del 25% y la diferencia del despido intempestivo y la bonificación del desahucio.

El Juez de la Unidad de Trabajo, resuelve mediante sentencia declarar parcialmente a lugar, mandando al pago por parte del empleador los siguientes rubros:

- Indemnización art. 455 CT ($\$1.070.56 \times 12$) = USD \$ 12.846.72
- Indemnización por discapacidad ($1.070.56 \times 18$) = USD \$ 19.270.08
- Total, de USD \$32.116.80

En el recurso de casación los fundamentos de la parte actora (trabajador), corresponden:

- Normas infringidas art. 188 y 1995.3 CT, art.2 del Acuerdo Ministerial No. 82-2017 del Ministerio del trabajo y artículo 169.2 COGEP.

La parte actora alegó que el cálculo de las indemnizaciones debió realizarse en base a la remuneración efectivamente percibida en julio 2019, por 25 días laborados, que fue superior a la del mes completo anterior, junio de 2019. Sostuvo que la sentencia de instancia realizó una interpretación restrictiva y errónea del art. 188 del Código del Trabajo, al exigir que la remuneración sea la de un mes completo, lo cual resulta perjudicial al trabajador. Contraviniendo el principio de favorabilidad previsto en el art. 326 numeral 3 de la Constitución y en el art. 7 del Código del Trabajo.

El tribunal fundamentó su decisión en la lectura del art. 95 del Código del Trabajo, argumentando que las indemnizaciones deben calcularse, tomó la remuneración de junio de 2019 para realizar las indemnizaciones reclamadas.

2.2.3 Caso 3. Resolución No. 544-2023 proceso No. 17371-2020-00251

En la Resolución emitida el 29 de noviembre del 2023, correspondiente al No. 09359-2020-04113 (Resolución No. 171-2024, 2024).

En la sentencia de primera instancia, la Unidad Judicial de Trabajo, fijó como punto de controversia, el recalcular del despido intempestivo y el desahucio de dicha indemnización y bonificación que fueron calculadas con el valor de USD \$347,19 (remuneración percibida en el mes de octubre del año 2017 y no con que realmente debía hacérselo esto con la remuneración del mes de noviembre del mismo año (USD \$ 7319,87). En primera instancia se rechaza la demanda en todas sus partes.

En segunda instancia, nuevamente se rechaza el recurso de apelación por la parte actora y confirma la sentencia subida en grado. Por lo que se interpone recurso de casación. Y la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia

La parte actora argumenta que los artículos 95 y 188 del CT, no son suficientes para que exista congruencia que le permita arribar a las conclusiones de la Sala, ya que ningún de los dos artículos citados para la indemnización de despido intempestivo se debe calcular se deba calcular sobre el antepenúltimo mes trabajando o sobre el último mes completo trabajado, al contrario, como ya se ha verificado antes el artículo 188, se debe realizar en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido intempestivo. La CNJ cita al caso de 28-11 siendo este el sueldo completo de octubre del 2017 y no de 21 días de noviembre. La CNJ establece que el mes

de noviembre es mayor a lo percibido el mes completo de octubre, y establece que cuando la remuneración completa del mes anterior al despido intempestivo sea inferior y la remuneración proporcional del último periodo sea superior deberá preferirse a la mejor por del derecho laboral un derecho social. Obligando al juzgador que a su conocimiento deban resolverse en atención a las normas del Código del Trabajo y los principios del derecho laboral descartando el punto de vista civil o mercantil.

Siendo que se tiene como tiempo de servicio desde el 3 de junio del año 2006 hasta el 21 de noviembre de 2017, y como remuneración para efecto de este cálculo la cantidad de USD 7319,87 (7.319.87 x 12 igual USD 87.838,44 (art. 188 CT) más USD. A luz del principio de favorabilidad.

Pese a que el CT no especifica si debe considerarse el mes íntegro, la defensa argumentó que jurisprudencia previa contemplaba que debía ser la correspondiente al mes anterior, la Corte ha modificado este criterio a luz del principio pro operario, donde el mes de mayor remuneración mensual devengada por el trabajador se establece como la base para el cálculo sin importar si corresponde al mes parcial o íntegro.

