



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO PROCESAL**

**TRABAJO DE TITULACIÓN EXAMEN COMPLEXIVO PARA LA
OBTENCIÓN DEL GRADO DE MAGÍSTER EN DERECHO PROCESAL**

**REFORMA LEGAL AL PROCEDIMIENTO DE IMPUGNACIÓN
DEL ACTA DE FINIQUITO LABORAL**

ABG. MARTHA SORIA MURILLO

Enero 26 de 2017



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO PROCESAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la **Abg. Martha Soria Murillo**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Derecho Procesal**.

REVISORES

Dr. Francisco Obando Freire

Dr. Alfredo García Cevallos, Ph. D

DIRECTOR DEL PROGRAMA

Dr. Santiago Velásquez Velásquez

Guayaquil, a los 26 días del mes de enero del año 2017



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO PROCESAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Abg. Martha Soria Murillo

DECLARO QUE:

El examen complejo, **Reforma legal al procedimiento de impugnación del acta de finiquito laboral**, previo a la obtención del **Grado Académico de Magister en Derecho Procesal**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 26 días del mes de enero del año 2017

LA AUTORA


Abg. Martha Soria Murillo



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO PROCESAL**


AUTORIZACIÓN

Yo, Abg. Martha Soria Murillo

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del examen complejo, **Reforma legal al procedimiento de impugnación del acta de finiquito laboral**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 26 días del mes de enero del año 2017

LA AUTORA:


Abg. Martha Soria Murillo



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO PROCESAL**

INFORME DE URKUND

The screenshot displays the URKUND web interface. The browser address bar shows the URL: <https://secure.orkund.com/view/24102012-550388-314788#DcMxCoAwEATAv6Q+ZJM7b02+lhYSVFKYJqX4dx2YJ9wjDXSJR>. The page title is "URKUND".

Documento: EXAMEN COMPLEXIVO MARTHA FINAL.doc (D24342139)
Presentado: 2016-12-14 10:48 (-05:00)
Presentado por: Andrés Isaac Obando Ochoa (ing.obandoo@hotmail.com)
Recibido: santiago.velazquez.ucsg@analysis.orkund.com
Mensaje: RV: EXAMEN COMPLEXIVO FINAL MARTHA SORIA. [Mostrar el mensaje completo](#)
 3% de esta aprox. 21 páginas de documentos largos se componen de texto presente en 7 fuentes.

Lista de fuentes:

Categoría	Enlace/nombre de archivo
	http://www.derechoecuador.com/productos/producto/cata...
	http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/5242/1/T-UC...
	http://es.slideshare.net/fabriciovela1973/ley-de-justicia-lab...
	http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/5117/1/T-UC...
	http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3995/1/T-U...
	http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/5861/1/T-UC...

87% # 1 Activo **Fuente externa:** <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/55...> **87%**

TRABAJO DE TITULACIÓN EXAMEN COMPLEXIVO PARA LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE MAGISTER EN DERECHO PROCESAL

REFORMA LEGAL AL PROCEDIMIENTO DE IMPUGNACIÓN DEL ACTA DE FINIQUITO LABORAL

ABG. MARTHA SORIA MURILLO

Diciembre, 14
del 2016

UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN DERECHO PROCESAL
CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la Abg. Martha Soria Murillo, como requerimiento parcial para la obtención del

Agradecimiento

A Di-s, por haberme dado obstáculos en la vida para enseñarme que con fuerza, fortaleza y persistencia, se puede lograr todo cuando uno quiere y se lo propone rompiendo las barreras al decir las palabras no puedo y estoy agotada. NO EXISTE.

A mi hijo, eres mi motivación nunca fuiste un impedimento para lograr mis metas, sin ti mi mundo terrenal no tendría razón de lucha, esfuerzo y ser cada día mejor, gracias por tenerme paciencia por las veces que te reste tiempo de juegos pero lo sumábamos estudiando juntos los dos mientras te enseñaba a leer siempre me acompañaste a estudiar somos un equipo de dos, recuérdalo por siempre, nuestro sacrificio no será en vano al final recogeremos los frutos.

A mi padre, te lo prometí en tu tumba y lo cumplí todo lo que soy te lo debo a ti, mientras vivas en mi corazón, siempre existirás en mí todos tus consejos han hecho eco en todo mi ser.

A mi madre, gracias por el apoyo incondicional a pesar de tu grave enfermedad hemos sabido luchar juntas.

A mis hermanos, gracias por darme apoyo para no desfallecer en el camino de esta lucha de vida pensando algunas veces que ya no lo lograría.

Especial a mi esposo, gracias por estar siempre a mi lado con todas las adversidades presentadas en el camino me enseñaste que la lucha es de ambos.

A mis queridas compañeras de trabajo, las abogadas: Helen Macías Peña, Rosa Elvira Vásquez Valdiviezo, Narcisa Chandy Vélez y Magíster: Fredesulinda Paéz y Elaine Chiluiza, porque la verdadera amistad se la demuestra y ustedes me la han brindado apoyándome con sus consejos, experiencias y conocimientos en lo laboral de lo adquirido al ejercer el cargo como autoridades siendo Inspectoras de Trabajo Provinciales del Guayas, siendo de gran ayuda al momento de realizar esta investigación, no lo hubiera logrado sin ustedes amigas.

Dedicatoria

A mi hijo: Benjamín Daniel Blanco Soria

A mi padre amado: Daniel Cristóbal Soria

A mi madre: Martha Murillo Chila Vda. De Soria

A mi esposo: José Vicente Herbas Herrera

A mis compañeras las abogadas: Helen Macías Peña, Rosa Elvira Vásquez Valdiviezo,
Narcisa Chandy Vélez y Magíster: Fredesulinda Paéz y Elaine Chiluíza

A las honorables instituciones: Ministerio de Trabajo y Defensoría Pública.

Índice

Resumen.....	xii
Abstract	xiii
Introducción	1
Desarrollo.....	4
1. Marco doctrinal	4
1.1 La terminación de la relación laboral	4
1.1.1 Por acuerdo de las partes	5
1.1.2 Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato	5
1.1.3 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
1.1.4 Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo	6
1.1.5 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	6
1.1.6 Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 del Código del Trabajo	6
1.1.7 Por voluntad del trabajador según el artículo 173 del Código del Trabajo	7
1.1.8 Por desahucio	8

1.2	El Acta de Finiquito	8
1.3	La Impugnación	14
1.4	Glosario de términos	17
2.	Marco Metodológico	19
2.1	Metodología	19
2.2	Métodos	20
2.3	Categorías y dimensiones	21
2.4	Plan de tabulación y unidades de análisis	22
2.5	Resultados	23
2.6	Discusión	24
3.	Presentación de la propuesta con su respectiva validación por expertos	24
	Conclusiones	27
	Recomendaciones	27
	Referencias	28
	Consultas Bibliográficas	28
	Consultas Web	29
	Consultas Legales	29
	Apéndices	31
1.	Validación de la propuesta realizada por un experto en materia constitucional.	

4. Entrevistas.....	32
Entrevista 1: Abg. Rosa Elvira Vásquez Valdiviezo	32
Entrevista 2: Abg. Jorge Alberto Aguilera Bauz	34
Entrevista 3: Abg. Catalina Lucrecia León Gómez	36
Entrevista 4: Abg. Christian Damián Alache Vera.....	38
Entrevista 5: Abg. Sonia Muñoz Valencia.....	40
5. Base legal	43
5.1 Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo.....	43

Índice de Tablas

Tabla 1: Categorías y dimensiones científicas.....	21
Tabla 2: Cuadro estadístico de actas de finiquito presentadas en el Ministerio de Trabajo.....	22

Índice de Figuras

Figura 1.- Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo (SAITE).....	11
Figura 2.- Módulo de Datos del Trabajador y Actas de Finiquito.....	11
Figura 3.- Reporte de Contrato generado.....	12
Figura 4.- Reporte de Acta de Finiquito.....	13
Figura 5.- Reporte de razón sentada en Acta de Finiquito.....	14
Figura 6: Actas de finiquito presentadas en la ciudad de Guayaquil durante el año 2014.....	22

Resumen

Siendo el acta de finiquito el documento mediante el cual las partes de una relación contractual de trabajo manifiestan que han finiquitado todo valor correspondiente por la culminación de la relación laboral, se hace necesario el planteamiento de una reforma referente a la revisión y pormenorización del acta de finiquito ante el inspector del trabajo hasta un monto de cuantía de dieciocho remuneraciones básicas del trabajador en general.

