



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES  
CARRERA DE DERECHO

TEMA:

---

EL MAL USO DEL ACTA DE FINIQUITO EN LAS LIQUIDACIONES  
LABORALES VIOLENTAN DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA  
INSPECTORÍA DE TRABAJO DE TUNGURAHUA EN EL MES DE  
SEPTIEMBRE DEL AÑO 2009

---

Trabajo de graduación previo a la obtención del título de Abogado de los Juzgados  
y Tribunales de la República del Ecuador.

AUTOR:

Ricardo Toasa

TUTOR:

Dr. Luis Villalba

Ambato - Ecuador

2010

TEMA

---

EL MAL USO DEL ACTA DE FINIQUITO EN LAS LIQUIDACIONES  
LABORALES VIOLENTAN DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA  
INSPECTORÍA DE TRABAJO DE TUNGURAHUA EN EL MES DE  
SEPTIEMBRE DEL AÑO 2009

---

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En calidad de tutor del trabajo de graduación sobre el tema **“EL MAL USO DEL ACTA DE FINIQUITO EN LAS LIQUIDACIONES LABORALES VIOLENTAN DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA INSPECTORÍA DE TRABAJO DE TUNGURAHUA EN EL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO 2009”**. Del señor Ricardo Wilson Toasa Yugcha, egresado de la carrera de derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo de graduación reúne los méritos y requisitos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Grado que el H. Consejo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 5 de Julio de 2010.

.....  
Dr. Luis Villalba Soria.

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los miembros de Tribunal de Grado, aprueban el informe del Trabajo de Investigación, sobre el tema **“EL MAL USO DEL ACTA DE FINIQUITO EN LAS LIQUIDACIONES LABORALES VIOLANTAN DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA INSPECTORÍA DE TRABAJO DE TUNGURAHUA EN EL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO 2009”**. Presentado por el Señor Ricardo Wilson Toasa Yugcha, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato,.....

Para constancia firman:

f.....

Presidente

f.....

Delegado

f.....

Delegado

## AUTORÍA

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación: **“EL MAL USO DEL ACTA DE FINIQUITO EN LAS LIQUIDACIONES LABORALES VIOLENTAN DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA INSPECTORÍA DE TRABAJO DE TUNGURAHUA EN EL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO 2009”**, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuesta son de responsabilidad del autor.

Ambato, 5 de Julio de 2010.

EL AUTOR

.....  
Ricardo Wilson Toasa Yugcha  
C.C. 1803505138

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo tiene especial dedicación a mi querida Madre a mis familiares, quienes han sido la luz que ha iluminado mi camino, los cuales con su apoyo incondicional supieron inculcarme y motivarme día a día para no desmayar en el camino y poder llegar a un feliz término de mi carrera, así como también lo dedico a todas aquellas personas que de una u otra forma me apoyaron moralmente para nunca decaer pese a la oposición y al fracaso previo.

## **AGRADECIMIENTO**

Rindo mis sentimientos de gratitud a la Universidad Técnica de Ambato, agradecimiento especial a todas sus autoridades y a todos los docentes que con su mano firme, experiencia supieron inculcar y transmitir gran parte de sus conocimientos logrando con esto cultivar el grado de responsabilidad y de cultura para todos los que hoy terminamos una parte de nuestro camino.

## Índice General de Contenidos

PRELIMINARES	Pág.
Caratula .....	i
Tema .....	ii
Aprobación del Tutor .....	iii
Aprobación del Tribunal de Grado .....	iv
Autoría.....	v
Página de Dedicatoria .....	vi
Página de Agradecimiento .....	vii
Índice General de Contenidos .....	viii
Índice de Gráficos .....	xii
Índice de Cuadros .....	xiv
Resumen Ejecutivo.....	xvi
Introducción .....	1

### CAPÍTULO I

#### EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema.....	3
Contextualización.....	3
Árbol de Problemas.....	7
Análisis Crítico .....	8
Prognosis .....	8
Formulación del Problema .....	9
Interrogantes de la Investigación .....	9
Delimitación del objeto de Investigación.....	9
Justificación.....	10
Objetivo General .....	11
Objetivos Específicos.....	11



## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

Antecedentes Investigativos.....	12
Fundamentación .....	14
Fundamentación Filosófica .....	14
Fundamentación Legal .....	14
Categorías Fundamentales .....	15
Constelación de la Variable Independiente.....	16
Constelación de la Variable Dependiente .....	17
Hipótesis.....	44
Determinación de Variables.....	44

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

Enfoque de la Investigación .....	45
Modalidad de la Investigación .....	45
Tipo de la Investigación .....	46
Población y Muestra.....	47
Operacionalización de Variables.....	50
Técnicas e Instrumentos .....	52
Plan de recolección de información .....	53
Plan de procesamiento de información .....	53

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

Guía de Entrevista .....	55
Entrevista dirigida a Inspectores de Trabajo.....	56

Entrevista dirigida a Secretaria de la Inspectoría de Trabajo.....	62
Análisis de resultados.....	64
Análisis e interpretación de resultados.....	65
Verificación de Hipótesis.....	76

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Conclusiones .....	79
Recomendaciones.....	81

## **CAPÍTULO VI**

### **PROPUESTA**

Datos Informativos.....	82
Antecedentes de la Propuesta.....	82
Justificación.....	84
Objetivos .....	85
Análisis de Factibilidad.....	85
Fundamentación .....	86
Fundamentación Filosófica .....	86
Fundamentación Epistemolócía .....	87
Fundamentación Sociológica .....	87
Fundamentación Legal .....	87
Modelo Operativo de la Propuesta.....	89
Desarrollo de la Propuesta .....	90
Administración.....	95
Previción de la Evaluación.....	95
Bibliografía .....	96
Linkografía.....	98

Anexos .....	99
Glosario.....	109

## Índice de Gráficos

	Pág.
Gráfico N° 1	
Árbol de Problemas.....	7
Gráfico N° 2	
Categorías Fundamentales .....	15
Gráfico N° 3	
Constelación de Ideas de la Variable Independiente.....	16
Gráfico N° 4	
Constelación de Ideas de la Variable Dependiente .....	17
Gráfico N° 5	
Decimotercera remuneración .....	65
Gráfico N° 6	
Decimocuarta remuneración .....	66
Gráfico N° 7	
Vacaciones .....	67
Gráfico N° 8	
Remuneraciones adeudadas .....	68
Gráfico N° 9	
Horas suplementarias .....	69
Gráfico N° 10	
Horas extraordinarias .....	70
Gráfico N° 11	
Bonificaciones por desahucio .....	71
Gráfico N° 12	
Despido intempestivo.....	72
Gráfico N° 13	
Indemnizaciones.....	73
Gráfico N° 14	
Descuentos .....	74
Gráfico N° 15	
Otros.....	75

Gráfico N° 16

Cálculo del Chi Cuadrado .....78

## Índice de Cuadros

	Pág.
CuadroN° 1	
Población y Muestra .....	47
CuadroN° 2	
Población y Muestra.....	47
CuadroN° 3	
Variable Independiente .....	50
Cuadro N° 4	
Variable Dependiente.....	51
Cuadro N° 5	
Plan de Recolección de Información.....	53
Cuadro N° 6	
Guía de Entrevista.....	55
CuadroN° 7	
Análisis de resultados.....	64
CuadroN° 8	
Decimotercera remuneración .....	65
CuadroN° 9	
Decimocuarta remuneración .....	66
CuadroN° 10	
Vacaciones .....	57
CuadroN° 11	
Remuneraciones adeudadas .....	68
Cuadro N° 12	
Horas suplementarias .....	69
Cuadro N° 13	
Horas extraordinarias .....	70
CuadroN° 14	
Bonificaciones por desahucio .....	71
Cuadro N° 15	
Despido intempestivo.....	72

CuadroN° 16	
Indemnizaciones.....	73
CuadroN° 17	
Descuentos .....	74
CuadroN° 18	
Otros.....	75
CuadroN° 19	
Frecuencias Observadas .....	76
Cuadro N° 20	
Frecuencias Esperadas .....	77
Cuadro N° 21	
Calculo de Frecuencias Observadas y Frecuencias Esperadas .....	77
CuadroN° 22	
Modelo Operativo de la Propuesta.....	89

## **Resumen Ejecutivo**

En una sociedad, las actividades humanas se hallan reguladas por normas de las cuales las que desempeñan un papel importante en la organización y desarrollo de la misma son los preceptos jurídicos, que forman el derecho legislado.

El proceso laboral en la mayoría de países de Latino América, adolece de una serie de dificultades, especialmente en la etapa jurídica administrativa de lo laboral. El Acta de finiquito es un instrumento jurídico en el que se puede presenciar estas dificultades, ya que no se proporciona un ambiente adecuado para la ejecución de esta diligencia; si bien esta se la realiza ante el Inspector de Trabajo, este le resta importancia al tipo de personas que realizan este trámite, no se averigua las razones por las que se termina la relación laborar empleador – trabajador no se toma en cuenta en su mayoría las falsedades, vacios, omisiones etc.; constantes en el finiquito.

La realización del presente trabajo, tiene como finalidad la de orientar, capacitar atreves de talleres a los trabajadores en general, ser una verdadera guía que los ayude en los problemas de carácter laborar de este tipo, sin pretensiones de ninguna índole, pero si con un conocimiento adecuado, profesional, y de fácil entendimiento.

El presente trabajo ante todo desea ser una respuesta a las inquietudes e interrogantes de los trabajadores que necesitan de una eficaz y oportuna orientación sobre lo que son derechos que tienen en una liquidación.



## INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación tiene como tema: El mal uso del Acta de Finiquito en las liquidaciones laborales violenta derechos del trabajador.

Después de haber estudiado por cinco años en la Universidad Técnica de Ambato y haber practicado en el campo jurídico e visto la gran importancia y necesidad imperiosa de proporcionar a mis compañeros estudiantes de la Universidad Técnica Ambato, y a todos quienes estén encaminados en servir a la justicia, un instructivo con el que pueda desempeñarse en el ejercicio de esta noble profesión.

Está estructurado por capítulos. El Capítulo I denominado: EL Problema, contiene: El tema, las contextualizaciones Macro, Meso y Micro que hace relación al origen de la problemática con un panorama Mundial, Nacional, Provincial, el árbol del problema, el análisis crítico, la prognosis, formulación del problema, las interrogantes de la investigación, las delimitaciones, las unidades de observación, justificación, los objetivos, general, y específicos.

El Capítulo II denominado: Marco Teórico mismo que contiene los Antecedentes Investigativos, Fundamentación Filosófica, Fundamentación Legal, Categorías Fundamentales, Constelación de ideas, Hipótesis y determinación de Variables.

El Capítulo III titulado: Metodología plantea que la investigación se realizará desde el enfoque crítico propositivo, de carácter cuanti-cualitativo Modalidades de la Investigación, Niveles o tipos de la Investigación, Población y Muestra, Operacionalización de variables, Técnicas e instrumentos, Plan para la recolección de información, Plan de procesamiento de información.

La modalidad de la investigación es bibliográfica documental de campo, de intervención social: de asociación de variables que nos permitirán estructurar predicciones llegando a modelos de comportamiento mayoritario.

El Capítulo IV denominado: Análisis e Interpretación de Resultados que contiene la Guía de entrevista, Entrevista, Interpretación de Datos.

El Capítulo V denominado: Conclusiones y Recomendaciones que contiene las Conclusiones y Recomendaciones de la investigación.

El Capítulo VI denominado: Propuesta que contiene los Datos Informativos, Antecedentes de la Propuesta, Justificación, Objetivos, Análisis de Factibilidad, Fundamentación Científica Técnica, Modelo Operativo de la Propuesta, Desarrollo de la Propuesta, Administración, Previsión de la Evaluación.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del Problema**

##### *Contextualización*

##### **Macro:**

El derecho laboral se lo ha conseguido gracias a la lucha constante y ferviente de los trabajadores, por ello que en el mundo se han dado ciertos acontecimientos que enriquecen la historia de este derecho. No obstante en el 8 de Marzo de 1908 se instituyó el "DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER OBRERA", para conmemorar su sacrificio en favor de la igualdad de derechos laborales, esta fecha es recordada y se celebra este acontecimiento laboral, en la mayoría de Países del Mundo.

El 12 de Agosto de 1998, la ONU decidió que el 12 de Agosto de cada año se celebre el Día Internacional de la Juventud, como homenaje a los adolescentes que forman su personalidad estudiando y trabajando.

La Organización Internacional del Trabajo.- Se inició en 1890 el Emperador de Alemania convocó en Berlín a una reunión, asistieron Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Francia, Gran Bretaña, Italia, Luxemburgo, Holanda, Portugal, Suecia, Noruega y Suiza. En 1892 se inició la gestión para constituir un Organismo Internacional que regule las relaciones laborales de Patronos y Trabajadores, propuestas por Robert Owen en el Congreso de Aquisgrán.