2.2.4 Caso 4. Resolución No. 171-2021 proceso No. 09359-2021-02739

En la resolución emitida a fecha 17 de abril del 2024, correspondiente al proceso número 09359-2021-02739 (Resolución No. 171-2024, 2024). En primera instancia se presenta una demanda laboral estableciendo como pretensiones el pago de: indemnizaciones de los arts. 195.3, 452 y 455 CT, la indemnización de la cláusula 13 del Contrato Colectivo de Trabajo y su recargo; la diferencia de indemnización del art. 1885y 188 CT, por no haberse considerado para el cálculo la última remuneración completa.

En primera instancia la jueza de la Unidad Judicial de Trabajo no da lugar a la demanda, en el recurso de apelación la Sala de la Corte Provincial en sentencia establece parcialmente a lugar ordenando el pago de indemnización establecido en el artículo 455 CT, con el valor de \$11.354.88 USD.

Ya en recurso de casación presentado por las partes, el actor fundamentó sobre si la sentencia de segunda instancia adolece de aplicación del inciso tercero del arts. 185 y 199 COGEP, arts. 188 y 185 CT y cláusula 13 del Contrato Colectivo del Trabajo, por no ordenar que se paguen dichas indemnizaciones en base al mes de julio de 2019 (laboró 25 días). En atención si fueron las respectivas del último mes laborado. Aplicando un requisito que no está establecido en la ley, al señalar que hay que liquidar las

indemnizaciones con lo ganado en el último mes completo. Es en julio que el trabajador percibió más dinero en concepto de su remuneración.

Por otra parte, se presentó autos del Acta de Finiquito en donde se hace constar que el trabajador percibió una remuneración mensual de \$946.24 USD constando en las aportaciones del IESS, correspondiente al último mes completo laborado en junio del 2019. Siendo el criterio de la Sala de Corte Provincial, considerar este valor como el correspondiente a la última remuneración percibida por el trabajador, y para el cálculo de la liquidación, rechazando la reliquidación de dichos rubros indemnizatorios pormenorizados.

Al haberse constituido la falta de aplicación del art. 185 del COGEP, se analiza por el tribunal de casación revisar los documentos que fueron aportados como pruebas:

1. Acta de finiquito, la última remuneración es del valor de \$946,24
2. El mecanizado de aportaciones del IESS referente al mes de junio del 2019 en donde laboro de forma completa recibió remuneración de \$946,24; y el mes de julio de 2019 laboró por 25 días percibió \$1.128,85

La CNJ establece que la interpretación del art. 188 CT que hace referencia con la última remuneración completa percibida por el trabajador, cumple con una finalidad de no perjudicar al trabajador, si no otorgarle derechos que le corresponden de manera más justa. Ejemplificando en el caso de que un trabajador fuera despedido el primer día del siguiente mes de labores, no podría determinarse una liquidación con base al único día de trabajo, por representar un perjuicio al trabajador y siendo contrario al sentido tuitivo del derecho laboral.

Los jueces de la CNJ aceptan el cargo planteado por la parte actora y se procede a la corrección del cálculo de las indemnizaciones solicitadas, en base al principio de favorabilidad al trabajador.

- a. Despido intempestivo: $\$1.128,85 \times 10 \text{ años} = \$ 11.288,50 - \$9,462.40$
(entregados a través del acta de finiquito) = \$1.826,10.