Actualmente en el Ministerio de Trabajo, ente rector ante el cual la ley dispone se acuda a fin de que se pormenore y se suscriba el acta de finiquito, se ha dispuesto que las actas de finiquito se registren en el sistema informático SAITE (Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo), sistema que realiza el cálculo del acta de finiquito a partir de la información ingresada por el empleador, ésta luego de ser pagada en el lugar de trabajo se carga nuevamente al sistema SAITE. Sistema que no es revisado por autoridad alguna, motivo por el cual se genera la inconformidad por parte de la clase obrera toda vez que queda al arbitrio del patrono las fechas de pago y la información que sirve de base para el cálculo de dicha acta. Esta inconformidad generada la sufre actualmente la clase trabajadora que se ve avocada a iniciar procedimientos de impugnación del acta de finiquito ante la autoridad judicial, incluso por ínfimas cuantías ya que la autoridad administrativa, inspector de trabajo, ha dejado esta competencia injustificadamente en base a un acuerdo ministerial.

PALABRAS CLAVES: RELACIÓN LABORAL, ACTA DE FINIQUITO, IMPUGNACIÓN.

Abstract

As the minutes of settlement document by which the parts of a contractual working relationship say they have finalized all corresponding value for the culmination of the employment relationship, the approach of a reform concerning the review and Particulars of the certificate is necessary settlement before the labor inspector to the amount of eighteen amount of basic pay of workers in general.

Currently in the Ministry of Labour, the governing body to which the law provides is go to that itemize and the minutes of settlement is signed, there is provided that the settlement documents are recorded in the computer system SAITE (System Administration Integral of Labour and Employment) system that calculates the minutes of settlement from the information entered by the employer, this after being paid in the workplace is reloaded to SAITE system. System that is reviewed by any authority, why the discontent generated by the working class since it left to the discretion of the employer payment dates and the information that forms the basis for the calculation of the minutes. This disagreement generated the currently suffering the working class that is doomed to institute proceedings to challenge the certificate of settlement before a judicial authority, even tiny amounts as the administrative authority, labor inspector has left the competition without justification based on a ministerial agreement.

KEYWORDS: EMPLOYMENT, MINUTES OF SETTLEMENT, DISPUTE.

Introducción

El objeto de estudio en la presente investigación es el Derecho Procesal y el campo de acción, el Derecho Laboral.

La terminación del contrato de trabajo se formaliza con el “Acta de Finiquito”, que libera presuntamente a las partes de toda obligación legal y establece en ella la decisión de las partes de dar por terminada toda relación contractual existente. Esta acta constituye un recibo de finiquito, y de manera fehaciente mas no definitiva declara extinguido el contrato laboral entre las partes, donde es fundamental la constancia de las partes de poner fin a la relación laboral por mutuo acuerdo.

Para que sea válida la declaración de las partes de haber terminado la relación laboral por mutuo acuerdo es primordial que no se haya conseguido a través de algún mecanismo que vicie el consentimiento de la persona, como el error, uso de la fuerza, intimidación u otros factores. De esta manera queda impreso en el documento de finiquito que las obligaciones contraídas por las partes quedan saldadas mediante el pago de un valor que reconoce todo lo adeudado, y así, el trabajador no tendría motivo alguno para reclamar ningún pendiente.

El Código de Trabajo actual le permite al trabajador impugnar el acta de finiquito de acuerdo a lo establecido en el artículo 595 del Código de Trabajo; sin embargo, es necesario analizar el procedimiento que se sigue y si está validando previamente la procedencia de tal impugnación. La norma mencionada especifica en qué circunstancias es viable tal recurso, por ejemplo, si la liquidación de haberes es efectuada ante el Inspector de Trabajo y debidamente detallada, no existe suficiente motivación para impugnar el documento ni desconocer el valor jurídico del mismo. Pero, si llegara a determinarse que existe algún vicio en el consentimiento del trabajador para aceptar el finiquito o éste desconoce algún valor pendiente, el trabajador tiene todo el derecho de impugnar por la vía judicial y hacer valer su derecho exigiendo lo que realmente le corresponde, por cuanto los derechos conquistados en materia laboral son irrenunciables.

Logrando que se reforme el procedimiento de impugnación del finiquito laboral en la ley vigente, se respondería a la siguiente interrogante: *¿Cómo el Código de Trabajo impediría el desgaste judicial al recibir impugnaciones de finiquitos laborales sin existir ningún vicio en su suscripción?*

A través de esta propuesta la maestrante demostrará que la Ley es muy clara en cuanto a la impugnación del acta de finiquito y que a pesar de la norma, los practicantes del Derecho la manipulan a su favor para impugnar este documento en todo momento recargando así a la función judicial y devaluando el trabajo de los inspectores de trabajo como autoridades administrativas, por lo que es necesario realizar una reforma a la ley que expresamente impida la impugnación de las actas de finiquito. Es necesario buscar alternativas que deroguen viejas prácticas legales y que lo único que hacen es retardar la justicia. Existen un sinnúmero de instituciones públicas y servidores públicos de los cuales no se obtienen un rendimiento máximo sino que realizan una labor mediocre, por lo que, con esta reforma no sólo se lograría minimizar los juicios en los Juzgados de Trabajo sino también optimizar la labor de los Inspectores de Trabajo asumiendo una función que acelerará la justicia y descongestionará a la función Judicial.

Como objetivo general de esta investigación se establece: *Elaborar una propuesta de reforma legal al procedimiento de impugnación al acta de finiquito laboral en el actual Código de Trabajo, que garantice los derechos de los trabajadores e impida la mala utilización de este recurso.*

Los objetivos específicos que llevarán a alcanzar el objetivo general son:

- a) Definir cuándo un Acta de Finiquito cumple con los requisitos establecidos en la Ley.
- b) Determinar cuándo es procedente impugnar el Acta de Finiquito debidamente suscrita por las partes ante la Autoridad de Trabajo.
- c) Establecer los mecanismos que el trabajador debe realizar cuando no esté de acuerdo con la cantidad a recibir, descrita en el Acta de Finiquito.

Como premisa de investigación se plantea la siguiente:

Reformando el procedimiento actual del finiquito laboral en el Código de Trabajo se garantizarían los derechos de los trabajadores a recibir sus haberes por el trabajo realizado e impediría el mal uso del recurso de impugnación.

Desarrollo

1. Marco doctrinal

1.1 La terminación de la relación laboral

La relación laboral finaliza cuando existe una causa legal que dé fin al acuerdo entre trabajador-empleador, cesando los efectos de la relación contractual contraída. Para esto el autor Rafael Caldera (1960) dice:

A diferencia de lo que ocurre con otras relaciones jurídicas, uno de los momentos más fecundos, en el Derecho Laboral es el de la extinción de la relación que ha existido entre un patrono y un trabajador. La necesidad de proteger al trabajador en el momento en que se encuentre sin ocupación por una circunstancia de que no sea culpable, el deseo de amparar también justamente al patrono contra una ruptura abusiva por parte del trabajador y el propósito de dar a éste un interés de permanencia en la empresa y recompensarle por la colaboración prestada durante largo tiempo, han suscitado una cuidadosa regulación jurídica que atribuye a la terminación de la relación de trabajo diversas consecuencias, según la causa que la hubiere motivado. (pág. 70)

Según el Código del Trabajo vigente, en su artículo 169, el contrato individual de trabajo tiene varias causales para terminarlo cuyo tenor literal indica:

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. Por desahucio presentado por el trabajador.

1.1.1 Por acuerdo de las partes

Parte de la doctrina laboral sostiene que la vinculación entre empleador y trabajador no tiene necesariamente que tener un origen contractual y que basta con que se cumpla de hecho, aún con prescindencia del consentimiento de las partes, la prestación de servicios subordinada de éste a aquél, para que surja entre ambos una relación de trabajo tutelada por el derecho laboral. Aun si se aceptase esta teoría de la relación de trabajo como una vinculación no necesariamente consensual, hay que señalar que la voluntad de ambas partes puede dar inicio a dicha relación y que, asimismo, puede ponerle fin. (Hernández, 2001, pág. 12)

El objetivo del derecho laboral siempre ha sido proteger al trabajador, pues es considerado la parte vulnerable dentro de una relación laboral, especialmente cuando ésta es terminada sin su consentimiento, puesto que cuando existe la voluntad de ambos es más flexible la terminación del mismo. Hay que recalcar que el consentimiento debe estar libre de cualquier vicio que anule el mismo.

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

La conclusión del trabajo dentro de un contrato de obra es causal para declarar la terminación de él, puesto que desde el inicio está acordado que se termina con la finalización de la obra.