Se organizó definitivamente en 1919 con Estatutos y vida Jurídica en Ginebra - Suiza, en la llamada Declaración de Filadelfia el 19 de mayo de 1944 donde se definieron los actuales objetivos del organismo, que representó una importante etapa en la afirmación de los principio de Justicia Social, con filiales en más de 150 Países en los cinco Continentes; desde 1948 la Organización de Naciones Unidas "O. N. U." respeta los Derechos Sindicales de los Trabajadores. El Ecuador como miembro, en su Constitución tiene incorporado el derecho de los Trabajadores a formar Asociaciones o Sindicatos.

La Declaración Americana de Derechos y Deberes del Ser Humano.- Aprobado en la Conferencia Panamericana en Bogotá el 2 de Mayo de 1946 manifiesta:

Art. 29.- El trabajo es un derecho y un deber social; no será considerado como un artículo de comercio; reclama respeto para la libertad de asociación y dignidad de quien lo presta y ha de efectuarse en condiciones que asegure la vida, la salud y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo, como en la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar.

De ahí que la Inspectoría de Trabajo, al ser una institución jurídica de suma importancia para la efectiva aplicación de los derechos del trabajador, en el mundo actual es considerada como indispensable, teniendo a su cargo como finalidad dar solución de primera mano los conflictos laborales en los que se encuentran inmersos empleadores y trabajadores.

Ventilándose así los procesos por la vía legal administrativa laboral, permitiendo a las partes economía procesal, celeridad, eficiencia, etc.; dado lo cual en cierta manera se minimiza los procedimientos en el área judicial, de ahí que la institución antes referida sea considerada por el mundo de gran importancia e indispensable.

Institución precedida por uno o varios inspectores de trabajo quienes velaran por los derechos del trabajador, siendo competentes de conocer los conflictos de trabajo y sus formas de terminación, he aquí una forma muy tradicional de la terminación de los contratos individuales de trabajo el Acta de Finiquito.

El Acta de Finiquito es un instrumento jurídico que adquiere validez previo a su legalización ante la autoridad competente mismo que consta de liquidaciones e indemnizaciones. Lo correspondiente a las liquidaciones son: DIII, DIV remuneraciones, vacaciones no gozadas, descuentos, horas extraordinarias y supletorias, otros valores adeudados al trabajador.

**Meso:**

Siendo el Ecuador un país que defiende los derechos del trabajador, necesariamente ha creado el Ministerio de Relaciones Laborales en el que se encuentra la Inspectoría de Trabajo teniendo un carácter de importante e indispensable en el campo laboral, ubicadas en cada provincia de nuestro país, representada por uno o varios inspectores de trabajo.

Es competente la Inspectoría de Trabajo de conocer los conflictos laborales vía legal administrativa, por ende es de su competencia conocer sobre el Acta de Finiquito, para que este instrumento adquiriera validez legal se la tramita en esta institución, misma que pone fin a las relaciones de laborales entre el empleador y el trabajador.

**Micro:**

En la ciudad de Ambato, misma que se encuentra ubicada en la Provincia de Tungurahua, existe la Inspectoría de Trabajo, dedicada al conocimiento de carácter jurídico administrativo de los conflictos que se suscitan en el área laboral, tomando así en cuenta el Acta de Finiquito instrumento que se tramita en esta institución constantes de causas y efectos como:

- ❖ El desconocimiento por el trabajador de la liquidación que debe constar en el acta de finiquito provoca el no pago de rubros que por ley le pertenecen.
- ❖ La no reglamentación del acta de finiquito provoca que los empleadores hagan mal uso de este instrumento jurídico.
- ❖ La suscripción del acta de finiquito vulnera los derechos del trabajador.
- ❖ La falta de disposiciones legales sobre el acta de finiquito causa un conflicto laboral.

## Árbol de Problemas

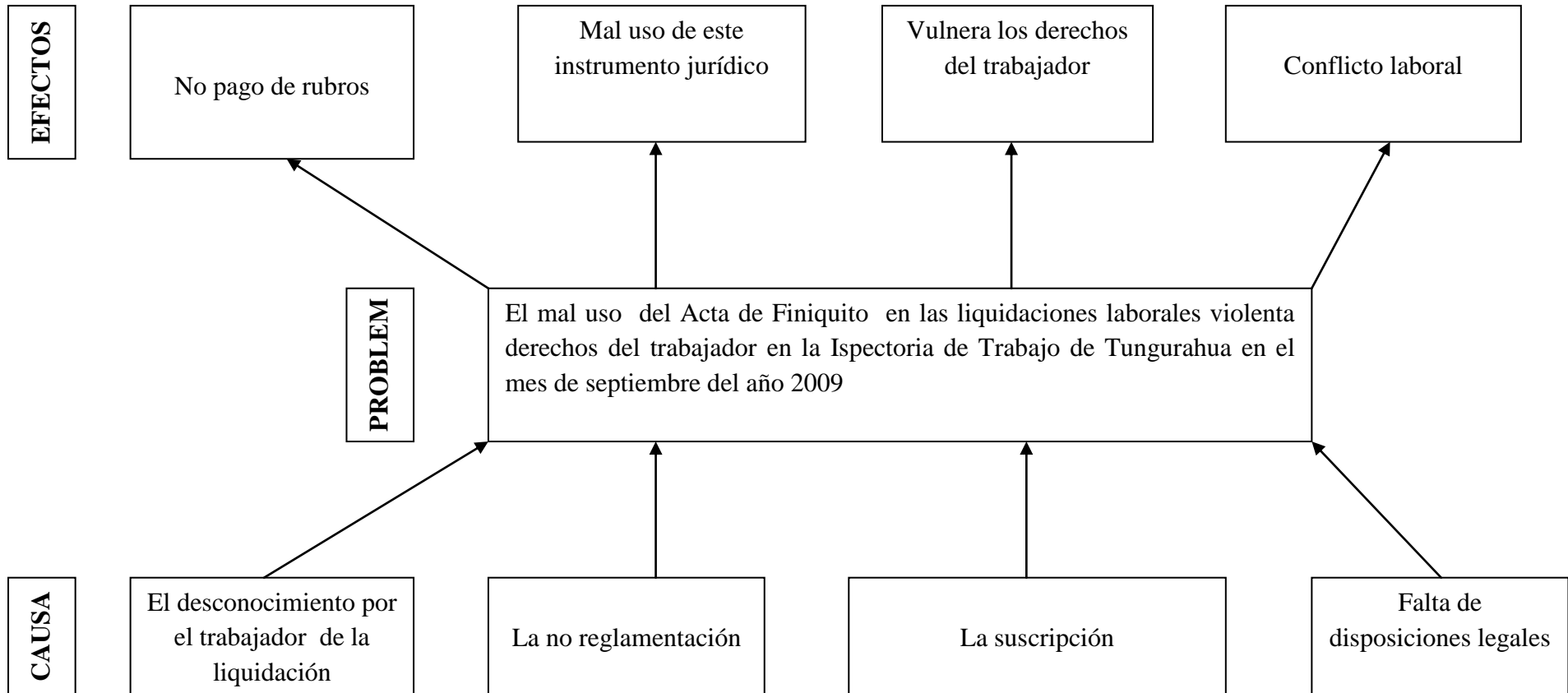


Gráfico N° 1  
Fuente: Investigador.  
Elaboración: Investigador.

## **Análisis Crítico**

Al desconocer el trabajador la finalidad, contenido y efectos, del acta de finiquito la mayoría de veces de una forma anti ética es engañado con el afán que se firme el documento, que a su vez es calculada por el empleador conforme sus intereses, perjudicado de manera económica al trabajador quien apela a la buena fe de su empleador.

A su vez al no capacitar a los trabajadores sobre el acta de finiquito, estos no pueden reclamar ciertos rubros por su desconocimiento, permitiendo en muchas ocasiones que por este instrumento la mayoría de los empleadores eviten el pago de ciertos rubros que legalmente se debería hacer, todo esto a fin de salvaguardar sus intereses económicos.

El acta de finiquito al ser un instrumento jurídico de terminación de las relaciones laborales empleador-trabajador, es un problema en el campo laboral ya que su mal uso hace que se vulneren los derechos del trabajador, la misma consta de dos partes de la liquidación de haberes de trabajo, y las indemnizaciones.

Por lo general en la Inspectoría de Ambato, este instrumentó consta solo de una de sus partes siendo estas las liquidaciones de haberes que a su vez son: decimotercera y decimocuarta remuneraciones, vacaciones no gozadas, descuentos, deducciones, horas extraordinarias y suplementarias, otros valores adeudados al trabajador.

La falta de capacitación a la clase obrera en lo referente al finiquito permite el mal uso de este instrumentó provocando un conflicto laboral.

## **Prognosis**

De no tratarse el problema planteado, al no haber una solución su inobservancia permitirá que se siga haciendo mal uso de este instrumento, corriendo el riesgo que mas empleadores acudan a este con la finalidad de dar



por terminada las relaciones de trabajo perjudicando de forma económica al trabajador, y salvaguardando sus intereses económicos.

El empleador seguirá acudiendo a este instrumento jurídico con mayor frecuencia violentando así los derechos del trabajador, de manera indirecta pero con la voluntad de hacerlo, dejando de ser este un acuerdo voluntario llegando a ser una forma unilateral por parte del empleador para dar por terminado la relación laboral.

### **Formulación del problema**

¿Porque el mal uso del Acta de Finiquito en las liquidaciones laborales violenta derechos del trabajador en la Inspectoría de Trabajo de Tungurahua en el mes de septiembre del año 2009?

### **Interrogantes de la investigación**

¿Que provoca el mal uso del acta de finiquito en el trabajador?

¿Por qué se violentan los derechos del trabajador?

¿Cómo proponer una alternativa de solución al problema planteado?

### **Delimitación del objeto de la investigación**

#### **Delimitación de contenido**

CAMPO: Derecho Laboral.

AREA: Administrativa Laboral.

ASPECTO: Acta de Finiquito.

### **Delimitación espacial**

La investigación se realizará en la Inspectoría de Trabajo de Tungurahua.

### **Delimitación temporal**

El trabajo de investigación se desarrollará durante el mes de septiembre del año 2009.

### **Unidades de observación**

- ❖ Inspector de Trabajo.
- ❖ Secretaria.
- ❖ Archivos.

### **Justificación**

Los estudios laborales constituyen la base del conocimiento del medio ambiente físico y humano que rodea al ser humano y que hace posible su normal desenvolvimiento, dentro de las labores en una empresa, negocio, u otra entidad, a fin de una mejor aplicación de los derechos del trabajador conforme a la norma legal.

No se trata únicamente de una enumeración exhaustiva de los derechos del trabajador sino de una comprensión profunda de la realidad laboral que caracteriza al mundo actual, es importante y hasta cierto punto fundamental la creación de una reglamentación del acta de finiquito con una vinculación directa con el trabajador para evitar que se violenten sus derechos.

El presente trabajo de investigación es factible por cuanto se dispone con el elemento principal que en este caso es el humano como son los Inspectores de

Trabajo, Empleadores, Trabajadores, y Abogados en libre ejercicio del cantón Ambato.

Mi interés principal ha sido colaborar con los trabajadores y los que tienen a su cargo el análisis y explicación de los problemas laborales, aporte para la mejor comprensión del acta de finiquito y su aplicación en las instituciones competentes, lo que permitirá un mejor manejo del instrumento jurídico analizado.

## **Objetivos**

### **General**

- ❖ Conocer sobre el mal uso del Acta de Finiquito que violenta derechos del trabajador en las liquidaciones laborales en la Inspectoría de Trabajo de Tungurahua periodo 2009.

### **Específicos**

- ❖ Definir que provoca el mal uso del acta de finiquito en el trabajador
- ❖ Confirmar quién debe hacer las liquidaciones laborales.
- ❖ Analizar como proponer una alternativa de solución al problema planteado.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **Antecedentes Investigativos**

Realizado un recorrido por las principales bibliotecas de las universidades que ofertan la carrera de Derecho en la ciudad de Ambato no se encontró tesis referente al tema que se está investigando, pero se encontró material que puede dar sustento y ayuda al desarrollo del presente proyecto. Se encontró libros como el de: La Yedra I. Wilson. MANUAL DE DERECHO LABORAL, Cabanellas de Torres, Guillermo, DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL, Jorge Vásquez López DERECHO LABORAL ECUATORIANO, DERECHO INDIVIDUAL, Germán Vásquez Galarza CURSO DE LEGISLACION LABORAL Y ARTESANAL, Dra. Nelly Chávez de Barrera, DERECHO LABORAL, Julio Cesar Trujillo, DERECHO DEL TRABAJO, entre algunos que podemos citar.

La legalización de actas de finiquito se las hace ante el inspector de trabajo, cualquier inspector podrá solemnizar este documento, con la presencia del trabajador y del empleador o su delegado.

Acta de Finiquito.- Se conoce con este nombre al documento por medio del cual un trabajador acepta la liquidación de sus haberes pendientes de pago y, si fuere el caso, de las indemnizaciones a las que tiene derecho. Por medio de este documento se aprueba la terminación de la relación laboral, sin que quede por satisfacerse ninguna reclamación del trabajador.