Resolución No.	Pretensiones principales	Meses considerados para el cálculo del Despido Intempestivo	Decisión final de la Corte Nacional de Justicia
No.09359-2020-04477	Impugnación del acta de finiquito; diferencias en indemnización por Despido Intempestivo, Desahucio y cláusula 13 del Contrato Colectivo	Julio 2019 (25 días laborados, \$ 734.22) superior al mes completo anterior (junio \$689.32)	Se acoge la impugnación. La CNJ determina que debe considerarse la última remuneración más favorable (julio incompleto). Se ordena reliquidar con base a \$734.55. No cabe la interpretación del artículo 33 del Código Civil
No.09359-2020-04113	Impugnación del acta de finiquito; reclamo de indemnizaciones por Despido Intempestivo, Despido Ilegal y efectos de Despido Ineficaz	Julio 2019 (25 días laborados), 1,070.56 \$ mayor que mes completo anterior (junio 1,125.55\$)	La CNJ acoge el recurso. Determinar que debe preferirse la mejor remuneración (julio incompleto), aplicando el principio de favorabilidad laboral
No. 17371-2020-00251	Recalculo de Indemnización por Despido Intempestivo y Bonificación de Desahucio	Noviembre 2017 (24días laborados, \$ 7319,87), superior al mes de octubre (\$3471,19)	La CNJ acepta el recurso y ordena recalcular indemnizaciones con base del mes de noviembre \$ 7319,87. Consolida el criterio jurisprudencial de tomar la última remuneración más favorable.
No. 171-2021	Pago de Indemnizaciones por Despido Intempestivo, Cláusula 13 Contrato Colectivo, desahucio y recargo del 25% por reclamo por vía judicial.	Julio 2019 25 días \$1.128,85) mayor que junio (\$946,24).	La CNJ acepta el recurso y ordena recalcular indemnizaciones con base del mes de julio \$ 1.128,85. Consolida el criterio jurisprudencial de tomar la última remuneración más favorable.

CAPÍTULO 3

3. EFECTOS JURÍDICOS DE LA RESOLUCIÓN DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA 02-2025 EN EL DERECHO LABORAL ECUATORIANO

Cumpliendo con la metodología aplicada al presente trabajo, la cual tiene un enfoque de investigación cualitativo de tipo descriptivo y analítico, se han examinado los preceptos normativos, doctrinarios y jurisprudenciales que permiten establecer una comprensión profunda sobre la figura del Despido Intempestivo con enfoque en el cálculo de la indemnización.

Este estudio, al tratar el conflicto de interpretación de la remuneración que se debe considerar como base para el cálculo en el caso del despido intempestivo, establecido en el artículo 188 del Código del Trabajo, frente a la interpretación realizada por la Corte Nacional de Justicia mediante la sentencia 02-2025, se puede determinar la existencia de efectos de carácter jurídico y económico.

3.1. Efectos jurídicos de la resolución 02-2025

La Resolución 02-2025 de la Corte Nacional de Justicia fija un precedente a favor de los trabajadores al instaurar como base del cálculo de indemnización por despido intempestivo la remuneración que más les favorezca (entre la percibida al momento del despido o la del mes íntegro inmediato anterior) (Resolución No. 02-2025, 2025) . Dicha resolución garantiza la primacía de los derechos constitucionales, corrigiendo la insuficiencia interpretativa del artículo 188 del CT. Con ello, la CNJ no solo subsana una norma que contemplaba un supuesto contrario al principio *pro-operario*, sino que establece la supremacía efectiva del principio protector en materia laboral.

a. La Supremacía del Principio *Pro-Operario*

La Resolución 02-2025 de la Corte Nacional de Justicia constituye un ejercicio de control de convencionalidad y constitucionalidad que corrige la insuficiencia interpretativa del artículo 188 del CT. Esta norma, al establecer como base la remuneración percibida al momento del despido, para la indemnización genera un perjuicio directo al trabajador en casos de desvinculación prematura en el mes del despido. La CNJ con fundamento en el principio *in dubio pro-operario* para forzar a la ley a alinearse con la justicia material, evitando así, la aplicación errónea de una

interpretación formalista que estaba perjudicando a la parte trabajadora al recibir el monto de la indemnización por efectos del error en el cálculo.

El *principio in dubio pro-operario* es una regla de prevalencia constitucional que impide la aplicación de una norma perjudicial. Para subsanar la insuficiencia del art. 188 del CT, el criterio de los juzgadores en la práctica tomó la remuneración del mes anterior completo. Sin Embargo, la Resolución 02-2025 va un poco más allá y perfecciona este criterio al establecer que se debe prevalecer la remuneración más favorable para el trabajador.