1.1.3 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

La muerte del patrono no necesariamente da por terminado el contrato de trabajo siempre y cuando exista alguien que lo suceda, a no ser que la naturaleza del contrato es personal entre trabajador y patrono.

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

La muerte del trabajador implica tácitamente la terminación del contrato, extinguiéndola automáticamente, puesto que no es susceptible de sucesión.

1.1.5 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

Según el autor Eloy Maduro Luyando (1967),

...para algunos autores, el caso fortuito y la fuerza mayor son acontecimientos que impiden el cumplimiento de la obligación y que generalmente no pueden preverse. Otros autores sostienen que el caso fortuito y la fuerza mayor tiene como característica principal la de ser circunstancias que impiden el cumplimiento del obligado y que no son imputables al mismo. Esta última característica –que son circunstancias independientes de la actuación o conducta del obligado y no imputables a él- quizás sea la nota más típica y unánime reconocida por la doctrina. (pág.100)

1.1.6 Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 del Código del Trabajo

El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los casos previstos en el Art. 172 del Código de Trabajo:

El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos: 1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días

consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor; 2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados; 3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador; 4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante; 5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió; 6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social; más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y, 7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

1.1.7 Por voluntad del trabajador según el artículo 173 del Código del Trabajo

El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos previstos en el Art. 173 del Código de Trabajo:

El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes: 1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes. En caso de que las injurias sean discriminatorias la indemnización será igual a la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código. 2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y, 3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.

En caso de faltas cometidas por el trabajador o el empleador, cualquiera de ellos deberá terminar la relación laboral, previa la autorización de las autoridades laborales. Esto se conoce como *Visto Bueno*. Las causas para terminar el contrato de trabajo están detalladas en la ley. El trámite de visto bueno debe iniciarse dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que el trabajador cometió la falta. Si la autoridad laboral no concede el visto bueno, el empleado podrá continuar en sus funciones o podrá considerarse que fue despedido intempestivamente, con la consiguiente indemnización.

La relación laboral puede suspenderse al momento de iniciar el trámite de visto bueno, si el empleador deposita ante las autoridades laborales un valor equivalente a la última remuneración mensual del empleado.

1.1.8 Por desahucio

La reforma laboral incorporada en la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el hogar, el 20 de abril del 2015, establece en su artículo 30, que el desahucio sólo puede ser presentado por el trabajador, siendo su deseo de finalizar el contrato de trabajo, notificando a su empleador la decisión a través de la Autoridad de trabajo respectiva.

1.2 El Acta de Finiquito

El acta de finiquito es un documento donde se deja sentada la finalización de la relación laboral. La jurisprudencia determina que este documento acredita que las partes involucradas desean extinguir la relación que las une contractualmente por mutuo acuerdo. Es así que, quien desee desacreditar este mutuo consentimiento deberá probar que influyeron vicios en él, lo cual es bien complicado y es una tarea que recae sobre el trabajador al momento de impugnar.

Dentro del acta de finiquito deben existir determinados considerandos para cumplir con las formalidades de ley que debe tener dicho documento:

- **Identificación de las partes**

En este acápite se detallan los datos identificativos de las personas involucradas. Los datos del empleador con su representante legal si es persona jurídica, o número de RUC si es persona natural; y, los datos del trabajador.

- **Haberes**

En este acápite se detallan todos los haberes o conceptos por los cuales debe recibir algún valor el trabajador, entre ellos, están las bonificaciones no recibidas o prorrateadas, vacaciones no devengadas y valores por concepto de horas suplementarias o extraordinarias. Asimismo, si la salida del trabajador se debe a un despido intempestivo, es en este lugar donde se señala la indemnización a recibir por ese concepto.

- **Deducciones**

Así como existen valores por pagar, también existen valores a descontar, y es en este acápite que deben señalarse. Por ejemplo, el descuento de anticipos realizados o multas a aplicar.

- **Saldo y Firma**

Finalmente, se deducen de los haberes las deducciones, y se obtiene el saldo a cancelar que será la cantidad neta a recibir por parte del trabajador por concepto de finiquito. Es en este acápite donde las partes aceptan y suscriben el documento plasmando así su satisfacción en cuanto a lo expresado allí.

El Ministerio de Trabajo es el ente regulador de los finiquitos laborales, quien hace poco más de dos años recibía a las partes involucradas previo a la suscripción del documento de finiquito para constatar que no exista ningún vicio de consentimiento y sobretodo que el trabajador esté de acuerdo con los haberes liquidados; sin embargo, existe una reforma –cuyo objeto es automatizar este proceso- en el portal web de dicha institución que permite cargar el documento ya suscrito y ahora ninguna persona se encarga de determinar si se cumple con los supuestos ya mencionados. De esta manera,

se deja al trabajador sin mecanismo para reclamar en caso de estar insatisfecho con algún concepto.

El sistema utilizado por el Ministerio de Trabajo es el SAITE (Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo) que está habilitado 24 horas, 7 días en la web para registrar la información necesaria, tanto de los empleadores como de los trabajadores, y así generar las actas de finiquito finalmente. Se ingresa en el sistema todos los datos de la relación laboral que permitan realizar una liquidación de haberes.

Con la implementación de este sistema se elimina el trabajo manual de revisión por parte de los Inspectores de Trabajo que después de generado un turno y señalada una fecha se reunía con las interesados y verificaba que el trabajador reciba su liquidación. Ahora se ingresa la información que el propio sistema solicita y genera el documento final del acta de finiquito.

El sistema cuenta con varios módulos, dentro de los cuales se encuentra el de Contratos y Actas de Finiquito.



Figura 1

Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo (SAITE)

Tomado de: Sistema SAITE, Ministerio de Trabajo, www.trabajo.gob.ec (2016)

Dentro del módulo de “Datos del trabajador y Actas de Finiquito”, es donde se desplegarán pantallas para ingresar inicialmente los datos del empleador y del trabajador con quien se terminó la relación laboral. En ellos se deben ingresar los generales de ley que requiere el sistema.




Figura 2

Módulo de Datos del Trabajador y Actas de Finiquito

Tomado de: Sistema SAITE, Ministerio de Trabajo, www.trabajo.gob.ec (2016)

Después de ingresar la información requerida el sistema presenta el reporte con toda la información detallada, tal como está en la figura siguiente.



CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO

Las partes se ratifican y aceptan el contenido de las cláusulas contractuales.

INFORMACIÓN DEL EMPLEADOR

CI / RUC:	120456789
Razón Social:	empresa prueba
Representante Legal:	RIVADENEIRA HINOJOSA CESAR MAURICIO

INFORMACIÓN DEL TRABAJADOR

CI / Pasaporte:	1802920882
Nombre del Trabajador:	VELASCO NARANJO RUBELA LORENA
Edad:	35
Discapacidad:	Otras
Migrante Retornado:	No

INFORMACIÓN DEL CONTRATO

Tipo de Contrato:	CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO
Fecha de inicio de labores:	11/09/2014
Fecha terminación de contrato:	10/09/2015
Periodo de prueba:	No
Remuneración:	\$ 1.500,00
Cargo del trabajador:	Médico
Grupo ocupacional:	Médicos
Jornada de trabajo (horas):	150,00
Jornada nocturna:	No
Jornada especial:	No
Funciones de confianza:	No

Figura 3

Reporte de Contrato generado

Tomado de: Sistema SAITE, Ministerio de Trabajo, www.trabajo.gob.ec (2016)

Tal como se genera el reporte del contrato suscrito entre las partes, el sistema también genera el reporte del Acta de Finiquito a suscribir con las partes. En este documento se detalla el lugar y fecha de suscripción; los datos de la compañía con su representante legal, o, si es persona natural el nombre directo del empleador; y, los datos de la trabajadora.

En los siguientes incisos presenta los antecedentes de la relación laboral, esto es, la fecha de inicio de labores, así como el cargo o función que ejercería el trabajador en la

empresa. También se detalla la remuneración percibida y la fecha de culminación de labores.

Finalmente, con todos estos considerandos en el último acápite del documento de finiquito se presentan uno a uno de los haberes liquidados, así como el saldo neto a percibir.