Impugnación: El trabajador podrá impugnar este instrumento, si la liquidación no se hubiere practicado ante un Inspector de Trabajo o no fuere pormenorizada. El fundamento o base legal que determina esta documentación se encuentra en los Arts. 69, Art. 111, 113, 184, 185, 592 y 632 del Código del Trabajo.

Derecho a la Liquidación.- El trabajador tiene derecho a su liquidación sea que haya laborado cualquier tiempo y cuando haya sido despedido se le indemnizará de conformidad al Art. 88 y sin perjuicio del Art. 185 del Código del Trabajo.

La liquidación del trabajador es.- el décimo tercer sueldo, el decimocuarto sueldo, las vacaciones, si éste ha renunciado, o de cualquier forma que se haya dado por terminada la relación laboral, pero si hubiere sido despedido se deberá indemnizarlo como se mencionó anteriormente.

Décima Tercera Remuneración.- Se calculará de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 95 del Código de Trabajo.

Décima Cuarta Remuneración.- Se calculará en base a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general, y para el servicio doméstico en base a una remuneración básica mínima unificada de su rama.

Las Vacaciones.- Se calculan de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 95 del Código del Trabajo y será la veinticuatroava parte de su última remuneración.

Si hubiere Despido.-El Art. 188 del Código del Trabajo se le calculará hasta los tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración y demás de tres años con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. El Art. 185 del Código del Trabajo se calculará el 25% de la última remuneración por cada año de servicio.

Si hubiere desahucio.- Más el 25% de la última remuneración por cada año de servicio

El trabajador podrá reclamar sus derechos adquiridos y no cancelados hasta los tres años contados desde la terminación de la relación laboral.

## **Fundamentación**

### **Filosófica**

El paradigma de la investigación es crítico-propositivo como una alternativa para la investigación social laboral que se fundamenta en el cambio de esquemas y evolución del derecho laboral.

Es crítico por que cuestiona los esquemas laborales y es propositivo cuando la investigación no se detiene en la observación de fenómenos, sino plantea alternativas de solución prácticos, esto ayuda a la interpretación y comprensión de los fenómenos laborales en su totalidad.

Unos de los compromisos es buscar la esencia de los mismos, la interrelación e interacción de la dinámica de las contradicciones que genera cambios profundos. La investigación está comprendida con los trabajadores y empleadores y su crecimiento social.

### **Legal.**

El fundamento o base legal que determina esta documentación se encuentra en los Arts. 69, 169, 111, 113, 184, 185, 592, 595, 632, 365, 376 del Código del trabajo.

## Categorías Fundamentales

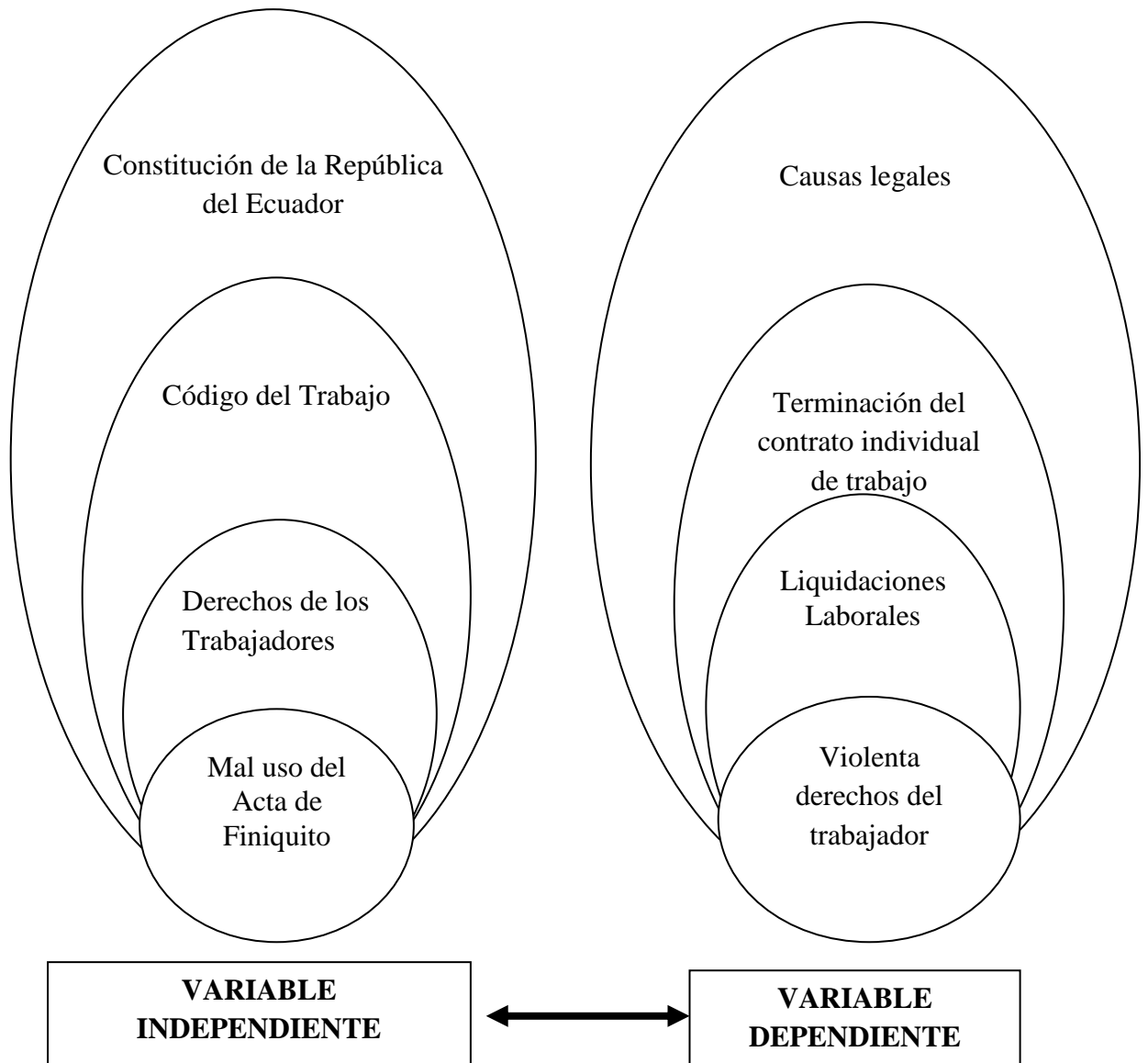


Gráfico N° 2  
Fuente: Investigador.  
Elaboración: Investigador.

**Constelación de Ideas de la Variable Independiente**

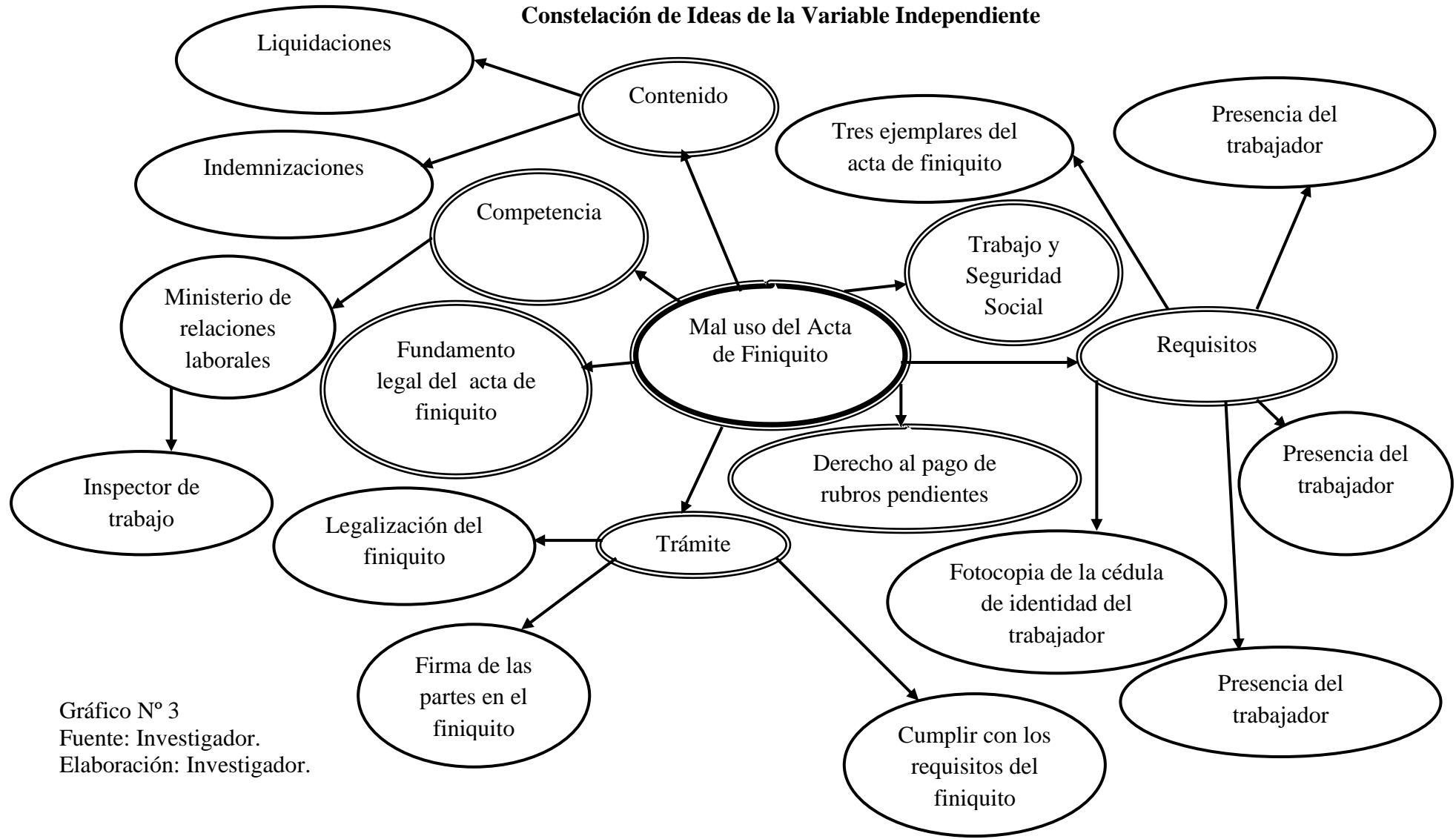


Gráfico N° 3  
 Fuente: Investigador.  
 Elaboración: Investigador.



### Constelación de Ideas de la Variable Dependiente

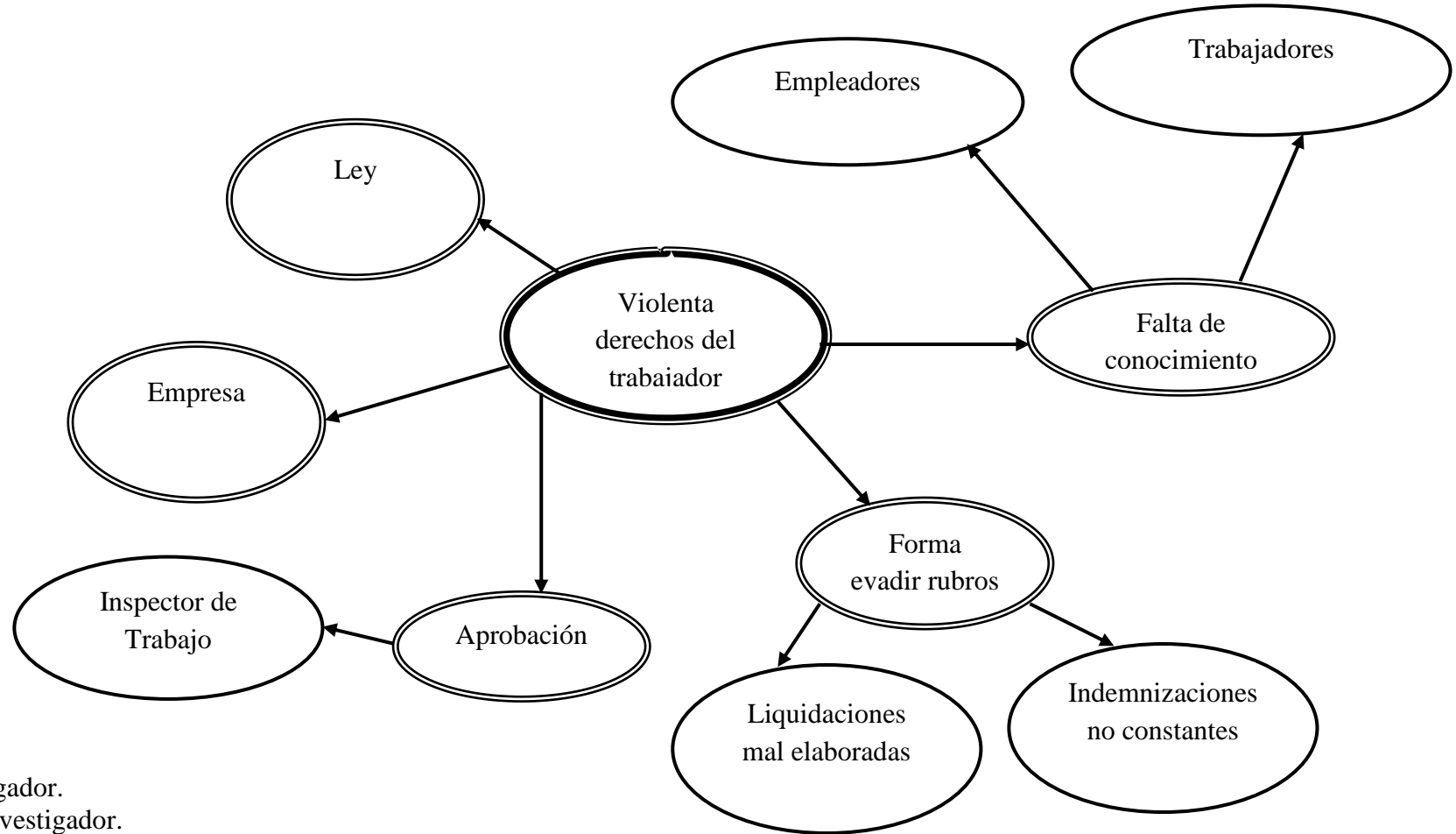


Gráfico N° 4  
Fuente: Investigador.  
Elaboración: Investigador.