Aunque la Resolución 02-2025 no se apoya textualmente en el artículo 95 del CT para definir los componentes de la remuneración dado que no hay duda en este parámetro. La Corte establece un criterio de comparación abierto y delimitado al establecer sobre cuál es el monto de las remuneraciones que son objeto para la aplicación de la fórmula de cálculo. Esta justificación surge directamente del principio protector y de la necesidad de que la indemnización refleje la realidad económica que el trabajador ha ido generando en el desempeño de la prestación de su servicio, considerando que pueden existir sueldos y sobresueldos de manera previa o al momento de efectuarse el despido intempestivo.

Como consecuencia directa del *principio pro-operario* como la fuente de la nueva regla de cálculo, produce un efecto socioeconómico. Para el trabajador, implica un mayor capital, garantizando una compensación más justa y acorde a su realidad económica, situación que el empleador considerará al efectuar el despido intempestivo.

b. Unificación del Concepto de Remuneración Indemnizatoria: Seguridad Jurídica

El Artículo 188 del CT contempla un supuesto cuya aplicación literal conlleva una insuficiencia normativa y un resultado injusto, pues el cálculo indemnizatorio dependía de la suerte del día del despido. el principio de justicia material (dimensión clave de la seguridad jurídica) constituye una regla de prevalencia que impide la aplicación formalista de normas perjudiciales. Por ello, la CNJ utiliza este fundamento para justificar la elección de la interpretación más beneficiosa (la mejor remuneración) aunque la Ley no establezca claridad al respecto, asegurando la función reparadora de la indemnización.

Esta decisión genera previsibilidad y certeza jurídica (material) para el empleador, aquel que refleje la totalidad de las prestaciones habituales del trabajador. Al obligar a incluir los componentes variables que se percibían con normalidad, la CNJ establece que

el monto indemnizatorio sea un reflejo fiel de la capacidad económica perdida por el trabajador, elevando el acto de reparación a un estándar de justicia material.

Para dotar de seguridad jurídica al cálculo, la jurisprudencia de la CNJ debe complementarse necesariamente con la definición de remuneración prevista en el Artículo 95 del CT. Este artículo establece los límites de lo que se considera para la base del pago de indemnizaciones, como por ejemplo constituye el trabajo extraordinario y suplementario comisiones, etc. y excluyente a beneficios de orden social como las utilidades anuales, lo cual garantiza la aplicación de la mejor remuneración en la Resolución 02-2025.

3.2. Efectos económico y sociales de la resolución 02-2025

a. Efectos económico y social para las partes de la relación laboral (trabajador y empleador)

La terminación abrupta o intempestiva de la relación laboral rompe la estabilidad que posee el trabajador, privándolo de continuar percibiendo la remuneración que constituye, en muchos casos, el sustento propio y de su hogar. Esta interrupción abrupta sus ingresos económicos lo coloca en la posición de vulnerabilidad económica inmediata, impidiéndole atender las necesidades básicas del mes que daba por garantizado. Por lo tanto, el incremento del capital sustitutivo establecido por la CNJ no es una mera penalidad, sino un mecanismo que refuerza la seguridad económica del trabajador frente a la cesantía.

El efecto económico es el incremento del capital sustitutivo que recibe el trabajador desvinculado. Al elegir la mejor remuneración para el cálculo, la indemnización se convierte en un monto más fiel a la realidad económica y habitual del empleado, incluyendo rubros variables de carácter normal para pretender compensar el perjuicio causado al trabajador que se le ha privado del empleo de manera intempestiva.

Cuando un trabajador es despedido sin previo aviso, pierde de golpe el ingreso fijo que usaba para mantener su hogar. La terminación abrupta rompe la estabilidad que la persona poseía, privándola de continuar percibiendo una remuneración que constituye el sustento propio y de su hogar. Este paro repentino lo coloca en una situación económica muy frágil, impidiéndole atender las necesidades básicas del mes

que daba por garantizado e inclusive posteriores en caso de haber obtenido un crédito bancario por colocar otro ejemplo. Por lo tanto, el dinero extra de la indemnización, ordenado por la CNJ, pretende garantizar una compensación justa que realmente refleja su sueldo habitual, mitigando la vulnerabilidad que el despido genera.

