

INFORME APORTES CIUDADANOS 2025

1. Antecedentes

- 1.1. *“Necesito información para poder cobrar una liquidación pendiente a la empresa Ecuire.”*

2. Fundamentos jurídicos

- **Constitución de la República del Ecuador**

El artículo 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador dispone: *“El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”.*

- **Código del Trabajo**

El artículo 169 del Código del Trabajo dispone: *“Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina: 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 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 del artículo 172 de este Código; 8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y, 9. (Sustituido por el Art. 26 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Por desahucio presentado por el trabajador.”*

El artículo 595 del Código del Trabajo dispone: *“(…) El documento de finiquito suscrito por el trabajador podrá ser impugnado por éste, si la liquidación no hubiere sido practicada ante el inspector del trabajo, quien cuidará de que sea pormenorizada”;*

- **Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-053**

El artículo 6 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-053 dispone “*Artículo 19. De la obligación del registro información de actas de finiquito. El empleador que haya terminado la relación laboral con un trabajador deberá elaborar y registrar los datos del ex trabajador en el sistema que el Ministerio del Trabajo establezca para el efecto. La elaboración de las actas de finiquito se realizará en el sistema referido, proporcionando la información requerida. El acta de finiquito deberá estar debidamente suscrita por las partes y se deberá cargar en conjunto con el comprobante de pago en formato PDF en la misma plataforma para la generación del código HASH y la finalización del proceso de legalización. El registro del acta se lo realizará en un plazo máximo de quince días, contados a partir de la terminación de la relación laboral.*

3. Desarrollo

En atención a su consulta respecto a cómo proceder para el cobro de una liquidación pendiente por terminación de la relación laboral, se informa lo siguiente:

Cuando se finaliza una relación laboral el trabajador tiene derecho a recibir los valores que le correspondan por concepto de liquidación, los cuales pueden incluir remuneraciones pendientes, décimos, vacaciones no gozadas, fondos de reserva, proporcionales y demás beneficios o indemnizaciones que correspondan según la forma en que se haya producido la terminación de la relación laboral.

Es importante considerar que el Código del Trabajo en su artículo 169 determina diversas formas de terminación de la relación laboral, entre las que se encuentran, entre otras: renuncia o desahucio del trabajador, despido intempestivo, acuerdo entre las partes, finalización del plazo del contrato, o cumplimiento de la obra o servicio contratado. Independientemente de la forma en que se produzca la terminación, el empleador debe proceder a liquidar los valores que correspondan al trabajador conforme a la ley.

En este sentido, el ciudadano puede considerar las siguientes opciones:

Opción 1: Acuerdo directo entre empleador y trabajador

Una vez concluida la relación laboral, el ordenamiento jurídico ecuatoriano reconoce la posibilidad de que empleador y trabajador, en ejercicio de su autonomía de la voluntad, alcancen acuerdos directos respecto al pago de la liquidación correspondiente, sin que resulte indispensable la activación de instancias administrativas o judiciales. No obstante, dicha facultad no es absoluta, toda vez que se encuentra sujeta al respeto irrestricto de los derechos laborales, los cuales, por su naturaleza, son irrenunciables conforme lo establece el artículo 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador.

En este contexto, cualquier acuerdo que se suscriba entre las partes deberá observar de manera estricta el marco normativo vigente, garantizando que los valores reconocidos al trabajador respondan a un cálculo íntegro, proporcional y conforme a la forma de terminación de la relación laboral. De esta manera, el acta de finiquito se configura como el instrumento idóneo mediante el cual se detallan de forma desglosada los rubros a percibir, constituyéndose en un mecanismo de transparencia, seguridad jurídica y protección efectiva de derechos laborales.

Bajo esta lógica, la suscripción del acta de finiquito, una vez verificado el cumplimiento de las obligaciones económicas por parte del empleador, materializa una solución ágil, voluntaria y legalmente válida, fortaleciendo el cumplimiento y diálogo dentro del ámbito laboral, en estricta observancia de los principios que rigen el derecho laboral.