## **Derecho Constitucional**

*(DERECHO LABORAL ECUATORIANO, DERECHO INDIVIDUAL Jorge Vásquez López, Pág.67, Quito, agosto2009) dice: "Todo ordenamiento legal tiene su base fundamental en las normas constitucionales. Los Estados las Repúblicas al establecer las bases de sus instituciones fijan en su Constitución los principios rectores de los derechos y obligaciones de sus ciudadanos. De allí que las normas laborales nacen y se encuentran protegidas por las Constituciones Políticas aún más, el Estado se ve obligado a dictar leyes específicas para regular los principios que se recogen en las normas constitucionales".*

Toda norma jurídica está dada de conformidad a la constitución política de cada estado pues este contiene los principios básicos de los derechos y obligaciones de las personas, pues si es contraria a la misma es ilegal e inconstitucional, por ello se dice que la CONSTITUCIÓN POLÍTICA es la Ley Fundamental de Estado que contiene las bases de su organización y el régimen legal, tiene dos partes: Orgánica y Dogmática. 1. 1.- La Orgánica.- Se ocupa de su estructura, Soberanía, forma de Gobierno, funciones orgánicas y sus atribuciones legales. 1. 2.- La Dogmática.- Se ocupa de las garantías Fundamentales, Derechos Individuales, de la Familia, de la Educación y Cultura, Economía, Trabajo y Seguridad Social. Se dan varios criterios con respecto a la constitución como nos lo dicen:

*Hans Kelsen*

En su sentido lógico-jurídico, es la norma fundamental que no es creada conforme a un procedimiento jurídico y por lo cual no es una norma positiva debido a que nadie la ha regulado ya que no es producto de una estructura jurídica, sólo es un presupuesto básico; a partir de ésta se va a conformar el orden jurídico, cuyo contenido está subordinado a la norma fundamental, sobre la cual radica la validez de las normas que constituyen el sistema jurídico.

*Aristóteles*

Se puede estudiar a la Constitución como una realidad, desde esta óptica es el acontecer de la vida de la comunidad, es la vida misma de la sociedad y el Estado, la existencia de una comunidad armonizada u organizada políticamente.

*Ferdinand Lassalle*

La Constitución es el resultado de la suma de los factores reales de poder.

*Georges Burdeau*

Constitución es el status del poder político convertido en instituciones estatales. La Constitución es la institucionalización del poder.

*Maurice Hariou*

Constitución es un conjunto de reglas en materia de gobierno Estatal y de la vida de la comunidad. La Constitución de un Estado, es un conjunto de reglas que son relativas al gobierno y a la vida de la comunidad estatal.

El Art. 424 de nuestra Constitución manifiesta.- La Constitución es la norma suprema y prevalecerá sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica.

La Constitución y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos ratificados por el estado que reconozcan contenidos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público.

Nuestra Constitución, hace referencia en si del derecho laboral y dice:

En su Art. 326.- El derecho al trabajo se sustentará en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral de acuerdo con la ley.

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

Todo lo mencionado son definiciones sobre la constitución con diferentes criterios pero con un mismo sentido, el que esta es la norma suprema de cada estado y bajo ella se regulara las diferentes circunstancias de derecho que regulen a las personas.

## **Código de Trabajo**

El Ecuador tiene el Código de Trabajo que contiene la Ley Laboral, que regula las relaciones de los Empleadores y Trabajadores, la Sección Administrativa: y, la Función Judicial con las Corte Nacional y Provincial de Justicia, Tribunales y Juzgados de Trabajo.

El código de trabajo no es más que un conjunto de normas, preceptos nomenclaturas que salvaguardan los derechos del trabajador.

A fin de obtener un concepto adecuado de derecho laboral, es necesario previamente analizar distintos criterios dados por algunos estudiosos del Derecho, que con distinta visión ilustran nuestro estudio, es así como para **el profesor mexicano Euquerio Guerrero**, “El Derecho del Trabajo, es la base de la cual derivan los derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios”.

En tanto que para el reconocido **tratadista mexicano Mario de la Cueva**, con un criterio un tanto antiguo, el nuevo Derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.<sup>2</sup> Con una opinión más amplia, para el **catedrático español Pérez Botija**, el Derecho del Trabajo es:

El conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado a los efectos de la protección y tutela del trabajo.

**En Chile el maestro Francisco Walker Linares** define en una forma simple y fría al Derecho del Trabajo, como el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico-social de los trabajadores de toda índole.

El derecho al trabajo al ser una base es la Ciencia Social que regula las relaciones de las Personas en actividades de trabajo en forma armónica y

equilibrada, y, en el caso de controversias entre el Empleador y el Trabajador, sirve para Administrar Justicia en nombre de la República y por Autoridad de la Ley, regula las relaciones entre el Empleador y Trabajador; con intervención de las Autoridades Administrativas y Judiciales, que controlan sus actividades, sujetándose a las Normas Jurídicas del Código de Trabajo de cada Estado.

Es una rama del derecho social y comprende las normas que se dictan para alcanzar la justicia en las relaciones entre obrero y empleador, protegiendo a la parte débil, que en este caso es el trabajador.

También hay que tomar en cuenta que el mundo entero ha trabajado por este derecho dando grandes avances a través de la historia, así tenemos:

**EL DERECHO INTERAMERICANO DEL TRABAJO.-** Está incorporado en la carta de la Organización de Estados Americanos "O. E. A." expedido por la Conferencia Panamericana de Bogotá en 1948. En su preámbulo dice: En nombre de sus pueblos los Estados representados en la IX Conferencia Internacional Americana, seguros de que el sentido genuino de la unión y buena vecindad americana, que es de solidaridad continental, dentro del marco de Instituciones Democráticas, un régimen de libertad y justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre.

Art. 4.- La Organización de Estados Americanos, para realizar los principios en que se funda y cumplir sus obligaciones regionales de acuerdo con la Carta de las Naciones Unidas, establece los siguientes propósitos:

d.- Procurar la solución de los problemas políticos, jurídicos y económicos que se susciten entre ellos; y,

e.- Promover por medio de la acción cooperativa, su desarrollo económico, social y cultural.

Art. 5.- Los Estados Americanos afirman los siguientes principios: La Justicia y la seguridad sociales son bases de una paz duradera;

La Cooperación económica es esencial para el bienestar y la prosperidad comunes a los pueblos del Continente;

Los Estados Americanos proclaman los derechos fundamentales de la persona humana sin hacer distinción de raza, nacionalidad, credo o sexo..;

La educación de los pueblos debe orientarse hacia la justicia, la libertad y la paz.

En el Capítulo VII acerca de los Derechos Humanos legisla así:

Art. 28.- Los Estados miembros convienen en cooperar entre si a fin de lograr condiciones justas y humanas de la vida de la población.

Art. 29.- Los Estados miembros están de acuerdo en la conveniencia de desarrollar su legislación sobre las siguientes bases:

a) Todos los seres humanos, sin distinción de raza, nacionalidad, sexo, credo o condición social, tienen el derecho de alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica.

b) El Trabajo es un derecho y un deber social; no será considerado como un artículo de comercio; reclama respeto para la libertad de asociación y dignidad de quien lo presta y ha de efectuarse en condiciones que asegure la vida, la salud y un nivel económico

**LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO:** Tiene Dos fases:

1.- Se inició en 1890 el Emperador de Alemania convocó en Berlín a una reunión, asistieron Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Francia, Gran Bretaña, Italia, Luxemburgo, Holanda, Portugal, Suecia, Noruega y Suiza. En 1892 se inició la gestión para constituir un Organismo Internacional que regule las relaciones laborales de Patronos y Trabajadores, propuestas por Robert Owen en el Congreso de Aquisgrán.

2.- Se organizó definitivamente en 1919 con Estatutos y vida Jurídica en Ginebra - Suiza, en la llamada Declaración de Filadelfia el 19 de mayo de 1944 donde se definieron los actuales objetivos del organismo, que representó una importante etapa en la afirmación de los principio de Justicia Social, con filiales en más de 150 Países en los cinco Continentes; desde 1948 la Organización de Naciones Unidas "O. N. U." respeta los Derechos Sindicales de los Trabajadores. El Ecuador como miembro, en su Constitución tiene incorporado el derecho de los Trabajadores a formar Asociaciones o Sindicatos.

### **Juridicidad de la Organización Internacional del Trabajo:**

1. Considerar que el trabajo no es mercancía;
2. Que la libertad de expresión y asociación es una condición indispensable para el progreso;
3. Que la pobreza, donde quiera que exista, constituye un peligro para la prosperidad de todos;
4. Que la lucha contra las necesidades debe ser llevada con la máxima energía en el seno de cada Nación y por el esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los Trabajadores y Empleadores, cooperando en pie de igualdad con los gobiernos participen en las libres discusiones y decisiones de carácter democrático con vistas a promover el bien común; y,



5. Que todos los seres humanos cualquiera que sea su raza, su religión o su sexo, tienen el derecho de conseguir el progreso material y su desarrollo espiritual en la libertad y en la dignidad, en la seguridad económica y común igualdad de oportunidades.

Dicho así los criterios dados de forma diferente, apuntan a que el código de trabajo es el conjunto de preceptos jurídicos que regulan las relaciones de los empleadores y trabajadores, en el se encuentran sus derechos y obligaciones que exigen cumplimiento por las partes.

## **Derechos del Trabajador**

*(CURSO DE LEGISLACION LABORAL Y ARTESANAL, Germán Vázquez Galarza, Pág. 66 y 67. Marzo 1997) dice: "El trabajo es un derecho social que tiende a favorecer a la parte débil y, por esta razón, la legislación Laboral se basa en principios especiales que no son aplicables a las demás legislaciones. Citaremos tres de estos principios:*

***Principio de irrenunciabilidad.-** El trabajador no puede renunciar a sus derechos y, si lo hace, tal renunciamento es nulo.*

***Principio de favor.-** El principio de favor consiste en que, en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones del Código del Trabajo, los jueces fallan en favor del trabajador.*

***Principio de rendimiento.-** Consiste en que, a trabajo igual, corresponde igual remuneración, sin distinción de sexo, raza, nacionalidad o religión''.*

La mayoría de personas trabajamos y debemos tener en cuenta que este es un derecho social, este derecho cumple ciertos principios como son: el de irrenunciabilidad, a favor, y de rendimiento, en cuestiones laborales los derechos son irrenunciables, es decir no podemos renunciar a lo que por ley nos pertenece, en la legislación civil es posible y válida la renuncia de derechos. Así por ejemplo, una persona que tiene el derecho de propiedad sobre un objeto, puede renunciar a este derecho y donarlo en favor de otra persona. Para este efecto puede suscribir un documento de renuncia de derecho de propiedad. Este documento es totalmente válido. Pero en el campo laboral, si un trabajador ha laborado una semana, tiene derecho a que se le pague el salario correspondiente y no puede renunciar a este derecho. En caso de que haya suscrito un documento indicando que renuncia al

salario, este documento no surte efecto y en cualquier momento, pese a la renuncia escrita, puede el trabajador reclamar su salario no pagado. El principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador tiene su fundamento en la protección que necesita el obrero para no perder sus haberes pues podría aprovecharse de cualquier apremio económico para presionar al trabajador a que suscriba un documento renunciando a sus derechos, a cambio de un pago insignificante. Ni siquiera una escritura pública, suscrita ante el notario, tiene efecto de ninguna clase si conlleva la renuncia de derechos laborales.