Acta de finiquito
@DACE

Ministerio de Relaciones Laborales

ACTA DE FINIQUITO

En SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS; Sabado 27 de Septiembre de 2014, ante la compañía o empleador REYBANPAC REY BANANO DEL PACIFICO C.A., por medio de su representante legal el (la) señor(a) CAIZA MUYOLEMA CARLOS DAVID, en su calidad de empleador(a), por una parte y, por otra parte el (la) señor(a) ACOSTA YANEZ ROBINSON VINICIO, en su calidad de trabajador(a), suscriben la presente Acta de Finiquito, contenida dentro de los siguientes términos, términos:

PRIMERO.- Con fecha Lunes 2 de Junio de 2014, la compañía o empleador REYBANPAC REY BANANO DEL PACIFICO C.A. y el (la) señor(a) ACOSTA YANEZ ROBINSON VINICIO, celebraron un contrato de trabajo mediante el cual el (la) trabajador(a), se comprometió a prestar sus servicios en calidad de SUPERVISOR DE VENTAS en las instalaciones de esta empresa o empleador. Por dichos servicios el trabajador percibió una remuneración mensual USD 500.00, estos servicios los prestó hasta el Sabado 27 de Septiembre de 2014, fecha en que concluyó la relación laboral por acuerdo de las partes.

SEGUNDO.- Con estos antecedentes, el(la) empleador(a), procede a liquidar en forma pormenorizada todos y cada uno de los haberes a que tiene derecho el (la) Trabajador(a), de la siguiente manera:

Figura 4

Reporte de Acta de Finiquito

Tomado de: Sistema SAITE, Ministerio de Trabajo, www.trabajo.gob.ec (2016)



Figura 5

Reporte de razón sentada en Acta de Finiquito

Tomado de: Sistema SAITE, Ministerio de Trabajo, www.trabajo.gob.ec (2016)

En caso de no estar satisfecho el trabajador con la liquidación expuesta en el documento de finiquito, la Ley sólo le permite impugnar directamente en la vía judicial para reclamar sus derechos, sin existir una vía más rápida para exigir lo que le corresponde. Conociendo esta realidad es que surge la necesidad de implementar un mecanismo más rápido y eficaz en pro de los derechos del trabajador.

1.3 La Impugnación

El Derecho procesal establece varios recursos para impugnar resoluciones judiciales, como es el de la impugnación, donde una Ley específica regula los requisitos que debe cumplir la demanda para ser aceptada.

El derecho a recurrir es un derecho constitucional cuyo objetivo es modificar o revocar una decisión administrativa o judicial, ya sea de la misma autoridad que la emitió o de una superior.

En un recurso se encuentra la resolución a impugnar, la cual es la *resolución recurrida*; el afectado que recurre la resolución, el cual es el *recurrente*; la autoridad que dictó la resolución, la cual es la autoridad *aquo*; la nueva autoridad que avoca

conocimiento del recurso, el cual es la autoridad *ad quem*; y, finalmente, la resolución que confirma o revoca la resolución recurrida.

Para interponer un recurso debe cumplirse con ciertos requisitos formales y esenciales según la norma:

- Debe ser interpuesta dentro de un plazo determinado.
- Debe presentarse por escrito y debidamente fundamentada, si es necesario, con la documentación que acredite los hechos que asevera.
- Debe presentarse ante la misma autoridad que emitió la resolución recurrida.
- Generalmente, se interpone para impugnar resoluciones que la Ley permite impugnar en cualquier momento o resoluciones que no están en firme.

Este recurso de impugnación es un medio legal de defensa con que cuenta el recurrente para exigir la revisión de una resolución con la cual no está de acuerdo. Si bien es cierto que el trabajador al firmar el acta de finiquito presuntivamente renuncia a ejecutar cualquier acción legal en contra de su ex empleador, la Constitución así como la Ley especial, expresamente imposibilita al trabajador de renunciar a sus derechos.

Por esta razón, cuando el trabajador no está conforme ante el documento de finiquito que le presenta el empleador para que acepte y firme, puede ejecutar varias acciones y dependiendo de ellas surten efectos legales diversos:

1. Puede aceptar lo que el empleador le propone y firmarlo, conociendo lo que deriva de dicho acto.
2. Puede no aceptar y decidir no suscribir el acta de finiquito.
3. Puede no aceptar pero en el lugar donde estampa su firma, suscribe ***NO CONFORME***.

La opción tercera es la más recomendable pues colocar esa leyenda en lugar de su firma establece una simple recepción del documento mas no su aceptación expresa, permitiendo reclamar por la vía judicial en cualquier momento.

Planteada la impugnación del documento de finiquito en la vía judicial a través de una demanda, las partes pueden llegar a un acuerdo en cualquier momento de la litis y formalizarlo a través de una conciliación ante el Juzgador y en sentencia declarar resuelta la controversia mediante el acuerdo planteado; caso contrario, con la práctica de pruebas, en sentencia el juzgador resolverá la situación controvertida.

Artículo 573 C.T.- Las controversias a que diere lugar un contrato o una relación de trabajo, serán resueltas por las autoridades establecidas por este Código, de conformidad con el trámite que el mismo prescribe.

Artículo 576 C.T.- Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez calificará la demanda, ordenará que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda y convocará a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, verificando previamente que se haya cumplido con la citación, audiencia que se efectuará en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada. En esta audiencia preliminar, el juez procurará un acuerdo entre las partes que de darse será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria. Si no fuere posible la conciliación, en esta audiencia el demandado contestará la demanda. Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita.

Artículo 583 C.T.- Concluida la audiencia definitiva, el juez dictará sentencia en la que resolverá todas las excepciones dilatorias y perentorias en el término de diez días; en caso de incumplimiento el juez será sancionado por el superior o el Consejo Nacional de la Judicatura, según corresponda, con una multa equivalente

al 2.5% de la remuneración mensual del juez a cargo del proceso, por cada día de retraso.

1.4 Glosario de términos

Caso Fortuito

El suceso inopinado, que no se puede prever ni resistir. Lo que acontece casualmente. Lo que se produce sin premeditación ni previsión siquiera.

Extinción

Prescripción de un plazo o un derecho.

Finiquito

Terminación del contrato de trabajo.

Fuerza Mayor

Todo acontecimiento que no ha podido preverse o que, previsto, no ha podido resistirse.

Ineptitud

Falta de aptitud., incapacidad e inhabilidad.

Injuria

En sentido lato, todo dicho o hecho contrario a la razón o a la justicia. Agravio, ofensa o ultraje de palabra o de obra, con intención de deshorrar, afrentar, envilecer, desacreditar, hacer odiosa, despreciable o sospechosa a otra persona, ponerla en ridículo o mofarse de ella.

Intuitio personae

Es una locución latina que significa « en función de la persona o respecto a la persona o atención a la persona », y que es especialmente utilizada para calificar una

relación existente entre dos o más personas, o una determinada circunstancia, que no puede ser transportada o transferida a terceras personas (pues depende específicamente de la o las personas involucradas).

Patrón

Designa a quien suministra trabajo a otro. Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Prescripción

Es un instituto jurídico por el cual el transcurso del tiempo produce el efecto de consolidar las situaciones de hecho, permitiendo la extinción de los derechos o la adquisición de las cosas ajenas. En el Derecho anglosajón se le conoce como statute of limitations. Muchas veces la utilización de la palabra prescripción en Derecho no se limita a la acepción de prescripción extintiva o liberatoria, mediante la cual no se pierde el derecho de ejercer una acción por el transcurso del tiempo.

Visto Bueno

Considerada una fórmula burocrática, administrativa y judicial, para aprobar una petición, ratificar una resolución o informe de algún inferior, certificar un documento, dar fe de estar extendido en forma legal o de ajustarse a las normas establecidas. En general, lo mismo que aprobación, autorización, ratificación.

2. Marco Metodológico

2.1 Metodología

La metodología a utilizar en esta investigación es la interpretativa o cualitativa. En esta perspectiva se pretende comprender la experiencia y los factores que inciden en algún fenómeno.

En ella se estudia la calidad de las actividades, relaciones, asuntos, medios, materiales o instrumentos en una determinada situación o problema. La misma procura por lograr una descripción holística, esto es, que intenta analizar exhaustivamente, con sumo detalle, un asunto o actividad en particular. (Fraenkel y Wallen, 1996, pág. 76)

En la investigación cualitativa el interés está puesto en comprender los significados que los individuos construyen, es decir, cómo toman sentido de su mundo y de las experiencias que tienen en él. Se asume, además, que el significado está inmerso en las experiencias de los individuos y que este significado media a través de las percepciones propias del investigador. Por otra parte, esta perspectiva sigue una estrategia de investigación principalmente inductiva, por lo que el producto de estudio es ricamente descriptivo y el investigador es el principal instrumento en la obtención y análisis de datos.

Los autores Fraenkel y Wallen (1996) describen las características de este tipo de investigación:

1. El ambiente natural y el contexto que se da el asunto o problema es la fuente directa y primaria, y la labor del investigador constituye ser el instrumento clave en la investigación.
2. La recolección de los datos es una mayormente verbal que cuantitativa.
3. Los investigadores enfatizan tanto los procesos como lo resultados.
4. El análisis de los datos se da más de modo inductivo.