La Resolución No. 02-2025 configura un precedente obligatorio de la Corte Nacional de Justicia, ejerciendo su facultad de guiar las decisiones judiciales. Este precedente se justifica con el art. 188 del CT sobre la seguridad jurídica formal, mas no material, lo que resultaba en un perjuicio para el trabajador en casos de despido en los primeros días. En tales situaciones, el principio pro-operario se utilizaba para recurrir a la remuneración del mes anterior y asegurar un valor más justo. El establecimiento de este nuevo criterio impugna que el monto indemnizatorio ya no depende únicamente del día del despido, sino de la aplicación obligatoria de la base más alta al considerar el mes completo inmediato anterior al mismo.

CONCLUSIONES

La Resolución No. 02-2025 configura un precedente obligatorio de la CNJ, que ejerce su facultad de guiar las decisiones judiciales. Lo establecido en la resolución se justifica

al observar que el Artículo 188 del CT ofrece seguridad jurídica formal, mas no material. En tales situaciones, el principio *pro-operario* se utilizaba para recurrir a la remuneración del mes anterior completo o del mes incompleto en el que ocurrió el despido, en caso de ser más favorable, asegurando de esta manera un valor más justo.

No obstante, a pesar de este importante desarrollo jurisprudencial, persiste la necesidad de reforma legal. Es indispensable que el artículo 188 del CT mismo establezca con claridad cuáles son las limitantes y los componentes que deben regir la comparación de remuneraciones. Esta clarificación debería hacerse en referencia a los criterios del artículo 95 del CT sobre los elementos constitutivos de la remuneración, con el fin de dotar de certeza y claridad a la norma primaria y mitigar la dependencia de la interpretación judicial de forma subjetiva.

Con el objetivo de optimizar la aplicación del principio de favorabilidad, se contempla una propuesta de modificación parcial al artículo 188, enfocada a garantizar la base del cálculo más favorable al trabajador para las indemnizaciones.

El cálculo de las indemnizaciones por despido intempestivo se hará tomando como base la remuneración que resulte más favorable para el trabajador entre la remuneración percibida al momento en que se produjo el despido y la percibida en el mes anterior. Con consideración de los elementos constitutivos de la remuneración conforme lo dispuesto en el art. 95 del Código.

REFERENCIAS

- Acuerdo Ministerial No. 00227- 202320, Registro Oficial (2023).
https://intranet.msp.gob.ec/images/Documentos/Ley_de_Transparencia/2024/AGOSTO/enlaces/AC-00227-2023%20NOV%2021.pdf
- Aczel, M. C. (2001). *Instituciones del Derecho del Trabajo* (Editorial La Ley).
- Bosio, R. E. (2019). *Lineamientos básicos del Derecho Social* (Advocatus).
- Cabanellas De Las Cuevas, G. (2006). *Guillermo Cabanellas de Torres DICCIONARIO JURÍDICO*. <https://abogacia.com.pe/diccionario-juridico-elemental-autor-guillermo-cabanelas-de-torres/>
- Campos Rivera, D. (1997). *Derecho Laboral Colombiano*. Editorial TEMIS Librería Jurídica.
- Carta de La Organización de Los Estados Americanos (1967).
https://www.oas.org/xxxivga/spanish/basic_docs/carta_oea.pdf
- Cessari, A. (1987). *Problemas del Derecho Laboral* .
- Código Civil, Registro Oficial (2025). <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-civil>
- Código Del Trabajo, Registro Oficial (2025). <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo>
- Código Del Trabajo, Registro Oficial (2025). <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo>
- Código Orgánico de La Función Judicial, Registro Oficial (2009).
- Código Orgánico Integral Penal, Asamblea Nacional Constituyente (2014).
- Constitución de La República Del Ecuador (2008).
- Constitución de La República Del Ecuador, Asamblea Nacional Constituyente (2008).
- Corte Nacional de Justicia. (2023). *Resolución No. 460-2023*.
<https://api.funcionjudicial.gob.ec/CJ-DOCUMENTO-SERVICE/api/document/query/hba?code=20231011-145229566226-593792259-136073074>
- Días López, R. (2024). *Liquidación Laborales texto práctico para calcular todos los rubros de una liquidación laboral*.
- Duque Ruiz, E. (2021). *Criterios Jurídicos en Materia Laboral - 2* .