Opción 2: Presentación de denuncia ante el Ministerio del Trabajo

En caso de que no exista acuerdo entre las partes o el empleador no haya cancelado los valores correspondientes a la liquidación, el trabajador puede presentar una denuncia laboral ante la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público o la Delegación Provincial del Ministerio del Trabajo que sea competente.

Para ello, el ciudadano deberá llenar el formulario correspondiente de denuncia e ingresarlo en ventanillas, en el cual se registrará información relevante como:

- Datos del trabajador o extrabajador.
- Datos del empleador o empresa.
- Motivo de la denuncia.
- Dirección del empleador.
- Correos electrónicos para efectos de notificación.

Una vez presentada la denuncia, la información es ingresada en la base de datos y sistema del Ministerio del Trabajo, generándose una Boleta Única con un número asignado, mediante la cual se registra el trámite correspondiente.

Posteriormente, esta boleta es notificada al empleador, con la finalidad de poner en su conocimiento el proceso iniciado dentro de la cual ya consta de manera automática posterior a su registro, la fecha y hora señalada para llevarse a cabo una audiencia ante un Inspector de Trabajo.

Durante dicha audiencia, el Inspector de Trabajo procurará que las partes alcancen un acuerdo respecto al pago de los valores pendientes, garantizando el respeto de los derechos laborales del trabajador. En caso de lograrse un acuerdo, se procederá a suscribir un acta de audiencia, en la cual se establecerán los valores a cancelar y la forma de pago, ya sea en un solo pago o mediante un cronograma de pagos en cuotas. De igual manera, en caso no existir un acuerdo amistoso entre las partes, se sienta la respectiva acta con la imposibilidad de acuerdo considerando que la falta de pago de una liquidación y su debido registro en las plataformas de esta Cartera de Estado, podrían generar una sanción a la parte empleadora.

El acta de audiencia suscrita constituye un documento de respaldo para ambas partes, en el cual el empleador se compromete a cumplir con el pago acordado y el trabajador a recibir los valores correspondientes conforme a lo pactado.

4. Conclusión

En atención a lo expuesto, el Ministerio del Trabajo reafirma su compromiso irrestricto con la protección y garantía de los derechos de los trabajadores, asegurando que toda relación laboral, incluso una vez finalizada, se sujete al cumplimiento íntegro de las obligaciones legales por parte del empleador. En este sentido, se ratifica que los valores correspondientes a liquidaciones laborales constituyen derechos ciertos, exigibles e irrenunciables, cuya observancia no depende de la voluntad unilateral de las partes, sino del marco normativo vigente.

Bajo esta línea, esta Cartera de Estado promueve mecanismos ágiles y efectivos que permitan, en primera instancia, la solución directa y voluntaria entre empleador y trabajador, siempre que se respeten los derechos laborales; y, de no ser posible, garantiza la activación oportuna de los canales administrativos correspondientes, a través de los cuales se tutela el cumplimiento de la normativa y se adoptan las acciones necesarias frente a eventuales incumplimientos.

De esta manera, el Ministerio del Trabajo no solo actúa como ente rector y regulador, sino como garante activo del equilibrio en las relaciones laborales, brindando a la ciudadanía herramientas claras, procesos accesibles, celeridad y acompañamiento institucional permanente, con el objetivo de asegurar que ningún derecho laboral quede desprotegido y que toda obligación por parte del empleador hacia los trabajadores sea debidamente cumplida en el marco de la ley.

5. Firmas de responsabilidad.

Acción	Nombre y Apellido / Cargo	Firma
Elaborado	Michael André Játiva Terán Inspector de Trabajo	
Revisado y aprobado	Daniela Alejandra Sagñay Ponce Directora Regional de Trabajo y Servicio Público de Quito.	