5. Se interesa mucho saber cómo los sujetos en una investigación piensan y qué significado poseen respecto en el asunto que se investiga. (pág. 84)

2.2 Métodos

Se utilizarán dos tipos de métodos de investigación:

- **Métodos Teóricos.-** Dentro de estos métodos se utilizará el Método Lógico-Inductivo.

El inductivismo o método lógico inductivo es un método científico que elabora conclusiones generales a partir de enunciados observacionales particulares y parte de lo particular a lo general. Este ha sido el método científico más común, pero también han surgido otras escuelas epistemológicas que han desarrollado otros como los paradigmas de Kuhn (Wolfe, 1924, pág. 450).

Mediante este método se analizarán determinados casos de finiquitos laborales que han sido impugnados ante Jueces de Trabajo sin fundamento alguno ni adolecer de algún vicio de consentimiento, lo cual conllevará a la conclusión de reformar la ley y que aplique a todos los casos de finiquitos.

- **Métodos Empíricos.-** Dentro de estos métodos se utilizará la Observación.

El método empírico es un modelo de investigación científica, que se basa en la experimentación y la lógica empírica, que junto a la observación de fenómenos y su análisis estadístico, es el más usado en el campo de las ciencias sociales y en las ciencias naturales. (Radriga, 2005, pág. 32)

La maestrante, como ex inspectora de trabajo en la Dirección Regional Guayas del Ministerio de Trabajo, asignada al área de finiquitos, pudo observar durante un año aproximadamente, tiempo que laboró en la institución, distintos casos aplicando una ficha de registros que se presentaban en esa área y que sirvieron como experiencia para la elaboración de la propuesta.

2.3 Categorías y dimensiones

A continuación se presentan las distintas categorías y dimensiones establecidas para esta investigación:

Tabla 1
Categorías y dimensiones científicas

CATEGORÍA ANALÍTICA	DIMENSIÓN ANALÍTICA	INSTRUMENTOS	UNIDADES DE ANÁLISIS
Falta de claridad en el procedimiento de impugnación del acta de finiquito laboral		Entrevistas	Inspectores de Trabajos y Jueces
Código del Trabajo	Trámite de impugnación del acta finiquito laboral	Análisis documental	Actas de Finiquitos Leyes Sentencias
Código del Trabajo	Procedimiento incompleto	Análisis documental	Sentencias
Extenso trámite judicial para pago de liquidación de mínimas cuantías	Seguridad jurídica	Encuestas	Usuarios

2.4 Plan de tabulación y unidades de análisis

Tabla 2

Cuadro estadístico de actas de finiquito presentadas en el Ministerio de Trabajo

ACTAS DE FINIQUITO PRESENTADAS ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO			
AÑO 2014		AÑO 2015	
CANTIDAD DE ACTAS	ACTAS IMPUGNADAS ANTE EL JUZGADO DE TRABAJO	CANTIDAD DE ACTAS	ACTAS IMPUGNADAS ANTE EL JUZGADO DE TRABAJO
68.208	5.456	280.344	22.427

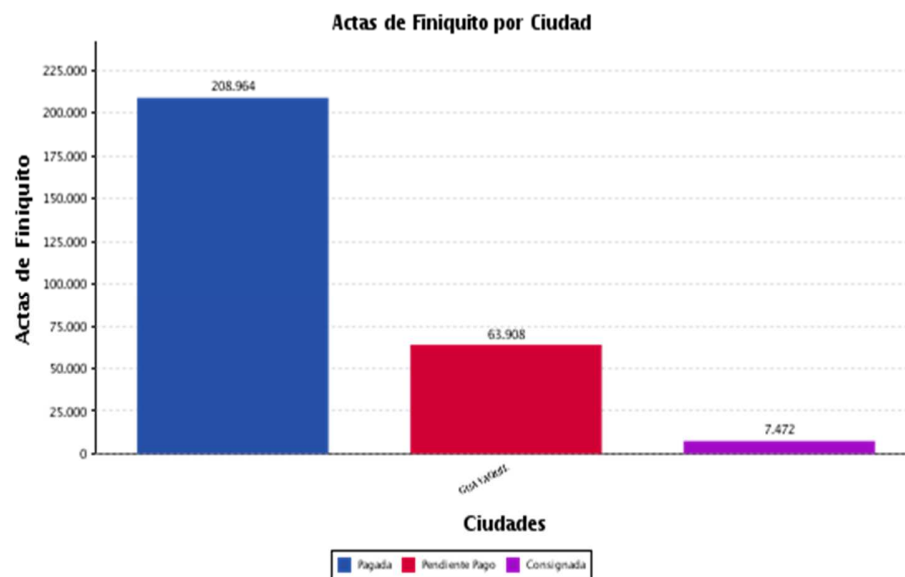


Figura 6

Actas de Finiquito presentadas en la ciudad de Guayaquil durante el año 2014

Tomado de: Ministerio de Trabajo, www.trabajo.gob.ec (2016)

Las unidades de análisis de esta investigación son las actas de finiquito impugnadas en las Unidades Judiciales de Trabajo. Se ha recabado la información de la Dirección Regional del Trabajo en Guayas del Ministerio de Trabajo y de la Unidad Judicial de Trabajo de Guayaquil.

En el año 2014 se presentaron 68.208 actas de finiquito en la ciudad de Guayaquil, de las cuales, aproximadamente el 8%, esto es, 5.456 actas fueron impugnadas en los juzgados. Al año siguiente, 2015, se incrementó considerablemente las cantidades mencionadas, siendo así que se presentaron 280.344 actas, de las cuales impugnaron 22.427.

Al momento no se analiza el monto de las actas que son impugnadas ni si existen vicios en su suscripción, por esta razón, al no existir ningún filtro al respecto, cualquier documento puede ser impugnado saturando así las unidades judiciales de trabajo pudiendo ser resuelto este inconveniente desde la instancia administrativa, a través de los inspectores de trabajo.

2.5 Resultados

En la actualidad el trámite de registro de Actas de Finiquito ante el Ministerio de Trabajo se realiza de manera online, a través de la página web del Ministerio (www.trabajo.gob.ec), ingresando la información requerida.

El nuevo sistema SAITE brinda un formato base en el cual hay que ingresar todas las Actas de Finiquito. En la página mencionada se pueden hacer los cálculos de todos los rubros que comprende un Acta de Finiquito, por esta razón es necesario que quienes manejan la Nómina y Talento Humano de la Compañía, se encuentren familiarizados con este nuevo sistema.

Hace dos años, el sistema permitía que se ingresen datos y se obtenga el acta de finiquito final que debía ser suscrita por las partes ante un Inspector de Trabajo previo a obtener un turno; sin embargo, en la actualidad, se ha modificado el sistema para que todo el trámite de legalización del acta de finiquito se realice vía web, esto es, se sube la información, se obtiene el acta y se registra el consentimiento de las partes en el

mismo documento. El inconveniente con esta modernización es que ningún Inspector de Trabajo revisa o aprueba que lo que consta en el sistema sea fidedigno y no se hayan vulnerado los derechos de los trabajadores en ella, dando lugar que se incrementen considerablemente las impugnaciones de estos documentos.

2.6 Discusión

Al inicio de la investigación se planteó como premisa de investigación la siguiente: *Reformando el procedimiento actual del finiquito laboral en el Código de Trabajo se garantizarían los derechos de los trabajadores a recibir sus haberes por el trabajo realizado e impediría el mal uso del recurso de impugnación.*

Después de haber obtenido las estadísticas en las instituciones pertinentes se pudo observar que la cantidad de actas de finiquito presentadas es numerosa, y que de ellas aproximadamente el 8% es impugnada en los juzgados. Ante esta realidad, es evidente que la carga procesal también se incrementa y ralentiza el despacho de otras causas judiciales que podrían tener mayor prioridad.

Establecido el procedimiento como está en la Ley actual reduce las facultades del Inspector de Trabajo y las traslada al Juzgador quien conoce de otras litis. Por esta razón, es fundamental reformar el procedimiento actual, sin desconocer los derechos de los trabajadores conquistados a lo largo de los años, permitiendo que el Inspector de Trabajo, como autoridad administrativa, conozca de estos casos y no trascienda el hecho a una instancia judicial, sólo en caso de ser necesario. De esta manera se interrelacionarían la autoridad administrativa y la autoridad judicial cumpliendo funciones independientes y no recargando así con procesos innecesarios en los Juzgados. Ante lo mencionado, surge la necesidad de reformar el procedimiento actual y sólo así se impediría un mal uso de recursos judiciales como es el de la impugnación.