El principio de favor consiste en que, en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones del Código del Trabajo, los jueces fallan en favor del trabajador. Cuando ha surgido un conflicto entre el patrono y el trabajador y este conflicto ha sido presentado ante un juez, las partes tratan de probar sus derechos. Puede suceder que, terminado el juicio y al momento de dictar sentencia, el juez encuentre que hay dudas sobre cuál de las dos partes favorece la ley. Aquí es donde opera el principio de favor, pues en este caso el juez debe sentenciar en beneficio del trabajador. En el Derecho Civil, donde se considera que las partes son iguales y que no existe una parte débil y otra fuerte, no es posible aplicar el principio de favor. Así, cuando se compra una casa, tienen exactamente igual posición jurídica, tanto el comprador como el vendedor, y no le es permitido al juez favorecer a ninguno de ellos.

El principio de rendimiento consiste en que, a trabajo igual, corresponde igual remuneración, sin distinción de sexo, raza, nacionalidad o religión.

Este principio establecido por el Código del Trabajo destierra las discriminaciones, favoritismos y privilegios.

Al mismo tiempo se establece que el trabajador debe aportar con todas sus facultades físicas y mentales para el mejor rendimiento en su trabajo y para hacerse acreedor al salario que recibe.

El derecho del trabajo es un derecho social que tiende a favorecer a la parte débil y, por esta razón, la legislación Laboral se basa en principios especiales que no son aplicables a las demás legislaciones. En tal virtud es menester decir el derecho del trabajo es; un mínimo de garantías sociales; es, se dice, ante todo, un mínimo de garantías en la lucha de la clase trabajadora con la clase capitalista. Es un mínimo de garantías del trabajador para conseguir el mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo. Con ellas no se consigue ni se conseguirá destruir la explotación de la clase trabajadora, sino sólo aminorar la explotación. Este mínimo de garantías no es lo que el trabajador pretende, no es aquello a que tiene derecho, sino sólo el mínimo que, en las circunstancias actuales, ha logrado obtener dentro del régimen capitalista.

Es tan vital, se dice, el principio de la irrenunciabilidad de derechos, para la aplicación práctica de la legislación laboral, que, además de las declaraciones formuladas por la doctrina científica y sancionada por la doctrina legal, el legislador se ha creído obligado a incrustarlo en diversidad de preceptos.

Por esto, porque los derechos que la ley asigna al trabajador son el mínimo de garantías para el trabajador, estos derechos son irrenunciables; y, por la misma razón, es nula también toda estipulación en contrario.

La ley estima que el trabajador, el hombre no puede subsistir, no puede actuar sin el goce de ese mínimo de garantías; y, por esta razón las hace irrenunciables y anula toda estipulación en contrario.

La necesidad del trabajar, de sobrevivir hacen que el trabajador se someta a todas las exigencias del patrono, por más duras e injustas que ellas sean, por más que la sumisión constituya renuncia del mínimo de garantías; y, por, esto, la ley anula esta renuncia, no da valor a la estipulación por la cual, el trabajador se ponga en un nivel inferior a ese mínimo de garantías.

Dé no existir esta disposición, el trabajador, para obtener trabajo, para permanecer en el trabajo, a exigencias del patrono que siempre quiere hacer

prevalecer su voluntad, tendría que renunciar a sus derechos, es decir, a estas garantías mínimas, que le son absolutamente indispensables.

## **Acta de Finiquito**

*(DERECHO LABORAL, Dra. Nelly Chávez de Barrera-Pág. 129, agosto 2002) dice: "Para llegar a definir lo que es el finiquito en materia laboral, a continuación se transcribirán dos definiciones de finiquitar y finiquito: La que trae el Diccionario de la Lengua Española, de la Real Academia y otra, con aplicación jurídica, que trae el Diccionario de Cabanellas".*

*Dice el Diccionario de la Real Academia: "Finiquitar.- (De finiquito) Terminar, saldar una cuenta. fig. y fam. Acabar, concluir, rematar".*

*Finiquito.- "(De fin y quito) Remate de las cuentas o certificación que se da para que conste estar ajustadas y satisfecho el alcance que resulta de ellas.- Dar finiquito Fig. y Fam. Acabar con el caudal o con otra cosa."*

*En el Diccionario Jurídico de Cabanellas tenemos las siguientes definiciones:*

*Finiquitar.- "Terminar una operación de dinero o bienes.- Saldar una cuenta.- Extender recibo o documento extintivo de una obligación.- Por extensión, concluir, finalizar una cosa o asunto".*

*Finiquito.- "La voz proviene del latín finiré, acabar o extinguir; ya que, efectivamente, el finiquito acaba o extingue la deuda.- Propiamente constituye el remate de las cuentas, el recibo liberatorio; la certificación que una persona da al administrador de sus bienes, cuando éste le rinde cuentas y en el cual se da por satisfecho de la gestión y del alcance resultante de ella".*

Con lo tratado anteriormente queda en claro que un acta de finiquito es el documento mediante el cual empleador y trabajador saldan sus cuentas mismas que se encontraban pendientes, para lo cual se suscribe en este instrumento jurídico, que tiene la finalidad de dar por terminado las relaciones laborales entre las partes; lo que quiere decir que en tal documento consta lo que el empleador debe al trabajador por uno o más conceptos representativos de sus derechos, la forma en que se paga y la conformidad del trabajador que recibe ese pago.

Si bien el finiquito contiene los rubros pendientes que por ley se deben al trabajador, la evasión, omisión, o como quiera llamarse influye mucho al problema planteado e investigado, esto provocado por quienes quieren salvaguardar sus

intereses económicos y abusar de el desconocimiento de la parte más débil el trabajador. El mal uso de este instrumento jurídico da a consecuencia un conflicto entre empleador y trabajador, muchas de las veces el empleador olvida el espíritu para el cual fue creado este instrumento haciendo uso a su conveniencia y olvidando que las normas legales se hicieron en pos de alcanzar la justicia y el trabajador en cambio aceptando las disposiciones de su empleador por desconocimiento.

### **Trabajo y Seguridad Social**

El trabajo es la ocupación en cualquier ejercicio, obra o actividad a cambio de una remuneración, la seguridad social se refiere al no desamparo de la población del Ecuador por parte del estado, el mismo estado a través de sus gobernantes, fijara políticas que permitan la creación de fuentes de empleo para un mejor vivir del individuo y la sociedad, potestad que la adquiere por mandato de ley, específicamente de nuestra constitución política. Para ello nuestra Constitución de la República en su artículo 33 manifiesta: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”.

En su artículo 34 dice: “El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia, y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentra en situación de de desempleo”.

## Contenido del Acta de Finiquito

*(<http://www.mintrab.gov.ec> o, <http://www.m.r.l.gov.ec>) dice:  
“La exigencia legal de que el documento de finiquito sea pormenorizado significa que deben detallarse los conceptos de la liquidación y no hacer constar simplemente una suma global. Así se determinan valores de:  
Remuneraciones pendientes de pago al trabajador;  
Parte proporcional de las remuneraciones adicionales;  
Pago por vacaciones no gozadas, si fuere el caso;  
Otros valores adeudados al trabajador por cualquier otro concepto;  
Descuentos y deducciones (aportes al IESS, impuesto a la renta, etc.) que legalmente pueda realizar el empleador;  
Se hará constar finalmente la conformidad expresa del trabajador con la liquidación practicada y su declaración de haber recibido el valor que resulte finalmente”.*

Si se diese cumplimiento a lo que dispone la ley de seguro no hubiese conflictos laborales, pero es algo inevitable de controlar pues la mayor parte de personas infringe esta norma de alguna manera, la ley exige que el acta de finiquito sea pormenorizada, entendiéndose que esta debe ser detallada y debe contener los rubros pendientes del ex trabajador.

## Contenido

**Defínase contenido.-** Lo existente, lo que forma parte dentro de una cosa, partes internas.

## Liquidaciones

**(DICCIONARIO JURIDICO ELEMENTAL, Guillermo Cabanellas de Torres, Pág.239)** dice: “Ajuste formal de cuentas. Conjunto de operaciones realizadas para determinar lo correspondiente a cada uno de los interesados en los derechos activos y pasivos de un negocio patrimonio u otra relación de bienes y valores”.

Liquidación es el pago de los rubros pendientes, que no se le pagaron en su debido tiempo por diversas circunstancias. Como por ejemplo rubros de

decimotercera remuneración, decimocuarta remuneración, vacaciones, horas suplementarias, etc.

### **Indemnizaciones**

(**DICCIONARIO JURIDICO ELEMENTAL, Guillermo Cabanellas de Torres, Pág.202**) dice: “Resarcimiento económico del daño o perjuicio causado”.

Indemnización es el pago a un daño causado como por ejemplo indemnización por despido intempestivo, indemnización por accidente de trabajo, etc.

### **Competencia**

*(CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL ECUATORIANO, Pág.2) dice: “Al hablar de competencia nuestro código de procedimiento civil se refiere a este en su artículo 1 inciso segundo manifestando: Competencia es la medida dentro de la cual la referida potestad está distribuida entre los diversos tribunales y juzgados, por razón del territorio, de la materia, de las personas y de los grados”.*

En cuanto al finiquito el competente de conocerlo es el INSPECTOR DE TRABAJO vía administrativa y EL JUEZ DE TRABAJO vía judicial.

### **Fundamento legal del Acta de Finiquito**

Nuestro Código de Trabajo en su artículo Art. 169 manifiesta: “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. Por desahucio”.

El acta de finiquito cobra vida jurídica gracias a lo estipulado en este artículo específicamente en lo que dispone en el numeral 2 “que dice por acuerdo de las partes”, es decir el contrato individual de trabajo termina por el acuerdo de las partes, este acuerdo mutuo concebido entre trabajador y empleador es reflejado en el acta de finiquito.

### **Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos**

**(CODIGO DE TRABAJO ECUATORIANO, Pág., 171 artículo 539)**

dice: “Corresponde al Ministerio de Relaciones laborales la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este código y en la ley de Régimen Administrativo en materia laboral”.

Las autoridades administrativas tienen la obligación y la facultad de atender y dar soluciones a los conflictos laborales, individuales y colectivos. Para



solucionar las controversias laborales el Ministerio cuenta con cuatro Direcciones Regionales de Trabajo, cuyas sedes son: Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato; y las Inspectorías del Trabajo con jurisdicción provincial.

Los Inspectores del Trabajo y los Directores Regionales, tienen la facultad para citar a empleadores o trabajadores, convocándoles para solucionar sus divergencias en forma directa y transaccional para la cual emiten boletas de citación, con dos posibles señalamientos, aunque últimamente han adoptado un equivocado sistema de imponer multas si el empleador no asiste. Los trabajadores pueden concurrir a estas oficinas y en forma verbal o escrita presentar su reclamación, para que se cite a los empleadores a fin de que cumplan con el pago de obligaciones económicas y derechos que se crean asistidos.

### **Inspector de Trabajo**

**CÓDIGO DE TRABAJO EN EL TÍTULO VI, CAPÍTULO I, PARÁGRAFO III Pág1 73 Artículo 544)** dice: “Las atribuciones que tienen los Inspectores Trabajo son las siguientes:

- ❖ Cuidar de que en todos los centros de trabajo se observen las disposiciones que, sobre seguridad e higiene de los talleres y más locales de trabajo, establecen el Capítulo "De la Prevención de los Riesgos" y los reglamentos respectivos.
- ❖ Cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores.
- ❖ Efectuar las visitas a las que se refiere el numeral 5 del artículo 542 del Código del Trabajo.
- ❖ Cerciorarse, por los medios conducentes, tales como la revisión de documentos y registro de las empresas, la interrogación al personal de los

establecimientos sin presencia de testigos, etc., del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias referentes al trabajo, y hacer constar sus observaciones en los informes que eleven a sus respectivos superiores jerárquicos.

- ❖ Conceder o negar el Visto Bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, y notificar los desahucios, de acuerdo con las prescripciones pertinentes en el Código del Trabajo .
- ❖ Intervenir en las comisiones de control.
- ❖ Imponer multas de acuerdo con las normas de este Código.
- ❖ Las demás conferidas por la ley y los convenios internacionales ratificados por el Estado.

Los inspectores del trabajo serán responsables civil y penalmente, en caso de divulgar, en forma maliciosa los procedimientos de fabricación y de explotación que lleguen a su conocimiento con motivo del ejercicio de sus funciones.

Los inspectores cuando se extralimitaren en sus funciones, serán sancionados por el Director Regional del Trabajo, con multa de cuatro dólares de los Estados Unidos de América, y además con la destitución, si actuaren con parcialidad o malicia.

### **Trámite**

Es el proceso a darse en la legalización de un documento, en nuestro caso el acta de finiquito, previo a la legalización del finiquito el inspector de trabajo revisa el documento mismos que deben cumplir con los requisitos para el efecto, manifestando al trabajador si es su voluntad dar por terminado la relación laboral y si está de acuerdo con los rubros constantes en el finiquito, de aceptarlo firman las

partes por triplicado, por lo que es sumamente obligatorio la presencia del trabajador en este tipo de actos.