- Engels, F. (2017). *El Origen de la Familia, la Propiedad Privada y el Estado*.
www.marxists.org
- Engels, F. (2019, May). *La Situación de la Clase Obrera en Inglaterra*.
<http://www.marxists.org>
- Fernández De Kirchner, D. C., Alak, J., Álvarez, J., Picardi, F., María, D., Pontoriero, P., & Del Trabajo, D. (2012). *Derecho del Trabajo. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de La Nación*. www.infojus.gov.ar
- Goldín, A. (2014). El derecho del trabajo: conceptos, instituciones y tendencias. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. <https://doi.org/10.1016/j.rlds.2015.07.012>
- Grisolia, J. A. (2010). *Manual de Derecho Laboral* . Abeledo Perrot.
- Herrera Morales, C. (2022). *Manual de Derecho Laboral Individual Privado*. Talleres de la CEP.
- Herrera Morales, C. A. (2022). *Manual de derecho laboral individual privado: análisis del ordenamiento jurídico y modelos* . Talleres de la CEP.
- Housel, D. (2016). *La Revolución Industrial* (Conklin Wendy & Torrey Maloof, Eds.). Sharon Coan, M.S. Ed.
- Krotoschin, E. (1959). *Tendencias actuales en el Derecho del Trabajo*.
- La Declaración Universal de Los Derechos Humanos (1948). <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Ley Orgánica de Las Personas Con Discapacidad (2025).
- Ley reformativa al Código Del Trabajo y Ley Del Servicio Público*. (2012).
www.lexis.com.ec
- Monesterolo Lencioni. (2020). *Sistema regulatorio de empleador privados y obreros*. Corporación de Estudios y Publicaciones .
- Monesterolo Lencioni, G. (2020). *Sistema Regulatorio de empleados privados y obreros* . Centro de Publicaciones PUCE.
- Neves Mujica, J. (2007). *Introducción al Derecho Laboral* (Fondo Editorial).
- Obregón, M. (2016). *Estabilidad Laboral No es Sinónimo de Reposición*.

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf

Ortega Caicedo, G. (2023). *Manual de Derecho jurisprudencia del Trabajo*. Cevallos Librería Jurídica.

Pacheco Zerga, L. (1996). *LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO*. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Mario-Pasco-Homenaje-full-589-607.pdf>

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).

Pla, R. A. (1978). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Biblioteca de Derecho Laboral.

Reglamento a La Ley Orgánica de Discapacidades, 109 Registro Oficial Suplemento (2017). www.lexis.com.ec

Resolución No. 171-2024 (2024). <https://api.funcionjudicial.gob.ec/CJ-DOCUMENTO-SERVICE/api/document/query/hba?code=20240417-150956935718-593792259-136073074>

Resolución No. 544-2023 (November 29, 2023). <https://api.funcionjudicial.gob.ec/CJ-DOCUMENTO-SERVICE/api/document/query/hba?code=20231129-153582690943-593792259-136073074>

Rosa Rodríguez, A., Isorni, A. B., & Yanuzzi, J. P. (2010). *La Organización Internacional del Trabajo (OIT). Existencia, importancia y trascendencia* (p. 39). Universidad nacional de santiago del Estero. <https://fhu.unse.edu.ar/carreras/rcifra/c5/rodriguez-belkins-yanuzzi.pdf>

Sentencia No. 986-19-JP:21 (2021). https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOidhOTZIMGNkMi1kN2ViLTRjZDUtYTY2Mi0yZmUzM DU2NDIyY2MucGRmJ30=

Sentencia 25 de Noviembre de 1997, La primera sala de lo Laboral y Social (1997).

Trujillo, J. C. (1973). *Derecho del Trabajo : Vol. I* (Don Bosco). Pontificia Universidad Católica del Ecuador.