3. Presentación de la propuesta con su respectiva validación por expertos

La discusión expuesta dentro del presente estudio es reformar el procedimiento de impugnación a las actas de finiquito en los Juzgados de Trabajo, sin que vulnere los

derechos fundamentales de los trabajadores a recibir sus haberes laborales ni congestionar a la función judicial con causas injustificadas.

El artículo a reformar según la propuesta que precede es el 595 del Código de Trabajo:

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.

REFORMA PROPUESTA

De acuerdo al estudio realizado, a continuación se presenta la reforma viable al artículo mencionado que cumpliría con los objetivos propuestos en esta investigación:

Art. 595.- El documento de finiquito suscrito por el trabajador podrá ser impugnado por éste ante el inspector del trabajo cuando no se trate de terminación unilateral por parte del empleador y siempre que no superare las dieciocho remuneraciones básicas vigentes al año de terminación de la relación laboral. Superado este monto, el reclamante acudirá directamente ante el juez de lo laboral, siguiendo el procedimiento que se establece a continuación:

- 1.- La solicitud será presentada ante el inspector de trabajo del lugar donde el trabajador hubiere efectuado las labores.*
- 2.- El inspector que la reciba la calificará dentro de las siguientes 24 horas disponiendo sea citado el empleador, en el mismo despacho se dispondrá fecha para audiencia única, la cual será realizada dentro de los siguientes tres días. En la audiencia la parte empleadora contestará la denuncia y el trabajador presentará los elementos de prueba que estime necesario en su defensa. A la solicitud se acompañará el acta de finiquito con la cual tiene inconformidad.*
- 3.- En la misma audiencia el inspector de trabajo realizará el análisis de las pruebas, calculará de forma pormenorizada el monto de la liquidación, y*

ordenará el pago en acta de audiencia, pago que se efectuará mediante suscripción de acta de finiquito dentro de las siguientes 72 horas ante la misma autoridad, lo cual pondrá fin al trámite administrativo y la misma acta de finiquito no podrá ser impugnada en vía judicial.

- 4.- *En caso de que el empleador no se presentare a realizar el pago se ejecutará por la vía de apremio mediante retención de valores que conste en cuentas bancarias a nombre del obligado en cualquiera de los bancos a nivel nacional, en caso de no existir cuentas bancarias, se estará a lo determinado en el Código Orgánico General de Procesos.*

Para determinar la validez de la propuesta presentada, se anexa en el **Apéndice No. 1**, la **validación realizada por una experta en materia laboral.**

Conclusiones

Tal como se ha analizado en esta investigación, actualmente la falta de intermediación de las partes en la suscripción del acta de finiquito, provoca en la mayoría de los casos, la indefensión del trabajador que se ve obligado a impugnar en la vía judicial para conseguir el respeto de sus derechos y lograr el pago de lo que legalmente le corresponde.

Al legalizar la propuesta realizada, se lograría no sólo la intermediación de las partes ya anotada, sino también celeridad en el trámite de finiquito, sin derivar funciones a más de una persona, por cuanto el Inspector de Trabajo sería la única autoridad competente para conocer, sustanciar y resolver cualquier controversia con respecto a este asunto sin dilatar el proceso enviándolo a un Juzgado. Además, tendría dentro de sus funciones la atribución de ordenar la retención de las cuentas de los accionados con el fin de hacer efectivo el pago de valores adeudados y así garantizar el derecho de los trabajadores afectados.

Se puede concluir que la propuesta de reforma planteada es viable por atención al principio de celeridad dispuesto en la Constitución, atendiendo así de forma ágil la necesidad del trabajador que se queda desprovisto de su fuente de ingreso a quien de acogerse la presente propuesta se le ayudaría a obtener de forma más rápida su liquidación para poder sustentarse él y su familia mientras encuentra un nuevo empleo, no obstante ello, serán descongestionados los juzgados laborales.

Recomendaciones

Se recomienda la aplicación del presente procedimiento por ser ágil, confiable, seguro y sobretodo que respeta las garantías y derechos de las personas trabajadoras.

Referencias

Consultas Bibliográficas

- Alonso, M. (1981). *Curso de derecho del trabajo*. Barcelona: Editorial Ariel.
- Alonso, M. y Casas, M. E. (2006). *Derecho del Trabajo*. (24ª. Edición). Madrid: Civitas,
- Biaggi, J. (2006). *Manual de Derecho procesal laboral*. (Tomo I). Santo Domingo: Ediciones Jurídicas Trajano Potentini.
- Cabanellas, G. (2000). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Editorial Heliasta.
- Caldera, R. (1960). *Derecho del trabajo*. Buenos Aires: Editorial El Ateneo.
- Fraenkel y Wallen. (1996). *La investigación cualitativa*. Buenos Aires: Editorial Merriam.
- García, M. (1999). *El recibo de finiquito y sus garantías legales*. Barcelona: Editorial Tirant lo Blanch.
- Hernández, O. (2001). *La Terminación de la relación de trabajo*. Madrid: Editorial Luxus.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (1996). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Editora Mc Graw Hill.
- López, J. (1984). *Métodos e hipótesis científicas*. México: Editora Mc Graw Hill.
- Maduro, E. (1967). *Obligaciones*. Caracas: Fondo Editorial Luis Sanojo.
- Pasco, M. (1987). *La extinción de la relación de trabajo*. Lima: Palestra Editores.
- Plá, A. (1978). *Los Principios del Derecho de Trabajo*. (2ª. Edición). Madrid: Depalma.
- Sandoval, C. (2002). *Investigación Cualitativa. Especialización en teoría, métodos y técnicas de investigación Social*. Bogotá: Editorial Arfo.
- Trujillo, J. (2008). *Derecho del Trabajo*. (Tomo 1, 3ª. Edición). Quito: Centro de Publicaciones PUCE.

Consultas Web

- Derecho al Trabajo. (2014, Agosto 04). Recuperado de: https://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_al_trabajo.
- Definición de finiquito. (2014, Agosto 04). Recuperado de: <http://www.definicionabc.com/?s=finiquito>.
- Finiquitos laborales. (2014, Agosto 04). Recuperado de: <http://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/exija-derechos-al-dejar.html>.
- Derecho de Impugnación y Vicios del Procedimiento Judicial. (2014, Agosto 04). Recuperado de: <http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/derechope/2015/08/11/derecho-de-impugnacion-y-vicios-del-procedimiento-judicial>.
- Finiquito. Todo sobre la extinción de las relaciones laborales. (2014, Septiembre 07). Recuperado de: <http://www.finiquito.es>
- Recurso de impugnación. (2014, Septiembre 07). Recuperado de: <http://www.tuabogadodefensor.com/derecho-administrativo/recurso-de-impugnacion/>.
- Recurso. (2014, Septiembre 10). Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=VXlxWFW>.
- Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo (SAITE). (2014, Septiembre 10). Recuperado de: <http://www.trabajo.gob.ec/sistema-de-registro-de-contratos-y-actas-de-finiquito/>.

Consultas Legales

- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Publicado en el Registro Oficial No. 449, de fecha 20 de octubre del 2008.
- Congreso Nacional. (2005). *Código de Trabajo*. Publicado en el Registro Oficial No. 167, de fecha 16 de diciembre del 2005.
- Asamblea Nacional. (2008). *Mandato Constituyente No. 8 (Eliminación y prohibición de la tercerización, intermediación laboral, contratación laboral por horas y*

cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo). Publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 330, de fecha 6 de mayo del 2008.

Congreso Nacional. (1970). *Código Civil*. Publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 104, de fecha 20 de noviembre de 1970.

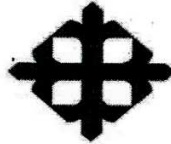
Congreso Nacional. (2005). *Código de Procedimiento Civil*. Publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 58, de fecha 12 de julio del 2005.

Asamblea Nacional. (2015). *Código Orgánico General de Procesos*. Publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 506, de fecha 22 de mayo del 2015.

Asamblea Nacional. (2015). *Ley Orgánica para la justicia laboral*. Publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 483, de fecha 20 de abril del 2015.

Apéndices

- Validación de la propuesta realizada por un experto en materia constitucional.