### **Derecho al pago de rubros pendientes**

El trabajador tiene derecho a reclamar todo rubro que no se le haya pagado por cuestiones laborales, más aun si se le realiza el acta de finiquito en el debe constar los rubros pendientes, citaremos algunos rubros que el trabajador esta en derecho de reclamar si estos no se les ha pagado estos pueden ser:

**Vacaciones anuales.-** Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes. El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones. Los trabajadores menores de dieciséis años tendrán derecho a veinte días de vacaciones y los mayores de dieciséis y menores de dieciocho, lo tendrán a dieciocho días de vacaciones anuales. Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de quince, salvo que las partes, mediante contrato individual o colectivo, convinieren en ampliar tal beneficio. **Art. 69 del Código de Trabajo.**

**Derecho a la decimotercera remuneración o bono navideño.-** Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario. La remuneración a que se refiere el inciso anterior se calculará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 95 del Código de Trabajo. **Art. 111 del Código de Trabajo.**

**Derecho a la decimocuarta remuneración.-** Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, Régimen Laboral Ecuatoriano vigentes a la fecha de pago, que será pagada hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.

La bonificación a la que se refiere el inciso anterior se pagará también a los jubilados por sus empleadores, a los jubilados del IESS, pensionistas del Seguro Militar y de la Policía Nacional. Si un trabajador, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la decimocuarta remuneración al momento del retiro o separación.

**Art. 113 del Código de Trabajo.**

**Bonificaciones por desahucio.-** En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, 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.

Mientras transcurra el plazo de treinta días en el caso de la notificación de terminación del contrato de que se habla en el artículo anterior pedido por el empleador, y de quince días en el caso del desahucio solicitado por el trabajador, el inspector de trabajo procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones y la notificación del empleador no tendrá efecto alguno si al término del plazo no consignare el valor de la liquidación que se hubiere realizado.

**Art. 185 del Código de Trabajo.**

## **Requisitos**

(<http://www.mintrab.gov.ec> o, <http://www.m.r.l.gov.ec>) dice: Para legalizar un acta de finiquito debe cumplir con los siguientes requisitos:

Tres ejemplares del acta de finiquito;

La presencia del trabajador;

Fotocopia de la cédula de identidad del trabajador;

Copia del cheque que se cancela al trabajador;

Copia de la renuncia si la hay;

Certificado de estar al día en las aportaciones al IESS respecto al trabajador.

La documentación debe ser presentada en la secretaria de la Inspección de Trabajo

### **Consignación de un Acta de Finiquito:**

Escrito de Abogado señalando casillero judicial y exponiendo los motivos por lo que hace la consignación;

Actas de finiquito por triplicado firmadas por el patrono.;

Cheque certificado a nombre del Ministerio de Trabajo y Empleo;

Copia del R.U.C;

Copia de la cédula de identidad y papeleta de votación;

Si es dinero en efectivo, desglose de billetes por series.

Copia del nombramiento del representante Legal.

El trámite será presentado en la Secretaria de la Inspección de trabajo, luego se sorteará y el usuario tendrá que acudir donde el Inspector que haya recaído el sorteo.

Quienes van a legalizar un finiquito cumplen con estas disposiciones de lo contrario no se les tramita y legaliza el documento.

## **Causas legales por las que se termina el Contrato Individual de Trabajo**

Por causas legales se entiende las formas que la ley prevé para poner fin a la relación laboral que se mantiene entre empleador – trabajador, son las causales estipuladas mediante derecho, aquellas mismas que deben ser respetadas por las partes y debidamente actuadas en su momento.

### **La terminación del Contrato Individual de Trabajo**

*(DERECHO DEL TRABAJO, Julio Cesar Trujillo, Tomo I, Pág.229, Quito-Ecuador) dice: “Las diferentes formas en que se extinguen o finalizan las relaciones laborales han recibido y reciben en la doctrina y en la legislación de los pueblos los más variados nombres, así se habla de extinción, disolución, resolución, rescisión, ruptura y despido. Y aunque para algún autor parezca poco técnica la expresión: "terminación del contrato de trabajo", nosotros la preferimos a todas tanto porque no deja de expresar con acierto el alcance de la institución a la que, con ella, nos referimos, cuanto porque es la que emplea nuestro Código del Trabajo”.*

La terminación del contrato individual de trabajo disuelve o pone fin a las relaciones laborales de los trabajadores con los empleadores y extingue el derecho de aquellos a conservar su empleo; pero, nada hay en ello de contrario a la estabilidad en el empleo cuando es el efecto de una causa justa.

Más dentro de la concepción civilista que, al respecto, inspira a muchas legislaciones laborales, entre las cuales se encuentra la nuestra las relaciones de trabajo pueden disolverse válidamente no solo cuando existe una causa justa, sino que también pueden disolverse injustificadamente con el pago de una indemnización.

Las causas justas, por otra parte, pueden ser imputables a culpa del trabajador o del empleador o pueden provenir de hechos de Sin embargo, en ningún caso se ha de prescindir de los principios el derecho universal, comunes a todas las ramas del derecho, pero la aplicación de estos principios universales al campo de las relaciones del trabajo se han de tener presentes los específicos del

Derecho el Trabajo que, con relación a aquellos, representan una excepción modificación.

Con este conocimiento tomaremos muy en cuenta que nuestro código de trabajo hace referencia a las causas para la terminación del contrato individual de trabajo, por lo que en su artículo 169 manifiesta:

Art.169.- Causas para la terminación del contrato individual:

El contrato individual de trabajo termina:

Por las causas legalmente previstas en el contrato;

Por acuerdo de las partes;

Por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato;

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;

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

Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra, y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieren prever o que previsto, no lo pudieren evitar;

Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este código;

Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este código; y,

Por desahucio.

## **Liquidaciones Laborales**

*(DERECHO LABORAL PRACTICO Y EL JUICIO ORAL, Jorge Vásquez López, Pág.104, Quito, 2007) dice: "Para efectos del pago de la liquidación de haberes de los trabajadores separados de la empresa, por cualquier motivo, se debe proceder a firmar un acta de terminación de relaciones laborales, de liquidación de haberes, conocida más ampliamente como Acta de Finiquito, la misma que debe cumplir dos características especiales previstas en el actual Art. 595 del Código Laboral, que son:*

*1. Que la liquidación debe ser practicada ante el Inspector del*

*Trabajo; y,*

*2. Tiene que ser pormenorizada, es decir se deben detallar los haberes que son motivo de la liquidación y pago”.*

Se entiende entonces que las liquidaciones laborales son los rubros que constan en el acta de finiquito, producto de la terminación laboral es así que nuestro código de trabajo sostiene que el trabajador tiene derecho a su liquidación sea que haya laborado cualquier tiempo y cuando haya sido despedido se le indemnizará de conformidad al Art. 88 y sin perjuicio del Art. 185 del Código del Trabajo.

Una de las realidades que se viven al legalizar el finiquito es que por el gran volumen de actividades de los Inspectores del Trabajo, resulta imposible cumplir con las finalidades del artículo 595 de nuestro código de trabajo, por lo que se ha acostumbrado elaborar directamente dichas actas por las empresas y llevarlas ante la autoridad competente, para que las revise, apruebe, certifique el pago y con su legalización, esta tenga valor legal.

### **Violación de los Derechos del Trabajador**

Cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador de su cargo sin que para ello tenga causa legal en que apoyarse, o cuando existiendo causa legal no observa el procedimiento establecido en las mismas leyes para despedir al trabajador, decimos que la terminación es ilegal y el despido es intempestivo.

Si bien la finalidad fundamental del derecho, es el arte de lo justo y equitativo, que regula las relaciones de las personas entre si y sus bienes.-Se basa en tres principios Ético-Morales: No hacer daño a nadie, dar a cada uno lo suyo; y vivir honestamente.

Al despedirse al trabajador sin causa justa en el finiquito se debe hacer constar el rubro constante al despido intempestivo, de no hacerlo este se constituye en violación a uno de sus derechos, pues la ley lo ampara que si no existe causa para el despido se debe pagar el rubro correspondiente al despido intempestivo.



Entiéndase por ello que la violación de derechos del trabajador es la trasgresión, a la norma jurídica reguladora de los actos, contratos etc., del derecho laboral.

### **Ley**

Si bien la ley es la norma reguladora de las conductas del ser humano se debe tomar en cuenta que esta es la declaración de la voluntad soberana que, manifestada en la forma prescrita por la Constitución, manda, prohíbe o permite. La trasgresión a la ley sea esta laboral, penal etc. Hace que violente los derechos de las personas, las personas afectadas o que se sienta afectada en uno de sus derechos tiene la potestad de hacer su reclamo ante la autoridad competente.

### **Empresa**

Para el maestro **GUZMÁN, Valdivia (1998)** “empresa es la unidad económica -social en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para lograr una producción que respone a requerimientos del medio humano en el que la propia empresa actúa.

Una definición de Empresa según el **Diccionario LAURENSSE (1997)**, Empresa es acción de emprender o cosa que se emprende, sociedad comercial o industrial.

**POSADAS, Leonel (1995)**, define a la empresa como una entidad económica donde se combinan factores que son necesarios para el proceso de producción”.

Mi opinión sobre la empresa es la reunión de varios recursos con el objetivo de ejecutar actividades que satisfagan necesidades del medio que les rodea.

Con conocimiento de lo que es una empresa quiero recalcar que en muchas de las empresas se suscriben el acta de finiquito de acuerdo a sus intereses, y con engaños al trabajador logran legalizarla ante la autoridad competente, por lo que creo que se debería capacitar al trabajador para que este de cierta manera no sea estafado.

### **Aprobación**

Es el acto por el cual se da validez a un acto o contrato, siendo el caso del finiquito es el acto por el cual se validez jurídica al documento debidamente hecho ante la autoridad pertinente es decir ante el Inspector de Trabajo.

### **Forma de evadir rubros**

Los rubros se evaden en su mayoría para salvaguardar intereses esto por liquidaciones mal elaboradas e indemnizaciones no constantes, en el finiquito.

Se dice que las liquidaciones mal elaboradas son aquellas cuyo cálculo del valor a pagar es alterado o se ha hecho de forma ineficiente, con ánimo de perjudicar en este caso al trabajador, esto es liquidaciones mal elaboradas en la decimotercera remuneración, decimocuarta remuneración, vacaciones, horas suplementarias, etc.

En cuanto a las indemnizaciones no constantes son aquellas que el empleador pese a saber que deben ser pagadas no lo hace, no hace constar este rubro en el finiquito dando como resultado que se violente uno de sus derechos que adquiere como trabajador, se puede citar algunas indemnizaciones que no se les pagan a los trabajadores como son: indemnizaciones en caso de accidente, indemnizaciones para el trabajador no afiliado al IESS, indemnización por incapacidad permanente etc.

## **Falta de conocimiento**

La falta de conocimiento en derecho laboral y en especial sobre el acta de finiquito, es realmente preocupante de esta carece en su gran mayoría el trabajador, de ahí uno de los problemas entre trabajadores y empleadores, el trabajador muchas de las veces acepta un finiquito en el que no constan los valores reales que se le debe por su trabajo, aceptándolo por su desconocimiento. El empleador siendo que es asesorado por su contador o abogado, tiene conocimiento de los rubros que debe constar en este documento, pero a fin de salvaguardar sus intereses económicos evade ciertos rubros perjudicando así a su trabajador.

## **Trabajador**

*(CURSO DE LEGISLACION LABORAL Y ARTESANAL, Germán Vázquez Galarza, Pág.75, Edición Vigésimo séptima, Quito, Abril de 2004) dice: “Es el que se obliga a prestar un servicio o ejecutar una obra, puede ser:  
OBREIRO, cuando el trabajo es eminentemente material y el salario por lo general diario.  
EMPLEADO, cuando la labor es más bien intelectual y se paga por mes”.*

El trabajador independientemente a lo que se dedique es la fuerza que mueve a una empresa, permitiendo que ella crezca día a día. Es considerado trabajador la persona que realiza una actividad bajo la dependencia de otra persona a cambio de una remuneración, en un horario determinado o pactado.

## **Patrono o Empleador**

*(CURSO DE LEGISLACION LABORAL Y ARTESANAL, Germán Vázquez Galarza, Pág.75, Edición Vigésimo séptima, Quito, Abril de 2004) dice: “Es la persona, entidad o empresa de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual el trabajador ejecuta la obra, o a quien presta el servicio. El patrono se llama también empresario o empleador”.*

Nótese que el patrono puede ser tanto una persona natural, como una; entidad o una empresa, es aquel que dedica su tiempo a mejorar su empresa la

administra de forma que esta pueda crecer, bajo el están personal a su cargo, para realizar una variedad de actividades que se denomina trabajo.

### **Hipótesis**

¿El mal uso del Acta de Finiquito en las liquidaciones laborales violenta derechos del trabajador en la Inspectoría de Trabajo de Tungurahua?

### **Determinación de las variables**

#### **Variable Independiente**

El mal uso del Acta de finiquito.

#### **Variable Dependiente**

Violenta derechos del trabajador.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGIA**

#### **Enfoque de la Investigación**

El investigador en su trabajo ha considerado para esta investigación, un enfoque crítico propositivo de carácter cuanti- cualitativo. Cuantitativo porque se recabó información en la Inspectoría de Trabajo que fue sometido a análisis estadístico. Cualitativo porque estos resultados estadísticos pasarán a la crítica y análisis jurídico, como soporte del Marco Teórico.