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

VALIDACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA PROPUESTA:

FICHA TÉCNICA DEL VALIDADOR					
Nombre: FREDESULINDA PAEZ VELEZ					
Cédula N°: 0800753931					
Profesión: ABOGADA- MAGISTER EN DERECHO EMPRESARIAL					
Dirección: VELEZ 401 ENTRE ESCOBEDO Y BOYACA					

ESCALA DE VALORACION ASPECTOS	MUY ADECUADA 5	ADECUADA 4	MEDIANAMENTE ADECUADA 3	POCO ADECUADA 2	NADA ADECUADA 1
Introducción	5				
Objetivos	5				
Pertenecía	5				
Secuencia	5				
Premisa	5				
Profundidad	5				
Coherencia	5				
Congruencia	5				
Creatividad	5				
Beneficiarios	5				
Consistencia lógica	5				
Cánones doctrinales jerarquizados	5				
Objetividad	5				
Universalidad	5				
Moralidad social	5				

Comentario:

.....

Fecha: 25 de enero de 2016

Firma
CI 0800753139

Entrevistas.

**Entrevista 1: Abg. Rosa Elvira
Vásquez Valdiviezo**

Fecha de entrevista:	25-01-2016
Lugar de entrevista:	Ministerio del Trabajo
Nombres completos del entrevistado:	Rosa Elvira Vásquez Valdiviezo
Edad:	34 años
Sexo:	Femenino
Profesión:	Abogada
Lugar de trabajo:	Inspectoría de Trabajo del Guayas
Teléfono de contacto:	0996393733
Cargo que ocupa:	Inspectora de Trabajo del Guayas

Buenos días/tardes Ab. Rosa Elvira Vásquez Valdiviezo, gracias por permitir que lo entreviste para conocer su opinión sobre el tema: “*reforma legal al procedimiento de impugnación del acta de finiquito laboral*”. Empecemos con las preguntas:

Pregunta No.1

¿Qué condiciones le parecen a usted necesarias para que el acta de finiquito laboral no sea impugnada ante los jueces de trabajo?

Considero que lo primero que se debe observa, a fin de que no sea impugnada el acta de finiquito, es que se respeten los parámetros dispuesto en la ley, como por ejemplo

que sea pormenorizada y que se realice ante la autoridad competente y no un simple registro como se lo ha venido realizando.

Pregunta No.2

¿Está usted de acuerdo que el acta de finiquito laboral registrada en el Ministerio del Trabajo sea impugnabile? Explique.

Totalmente de acuerdo, porque si no hubiera la figura jurídica de la impugnación, dejaríamos a la parte obrera en indefensión, pues los empleadores que aún no tiene la cultura del cumplimiento de obligaciones patronales, fácilmente abusarían en negar pagos de rubros o cálculos correctos a fin de perjudicar al trabajador. La vía de la impugnación es necesaria y no debe ser quitada.

Pregunta No.3

¿Considera usted que negar la impugnación de los finiquitos laborales ante los Jueces de Trabajo vulnera los derechos de los trabajadores?

Sí.

Pregunta No.4

En su experiencia como Inspectora Provincial de Trabajo del Guayas, ¿con qué frecuencia los empleadores, en las preventivas de sanción, demuestran el pago de la liquidación según lo reclamado en la denuncia presentada por el trabajador?

Hablando de manera porcentual, considero, y lo hago por lo experimentado en el despacho que tengo a cargo, que un 5% lo demuestra, el restante 95% se muestra indiferente ante la petición.

Pregunta No.5

¿Considera usted que las actas de finiquito laboral deberían ser suscrita ante el Inspector de Trabajo? Explique

No lo considero yo, es disposición taxativa de la norma laboral y por tal de cumplimiento obligatorio.

Inspectora, le agradezco por haberme concedido una parte de su tiempo y haber compartido su valioso criterio respecto al tema que hemos tratado.

Entrevista 2: Abg. Jorge Alberto Aguilera Bauz

Fecha de entrevista:	25-01-2016
Lugar de entrevista:	Ministerio del Trabajo
Nombres completos del entrevistado:	Jorge Alberto Aguilera Bauz
Edad:	46 años
Sexo:	masculino

Profesión:	Abogado
Lugar de trabajo:	Inspectoría de Trabajo del Guayas
Teléfono de contacto:	0939818689
Cargo que ocupa:	Inspector de Trabajo del Guayas

Buenos días/tardes Ab. Jorge Aguilera Bauz, gracias por permitir que lo entreviste para conocer su opinión sobre el tema: “*reforma legal al procedimiento de impugnación del acta de finiquito laboral*”. Empecemos con las preguntas:

Pregunta No.1

¿Qué condiciones le parecen a usted necesarias para que el acta de finiquito laboral no sea impugnada ante los jueces de trabajo?

Que en una Audiencia realizada en el Ministerio del Trabajo se impugne frente a un Inspector por motivos de que dicha acta es realizada por el sistema del Ministerio del Trabajo.

Pregunta No.2

¿Está usted de acuerdo que el acta de finiquito laboral registrada en el Ministerio del Trabajo sea impugnabile? Explique.

Totalmente de acuerdo, siempre y cuando el aviso de salida al cual se va a impugnar vaya en concordancia con el aviso del I.E.S.S.

Pregunta No.3

¿Considera usted que negar la impugnación de los finiquitos laborales ante los Jueces de Trabajo vulnera los derechos de los trabajadores?

Sí y sería inconstitucional

Pregunta No.4

En su experiencia como Inspector Integral de Trabajo del Guayas, ¿con qué frecuencia los empleadores, en las preventivas de sanción, demuestran el pago de la liquidación según lo reclamado en la denuncia presentada por el trabajador?

De manera general respecto a pago de liquidación los empleadores presentan un pago del 5% y pendiente de pago otro 5% y un 90% se muestra ni siquiera contestan la preventiva de sanción mucho menos la liquidación.

Pregunta No.5

¿Considera usted que las actas de finiquito laboral deberían ser suscrita ante el Inspector de Trabajo? Explique

Sí, pero en la actualidad se tiene que respetar la disposición del Acuerdo Ministerial.

Inspector, le agradezco por haberme concedido una parte de su tiempo y haber compartido su valioso criterio respecto al tema que hemos tratado.

Entrevista 3: Abg. Catalina Lucrecia León Gómez

Fecha de entrevista:	25-01-2016
Lugar de entrevista:	Ministerio del Trabajo
Nombres completos del entrevistado:	Catalina Lucrecia León Gómez
Edad:	27 años
Sexo:	Femenino
Profesión:	Abogada

Lugar de trabajo:	Inspectoría de Trabajo del Guayas
Teléfono de contacto:	0980008228
Cargo que ocupa:	Inspectora de Trabajo del Guayas

Buenos días/tardes Ab. Catalina León Gómez, gracias por permitir que lo entreviste para conocer su opinión sobre el tema: “*reforma legal al procedimiento de impugnación del acta de finiquito laboral*”. Empecemos con las preguntas:

Pregunta No.1

¿Qué condiciones le parecen a usted necesarias para que el acta de finiquito laboral no sea impugnada ante los jueces de trabajo?

Para no efectuarse la impugnación del acta de finiquito es necesario se cumpla lo establecido en el Código de Trabajo, que sea pormenorizada, suscrita y revisada por la autoridad de trabajo para que tenga el respaldo legal que corresponda. .

Pregunta No.2

¿Está usted de acuerdo que el acta de finiquito laboral registrada en el Ministerio del Trabajo sea impugnable? Explique.

Si porque es un derecho del trabajador en caso de no estar de acuerdo, un derecho que no se puede negar al trabajador.

Pregunta No.3

¿Considera usted que negar la impugnación de los finiquitos laborales ante los Jueces de Trabajo vulnera los derechos de los trabajadores?

Sí.

Pregunta No.4

En su experiencia como Inspectora Provincial de Trabajo del Guayas, ¿con qué frecuencia los empleadores, en las preventivas de sanción, demuestran el pago de la liquidación según lo reclamado en la denuncia presentada por el trabajador?

De forma estadística solo 1 de cada diez casos cancela el finiquito en los términos legales, 3 de cada diez solo registra el finiquito y 4 de cada diez responde lo requerido por la suscrita autoridad-

Pregunta No.5

¿Considera usted que las actas de finiquito laboral deberían ser suscrita ante el Inspector de Trabajo? Explique

Si, ya que el Inspector pormenoriza el finiquito y a su vez verifica que los valores a recibir sean lo establecidos en la ley.

Inspectora, le agradezco por haberme concedido una parte de su tiempo y haber compartido su valioso criterio respecto al tema que hemos tratado.