#### **Modalidad de la Investigación**

##### **De Campo**

Debido a que el problema de investigación se realizó en la Inspectoría de trabajo de Tungurahua lugar donde se producen los hechos del Acta de Finiquito, el investigador recabo información para poder actuar en el contexto y transformar una realidad.

##### **Bibliografía Documental**

Debido a que el trabajo de investigación es el Acta de Finiquito se elaboro a través de información obtenida de libros como: La Yedra I. Wilson. MANUAL DE DERECHO LABORAL, Jorge Vásquez López DERECHO LABORAL ECUATORIANO, DERECHO INDIVIDUAL, textos como: CURSO DE LEGISLACION LABORAL Y ARTESANAL, Germán Vázquez Galarza; diccionarios como: Cabanellas de Torres, Guillermo, DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL, Diccionario LAURENSSE; páginas de Internet como:

<http://www.mintrab.gov.ec.es>, [wikipedia.org/wiki/Derechos\\_laborales](http://wikipedia.org/wiki/Derechos_laborales), así como de documentos válidos y confiables a manera de información primaria.

## **Tipo de Investigación**

### **Descriptiva**

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido al análisis. Miden o evalúan con la precisión posible diversos aspectos, dimensiones o componentes del ‘‘ Fenómeno a investigar’’. **AFEFCE (2002, Pág.126)**

La investigación descriptiva estará presente, ya que se utilizará el método de análisis empleando fichas de observación; lo que permitirá caracterizar el objeto de estudio, señalando sus características y propiedades; combinando estos datos con ciertos criterios de clasificación para ordenar, agrupar o sistematizar los objetos involucrados en el trabajo investigativo.

### **Asociación de Variables**

La investigación se la efectuará a nivel de la asociación de la variable dependiente, **El mal uso del Acta de Finiquito en las liquidaciones laborales**, con la variable independiente, **Violenta los derechos del trabajador**, porque permitirá estructurar predicciones, a través de la medición del grado de correlación entre las variables, y a partir de ello, determinar tendencias o modelos de comportamiento mayoritario.

## Población y Muestra

### Población

Población o universo es el conjunto o agregado total de unidades estadísticas al que se extenderá las conclusiones de mi estudio. **AFEFCE (2002, P.126).**

El problema de investigación planteado siendo de gran importancia, por cuanto refleja la situación actual laboral, se trabaja con un número moderado que facilitará la investigación misma que a continuación lo detallamos:

Cuadro N° 1

<b>Población 1</b>	<i>Número</i>
Inspectores de trabajo	2
Secretaria	1
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>

Fuente: Investigador.

Elaboración: Investigador.

Cuadro N° 2

<b>Población 2</b>	<i>Número</i>
Actas de Finiquito	201
<b>TOTAL</b>	<b>201</b>

Fuente: Investigador.

Elaboración: Investigador.

Población **1** no excediéndose del límite reglamentario no es necesaria la toma de una muestra.

Población **2** o documental, al observar que esta excede del límite reglamentario se tomara la muestra del conjunto o agregado total de unidades de las Actas de Finiquito a fin de sustentar la investigación con datos reales.

### **Muestra**

De modo más científico se puede definir las muestras como una parte de un conjunto o población debidamente elegida, que se somete a observación científica en representación del conjunto, con el propósito de obtener resultados validos. **Restituto Sierra Bravo (1994:174).**

Para obtener el tamaño de la muestra se utilizó la fórmula siguiente:

### **Simbología**

**n**= Muestra

**PQ**= Constante de probabilidad de ocurrencia y no ocurrencia

**N**= Población

**E**= Error de muestreo

**K**= Coeficiente de error

$$n = \frac{PQ \cdot N}{(N-1) E^2 / K^2 + PQ}$$

$$n = \frac{0.25 \times 201}{(201-1) (0.05)^2 / 2^2 + 0.25}$$

$$50.25$$



$$n = \frac{50.25}{(200) 0.0025/4 + 0.25}$$

$$n = \frac{50.25}{0.5/4 + 0.25}$$

$$n = \frac{50.25}{0.125 + 0.25}$$

$$n = \frac{50.25}{0.375}$$

$$n = \frac{50.25}{0.4}$$

$$n = 125$$

Una vez realizadas las operaciones se ha determinado que la muestra es de 125 Actas de Finiquito, las mismas que se somete a observación en representación del conjunto total, por lo tanto el problema a investigarse se lo hará directamente en la Inspectoría de trabajo, contando para ello con los archivos de las Actas de Finiquito del mes de septiembre del año 2009.

## OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

CuadroN° 3

**VARIABLE INDEPENDIENTE:** Inexistencia de familiares del obligado principal de la prestación alimentaria.

CONCEPTUALIZACION	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMES BÁSICO	TÉCNICAS INSTRUMENTOS
<p>Mal uso se conceptúa.- Forma inadecuada de aplicación de actos, normas, o disposiciones.</p> <p>Acta de Finiquito se conceptúa.- Forma legal en el que predomina la voluntad de las partes para dar por terminado un contrato individual de trabajo.</p>	<p>Llega hasta el Inspector de Trabajo quién trata de solucionar los conflictos laborales.</p> <p>Provoca conflictos laborales</p> <p>Legalización del Acta de Finiquito</p>	<p>Preocupación con respecto al Finiquito</p> <p>Mal uso del Acta de Finiquito</p> <p>Inconvenientes al legalizar un Acta de Finiquito.</p>	<p>¿De acuerdo a su experiencia que realmente le preocupa del Acta de Finiquito?</p> <p>¿Piensa que se está mal utilizada el Acta de Finiquito? ¿Por qué?</p> <p>¿Se ha tenido inconvenientes al legalizar un Acta de Finiquito. ? ¿Por qué?</p>	<p>➤ Entrevista Guía de entrevista</p> <p>➤ Observación Documentales</p>

Fuente: Investigador.

Elaboración: Investigador.

Cuadro N° 4

**VARIABLE DEPENDIENTE:** Violenta derechos del trabajador.

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMES BÁSICO	TÉCNICAS INSTRUMENTOS
<p>Violación de derechos conceptúa.- No respeto o trasgresión de la norma legal establecida por un estado.</p> <p>Trabajador se conceptúa.- Es toda persona que presta sus servicios lícitos sean estos físicos o intelectuales a otra persona denominado Empleador a cambio de una remuneración.</p>	<p>Desconocimiento de la aplicación de las normativas legales</p> <p>Violenta los derechos de los trabajadores.</p> <p>Malestar en el sector laboral.</p>	<p>Acta de Finiquito</p> <p>Mal uso del Acta de Finiquito</p> <p>Solución al problema</p>	<p>¿El trabajador tiene conocimiento del Acta de Finiquito y el contenido de rubros de la misma? ¿Por qué?</p> <p>¿Se está violentando con el mal uso del Acta de Finiquito los derechos del trabajador? ¿Por qué?</p> <p>¿Qué propondría como solución a este problema?</p>	<p>➤ Entrevista Guía de entrevista</p> <p>➤ Observación Documentales</p>

Fuente: Investigador.

Elaboración: Investigador.

## Técnicas e Instrumentos

**Entrevista:** Dirigido a las autoridades, cuyo instrumento es una guía que proporciona información de datos, que recoge sugerencias, actividades, y puntos de vista, encaminando al diálogo de opiniones dirigidas a las formas de aplicación de la justicia laboral.

**Observación:** Como técnica e instrumento de investigación se ha considerado la observación.

“Observación se convierte en una técnica científica cuando:

- ❖ Sirve a un objetivo previamente formulado en la investigación.
- ❖ Es planificada, se realiza y registra sistemáticamente.
- ❖ Esta relacionada con proposiciones científicas más generales.
- ❖ Se somete a comprobaciones y controles de validez y fiabilidad.
- ❖ El instrumento será guía de observación”.

**Claire Selltiz y otros (1980, p.346).**

**Validez y confiabilidad:** La validez de los instrumentos vendrá dado por la técnica llamada “Juicio de expertos”; mientras que, su confiabilidad se lo hará a través de la aplicación de una prueba piloto a un grupo reducido de iguales características del universo a ser investigado, para detectar posibles errores y corregirlos a tiempo, antes de su aplicación definitiva.

## Plan para la recolección de información

Cuadro N° 5

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación
2. ¿De qué personas u objetos?	Inspectores de Trabajo, Secretaria, Actas de Finiquito
3. ¿Sobre qué aspectos?	El mal uso del Acta de Finiquito
4.- ¿Quién? ¿Quiénes?	Investigador
5.- ¿Cuándo?	Del mes de septiembre de año 2009
6.- ¿Dónde?	En la Inspectoría de trabajo de Tungurahua
7.- ¿Cuántas veces?	Prueba piloto y prueba definitiva
8.- ¿Qué técnicas de recolección?	Observación, entrevistas
9.- ¿Con qué?	Instrumentos
10.- ¿En qué situación?	Oficinas de las dependencias jurídicas de la Inspectoría de Trabajo

Fuente: Investigador.

Elaboración: Investigador.

### Plan de procesamiento de información

- ❖ Revisión crítica de la información recogida; es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta no pertinente, etc.
- ❖ Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación.
- ❖ Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis.
- ❖ Cuadros de una sola variable, cuadro con cruce de variables, etc.
- ❖ Manejo de información (reajuste de cuadros con casillas vacías o con datos tan reducidos cuantitativamente, que no influyen significativamente en los análisis).
- ❖ Estudio estadístico de datos para presentación de resultados.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

La técnica de análisis de datos seleccionada, se denominada análisis de contenido que es una técnica que permite el examen metódico, sistemático y objetivo del contenido de ciertos documentos con vistas a clasificar e interpretar sus elementos constitutivos.

Para prever planificadamente el análisis e interpretación de resultados se toma en consideración:

- ❖ Análisis de resultados del instrumento jurídico obtenido, definiendo tendencias o relaciones importantes acorde con los objetivos e hipótesis.
- ❖ Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.
- ❖ Comprobación de hipótesis. Para la verificación estadística conviene seguir la asesoría de un especialista.
- ❖ Obtención de resultados que serán el antecedente para establecer conclusiones y recomendaciones.

Se realizará una descripción e interpretación de cada categoría y luego del total de ellas, lo que permitirá realizar un cierre conclusivo que comprende las principales observaciones que contiene la investigación.

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

## FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

### CARRERA DE DERECHO

Entrevista dirigida a los Inspectores de Trabajo, Secretarias y Pasantes.

La siguiente entrevista pretende recoger su opinión acerca del mal uso que se le está dando al Acta de Finiquito y como esta incide en la violación de derechos del trabajador. No hay respuestas mejores o peores, todas son igualmente válidas siempre que correspondan con su opinión, por lo que le ruego sea sincero/a y responda con toda libertad.

### GUÍA DE ENTREVISTA

**Cuadro N°6**

N°	PREGUNTAS
1	¿De acuerdo a su experiencia que realmente le preocupa del Acta de Finiquito?
2	¿Se ha tenido inconvenientes al legalizar un Acta de Finiquito? Por qué.
3	¿El trabajador tiene conocimiento del acta de finiquito y el contenido de rubros de la misma? Por qué.
4	¿Piensa que se está mal utilizando el Acta de Finiquito? Por qué.
5	¿Se está violentando con el mal uso del Acta de Finiquito los derechos del trabajador? Por qué.
6	¿Qué propondría como solución a este problema?
	<b>GRACIAS POR SU COLABORACIÓN</b>

Fuente: Investigador.

Elaboración: Investigador.

## **ENTREVISTA**

### **UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**

#### **FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

#### **CARRERA DE DERECHO**

#### **Entrevista dirigida a los Inspectores de Trabajo**

**Entrevistado:**

Abogado Julio Paredes

**Entrevistador:**

Ricardo Toasa

**Sugerencia:**

La siguiente entrevista pretende recoger su opinión acerca del mal uso que se le esta dando al Acta de Finiquito y como esta incide en la violación de derechos del trabajador. No hay respuestas mejores o peores, todas son igualmente válidas siempre que correspondan con su opinión, por lo que le ruego sea sincero/a y responda con toda libertad.

**1.- ¿De acuerdo a su experiencia que realmente le preocupa del Acta de Finiquito?**

Lo que me preocupa es el uso mal intencionado por parte ciertos empleadores que tratan de confundir los valores que realmente le corresponden al trabajador, indicándose en el acta que ya les ha cancelado rubros que realmente están pendientes, aduciendo al trabajador de forma verbal que todos los rubros pendientes constan ya en la acta, me preocupa también que en la misma acta hacen constar descuentos que se encuentran prohibidos por el Código de Trabajo, por



tanto es de preocupación la forma en que los empleadores proceden a la elaboración del finiquito.

**2.- ¿Se ha tenido inconvenientes al legalizar un Acta de Finiquito? Por qué.**

Si se ha tenido ya que generalmente el que presenta el acta y cácela los rubros pendientes es el empleador y muchas de las veces la verdad del empleador es diferente a la del trabajador, y los inconvenientes suceden cuando las partes no están de acuerdo con los rubros del finiquito, especialmente cuando no hay documentación que abalicé la verdad de las dos partes, esta documentación se refiere al formulario de decimotercero, decimocuarto, utilidades etc.