Entrevista 4: Abg.Christian Damián Alache Vera

Fecha de entrevista:	25-01-2016
Lugar de entrevista:	Ministerio del Trabajo
Nombres completos del entrevistado:	CHRISTIAN ALACHE VERA
Edad:	26 años
Sexo:	MASCULINO
Profesión:	Abogado
Lugar de trabajo:	Inspectoría de Trabajo del Guayas

Teléfono de contacto:	0983610076
Cargo que ocupa:	Inspector de Trabajo del Guayas

Buenos días/tardes Ab. Christian Damian Alache Vera, gracias por permitir que lo entreviste para conocer su opinión sobre el tema: “*reforma legal al procedimiento de impugnación del acta de finiquito laboral*”. Empecemos con las preguntas:

Pregunta No.1

¿Qué condiciones le parecen a usted necesarias para que el acta de finiquito laboral no sea impugnada ante los jueces de trabajo?

Considero que lo primero que se debe observar, a fin de que no sea impugnada el acta de finiquito, deben de cumplir lo que establece la ley, que se realice ante la autoridad competente.

Pregunta No.2

¿Está usted de acuerdo que el acta de finiquito laboral registrada en el Ministerio del Trabajo sea impugnada? Explique.

Sí, siempre y cuando el estado tenga la capacidad administrativa y judicial con respecto al personal, para acoger millones de juicios y trámite administrativos, además siempre se ha abusado de la parte más débil que es el trabajador por parte del imperium (poder) del patrono

Pregunta No.3

¿Considera usted que negar la impugnación de los finiquitos laborales ante los Jueces de Trabajo vulnera los derechos de los trabajadores?

NO.

Pregunta No.4

En su experiencia como Inspectora Provincial de Trabajo del Guayas, ¿con qué frecuencia los empleadores, en las preventivas de sanción, demuestran el pago de la liquidación según lo reclamado en la denuncia presentada por el trabajador?

Casi nadie demuestra el pago de la liquidación ya que no hay medidas coercitivas de las autoridades de trabajo (Inspector de trabajo), hacen caso omiso a la petición del inspector ya que el medio para exigir el cumplimiento de sus haberes no es el correcto, empezando por la ley que no somos competentes para conflictos individuales de trabajo, y no tenemos las atribuciones para hacer cumplir dichas obligaciones, simplemente regulamos a través de sanciones mínimas.

Pregunta No.5

¿Considera usted que las actas de finiquito laboral deberían ser suscrita ante el Inspector de Trabajo? Explique

Si para dar cumplimiento de las obligaciones laborales.

Inspector, le agradezco por haberme concedido una parte de su tiempo y haber compartido su valioso criterio respecto al tema que hemos tratado.

Entrevista 5: Abg. Sonnia Muñoz Valencia

Fecha de entrevista:	25-01-2016
Lugar de entrevista:	Ministerio del Trabajo
Nombres completos del entrevistado:	Sonia Soraya Muñoz Valencia
Edad:	35 años
Sexo:	Femenino
Profesión:	Abogada
Lugar de trabajo:	Inspectoría de Trabajo del Guayas
Teléfono de contacto:	0992426122
Cargo que ocupa:	Inspectora de Trabajo de Guayaquil

Buenos días/tardes Ab. Sonnia Muñoz Valencia, gracias por permitir que lo entreviste para conocer su opinión sobre el tema: “*reforma legal al procedimiento de impugnación del acta de finiquito laboral*”. Empecemos con las preguntas:

Pregunta No.1

¿Qué condiciones le parecen a usted necesarias para que el acta de finiquito laboral no sea impugnada ante los jueces de trabajo?

El código de trabajo señala que toda acta de finiquito debe ser impugnada ante el juez de trabajo; ahora a mi criterio para que esta no sea impugnada debe considerarse. **Primero.-** Como requisito sine qua non y tal como lo establece el código de trabajo suscribirse ante el Inspector de Trabajo, no solo registrada en un sistema. **Segundo.-** El acta de finiquito antes de ser suscrita debe ser revisada de manera pormenorizada por el inspector de trabajo, de tal forma que en esta no exista ninguna omisión que ocasione la impugnación de esta.

Pregunta No.2

¿Está usted de acuerdo que el acta de finiquito laboral registrada en el Ministerio del Trabajo sea impugnabile? Explique.

Sí, estoy de acuerdo por cuanto toda persona que labora dignamente tiene derecho a que le sea cancelado su trabajo a la medida de su esfuerzo y tiempo. Cabe señalar que hay personas que no conocen sus derechos y en virtud de ello ciertos empleadores aprovechan su situación para no cancelarles los que en derechos les corresponden, pues con la impugnación se está asegurando la continuación de su derecho.

Pregunta No.3

¿Considera usted que negar la impugnación de los finiquitos laborales ante los Jueces de Trabajo vulnera los derechos de los trabajadores?

Sí.

Pregunta No.4

En su experiencia como Inspectora Provincial de Trabajo del Guayas, ¿con qué frecuencia los empleadores, en las preventivas de sanción, demuestran el pago de la liquidación según lo reclamado en la denuncia presentada por el trabajador?

De cada 50 preventivas solo 5 actas de finiquito son canceladas de acuerdo a la denuncia presentada por el trabajador y solo 10 son canceladas por acuerdo entre las partes aunque el trabajador denuncie otra causa.

Pregunta No.5

¿Considera usted que las actas de finiquito laboral deberían ser suscrita ante el Inspector de Trabajo? Explique

Así lo establece la norma, que el acta de finiquito debe ser suscrita ante el Inspector de Trabajo e impugnada ante el juez de trabajo.

Inspectora, le agradezco por haberme concedido una parte de su tiempo y haber compartido su valioso criterio respecto al tema que hemos tratado.

4. Base legal

5.1 Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo

Artículo 30.- Refórmese el artículo 184 de la siguiente forma: 1. Sustitúyase el primer inciso del artículo 184 por el siguiente: "Art. 184.- Desahucio.- Es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Dicha notificación se realizará con al menos quince días del cese definitivo de las labores, dicho plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso.”.

Artículo 31.- Sustitúyase el artículo 185, por lo siguiente: “Art. 185.- Bonificaciones por desahucio.- En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes. El empleador, en el plazo de quince días posteriores al aviso del desahucio, procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones correspondientes y demás derechos que le correspondan a la persona trabajadora, de conformidad con la ley y sin perjuicio de las facultades de control del Ministerio rector del trabajo.”



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Martha Del Pilar Soria Murillo**, con C.C: # **0913593208** autora del trabajo de titulación: *Reforma legal al procedimiento de impugnación del acta de finiquito laboral*, previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN DERECHO PROCESAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 26 de enero de 2017

f. _____

Nombre: Martha Del Pilar Soria Murillo

C.C: 0913593208



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	REFORMA LEGAL AL PROCEDIMIENTO DE IMPUGNACIÓN DEL ACTA DE FINIQUITO LABORAL		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Soria Murillo, Martha del Pilar.		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Dr. Obando Freire, Francisco y Dr. Ph. D.García Cevallos, Alfredo		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Derecho Procesal		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Derecho Procesal		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	26 de enero del 2017	No. DE PÁGINAS:	30
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho procesal y Derecho laboral		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	RELACIÓN LABORAL, ACTA DE FINIQUITO, IMPUGNACIÓN.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras): Siendo el acta de finiquito el documento mediante el cual las partes de una relación contractual de trabajo manifiestan que han finiquitado todo valor correspondiente por la culminación de la relación laboral, se hace necesario el planteamiento de una reforma referente a la revisión y pormenorización del acta de finiquito ante el inspector del trabajo hasta un monto de cuantía de dieciocho remuneraciones básicas del trabajador en general. Actualmente en el Ministerio de Trabajo, ente rector ante el cual la ley dispone se acuda a fin de que se pormenore y se suscriba el acta de finiquito, se ha dispuesto que las actas de finiquito se registren en el sistema informático SAITE (Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo), sistema que realiza el cálculo del acta de finiquito a partir de la información ingresada por el empleador, ésta luego de ser pagada en el lugar de trabajo se carga nuevamente al sistema SAITE. Sistema que no es revisado por autoridad alguna, motivo por el cual se genera la inconformidad por parte de la clase obrera toda vez que queda al arbitrio del patrono las fechas de pago y la información que sirve de base para el cálculo de dicha acta. Esta inconformidad generada la sufre actualmente la clase trabajadora que se ve avocada a iniciar procedimientos de impugnación del acta de finiquito ante la autoridad judicial, incluso por ínfimas cuantías ya que la autoridad administrativa, inspector de trabajo, ha dejado esta competencia injustificadamente en base a un acuerdo ministerial.			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0989415562	E-mail: abmarthasoria@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
	Ing. Andrés Obando Ochoa		
	Teléfono: 2- 200439 Ext. 2226		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			