**3.- ¿El trabajador tiene conocimiento del acta de finiquito y el contenido de rubros de la misma? Por qué.**

La gran mayoría de los trabajadores no lo tiene, debido a que por lo general desconocen sus derechos siendo nosotros autoridades para hacer valer sus derechos, siempre y cuando el trabajador nos pida una asesoría en ciertos rubros en que los que no se encuentra de acuerdo o estos sean de fácil identificación por nosotros, siendo menester de los inspectores de trabajo revisar el acta de finiquito a fin de que se encuentren los rubros reales que le corresponden al trabajador, en cuanto al empleador este tiene conocimiento por el contador, quien es la persona que le asesora y en la mayor parte elabora el finiquito.

**4.- ¿Piensa que se está mal utilizando el Acta de Finiquito? Por qué.**

Si como lo dije anteriormente ya que hay empleadores que tratan de confundir los valores que realmente le corresponden al trabajador todo ello a fin de salvaguardar sus intereses.

**5.- ¿Se está violentando con el mal uso del Acta de Finiquito los derechos del trabajador? Por qué.**

Si en un porcentaje, debido a que de forma maquillada el finiquito se encuentra bien elaborado, pero en la realidad los rubros a cancelarse no son los reales, indicados que son los trabajadores sobre este inconveniente una cierta minoría insiste en firmar el acta de finiquito a pesar de indicarle que se encuentra mal elaborada, en otros casos se da la inconformidad de las partes quienes aducen a su criterio, el empleador en algunos casos trata de confundir los rubros, pero el trabajador afectado tiene la posibilidad como lo especifica el Código de Trabajo de impugnar el acta de finiquito y hacer valer su derecho al reclamo por desacuerdo con los rubros que se le paga del cual está inconforme.

#### **6.- ¿Qué propondría como solución a este problema?**

No hay mas gran solución que la educación, creo que se debería capacitar a los trabajadores a fin de que conozcan sus derechos.

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

**Entrevista dirigida al Inspector de Trabajo**

**Entrevistada:**

Sandra Camacho

**Entrevistador:**

Ricardo Toasa

**Sugerencia:**

La siguiente entrevista pretende recoger su opinión acerca del mal uso que se le está dando al Acta de Finiquito y como esta incide en la violación de derechos del trabajador. No hay respuestas mejores o peores, todas son igualmente válidas siempre que correspondan con su opinión, por lo que le ruego sea sincero/a y responda con toda libertad.

**1.- ¿De acuerdo a su experiencia que realmente le preocupa del Acta de Finiquito?**

Totalmente me preocupa la actitud de algunos empleadores que con el afán de terminar las relaciones laborales elaboran el finiquito conforme a sus intereses perjudicando y aprovechándose del desconocimiento que tiene el trabajador, no pagándole rubros como horas extras, horas suplementarias, despido intempestivo. etc.

**2.- ¿Se ha tenido inconvenientes al legalizar un Acta de Finiquito? Por qué.**

Si, he visto y presenciado actos donde los empleadores y trabajadores no están de acuerdo con la cantidad a pagarse por la terminación laboral, debiendo como autoridad asesorar al trabajador en cuanto a los rubros reales que este deben cobrar, dando ejecución a la norma legal estipulada en el código de trabajo, misma que se refiere a que el inspector de trabajo revisara que el acta de finiquito sea debidamente pormenorizada, entendiendo así que se debe salvaguardar los derechos del trabajador y ver su justa liquidación. Otro inconveniente que se ha dado es con respecto a la afiliación al IESS., ya que ciertos empleadores no han afiliado a sus trabajadores, trasgrediendo lo dispone la ley que manifiesta que todo trabajador debe ser afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, dándose así que en ese momento van afiliarle al IESS., ya que es requisito para la legalización del finiquito el comprobante de la afiliación al IESS., del trabajador a finiquitarse.

**3.- ¿El trabajador tiene conocimiento del acta de finiquito y el contenido de rubros de la misma? Por qué.**

La mayor parte no tiene conocimiento, y si lo tiene es muy poco lo que conoce, de ahí la creación de la Inspectoría de trabajo, quien es creada con el fin de defender los derechos del trabajador y que se de su debido cumplimiento.

**4.- ¿Piensa que se esta mal utilizando el Acta de Finiquito? Por qué**

Se puede decir que si, esto por algunos empleadores que se dan ha sabidos y pretenden pagar rubros que no coordinan con la realidad, por ello se da los inconvenientes entre las partes que en ciertas ocasiones no llegan a la legalización del finiquito.

**5.- ¿Se está violentando con el mal uso del Acta de Finiquito los derechos del trabajador? Por qué.**

El finiquito no violenta ningún derecho ya que es un instrumento jurídico y reconocido legalmente por ley, pero al hablar de su mal uso se debe considerar que

el trabajador tiene derecho a que se le paguen todo rubro pendiente, mismo que se le suscribe en el finiquito y al no pagar uno de los rubros pendientes se violenta su derecho.

**6.- ¿Qué propondría como solución a este problema?**

Debería capacitarse a los trabajadores a fin de que conozcan sus derechos.

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

**Entrevista dirigida a la Secretaria de la Inspectoría de Trabajo**

**Entrevistada:**

Elsa Benavides

**Entrevistador:**

Ricardo Toasa

**Sugerencia:**

La siguiente entrevista pretende recoger su opinión acerca del mal uso que se le está dando al Acta de Finiquito y como esta incide en la violación de derechos del trabajador. No hay respuestas mejores o peores, todas son igualmente válidas siempre que correspondan con su opinión, por lo que le ruego sea sincero/a y responda con toda libertad.

**1.- ¿De acuerdo a su experiencia que realmente le preocupa del Acta de Finiquito?**

Me preocupa que en el finiquito muchos empleadores no hacen constar los rubros reales que se deben pagar al trabajador, y abusando de sus condiciones y valiéndose de artimañas pretenden hacer firmar el finiquito al trabajador, afectado así la liquidación del mismo, muchas de las veces el trabajador firma porque desconoce lo que realmente deben cancelarle, si bien el inspector de trabajo debe revisar el finiquito el no es adivino para saber que rubro no le pagaron al trabajador.

**2.- ¿Se ha tenido inconvenientes al legalizar un Acta de Finiquito? Por qué.**

Como inconvenientes se observa la inconformidad entre las partes por los rubros constantes en el finiquito, o de aquellos que no se han hecho constar, inconformidad que extiende la legalización del finiquito causando molestia al trabajador y empleador en desacuerdo.

**3.- ¿El trabajador tiene conocimiento del acta de finiquito y el contenido de rubros de la misma? Por qué.**

Por lo que he podido ver no, debido a que llegan muchas de las veces algunos trabajadores a que se les asesore de que tienen que cobrar en el acta de finiquito y cuanto le corresponde.

**4.- ¿Piensa que se está mal utilizando el Acta de Finiquito? Por qué**

Si, muy especialmente por los Empleadores quienes pretenden pagar valiéndose de artimañas y engaños al trabajador rubros no reales, algunos accediendo a este por su desconocimiento.

**5.- ¿Se está violentando con el mal uso del Acta de Finiquito los derechos del trabajador? Por qué.**

Creo que sí, pues todo trabajador tiene derecho a que se le paguen mediante la liquidación todo rubro pendiente al momento de la terminación laboral y si uno de ellos no se le paga se está yendo contra este derecho.

**6.- ¿Qué propondría como solución a este problema?**

Creo que se debería capacitar a los trabajadores a fin de que conozcan sus derechos.

## Análisis de Resultados

Cuadro N°7

<b>INTERROGANTES PLANTEADAS A LAS UNIDADES DE OBSERVACIÓN</b>	<b>ALTERNATIVAS</b>					
	Si	%	No	%	Tot.	Tot.
1.- Decimotercera remuneración	97	77,6	28	22,4	125	100
2.- Decimocuarta remuneración	97	77,6	28	22,4	125	100
3.- Vacaciones	125	100	0	0	125	100
4.- Remuneraciones adeudadas	38	30,4	87	69,6	125	100
5.- Horas suplementarias	30	24	95	76	125	100
6.- Horas extraordinarias	25	20	100	80	125	100
7.- Bonificaciones por desahucio	24	19,2	101	80,8	125	100
8.- Despido intempestivo	28	22,4	97	77,6	125	100
9.- Indemnizaciones	35	28	90	72	125	100
10.- Descuentos	99	79,2	26	20,8	125	100
11.- Otros (Alimentación, Uniformes)	18	14,4	107	85,6	125	100

Fuente: Investigador.

Elaboración: Investigador.



## INTERROGANTE No. 1.- Decimotercera remuneración

Cuadro No 8

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	97	77,6%
No	28	22,4%
TOTAL	125	100%

Fuente: Investigador

Elaboración: Investigador

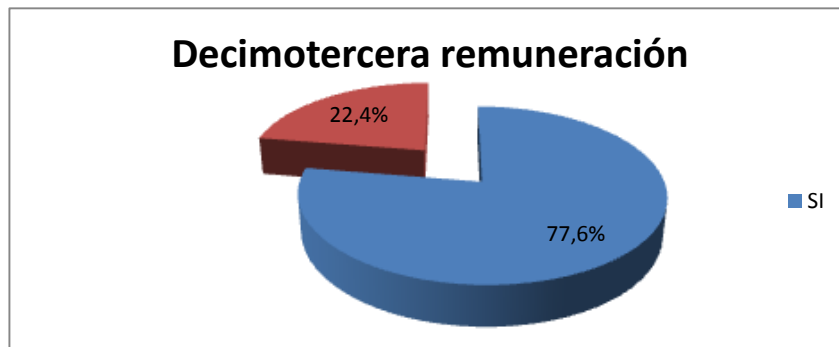


Gráfico No 5

Fuente: Investigador

Elaboración: Investigador

**Análisis de datos.-** Del total de la muestra documental observada, el 77.6 % que son 97 actas de finiquito, demuestra que los empleadores pagan la decimotercera remuneración; el 22.4 % que representa a 28 actas de finiquito, indica el no pago de dicho rubro.

**Interpretación de datos.-** De lo observado en los documentos se puede anunciar que la mayoría de empleadores pagan el rubro correspondiente a la decimotercera remuneración, el mismo que consta en el acta de finiquito, el no pago corresponden a que hay finiquitos en los que este rubro no se lo cancela ni se lo hace constar en el mismo instrumento jurídico, por disposición de la ley.

## INTERROGANTE No. 2.- Decimocuarta remuneración

Cuadro No 9

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	97	77,6%
No	28	22,4%
TOTAL	125	100%

Fuente: Investigador

Elaboración: Investigador

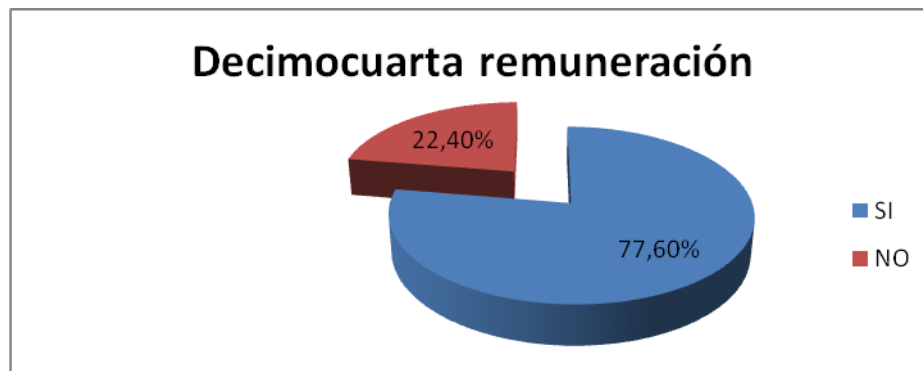


Gráfico No 6

Fuente: Investigador

Elaboración: Investigador

**Análisis de datos.-** Del total de la muestra documental observada, el 77.6 % que son 97 actas de finiquito, demuestra que los empleadores pagan la decimocuarta remuneración; el 22.4 % que representa a 28 actas de finiquito, indica el no pago de dicho rubro.

**Interpretación de datos.-** De lo observado en los documentos se puede manifestar que la mayoría de empleadores pagan el rubro correspondiente a la decimocuarta remuneración, el mismo que consta en el acta de finiquito, el no pago corresponden a que hay finiquitos en los que este rubro no se lo cancela ni se lo hace constar en el mismo instrumento jurídico, por disposición de la ley.

### INTERROGANTE No. 3.- Vacaciones

Cuadro No 10

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	125	100%
No	0	0
TOTAL	125	100%

Fuente: Investigador

Elaboración: Investigador



Gráfico No 7

Fuente: Investigador

Elaboración: Investigador

**Análisis de datos.-** Del total de la muestra documental observada, el 100 % que son 125 actas de finiquito, demuestra que los empleadores pagan las vacaciones; el 0 % que representa a 0 actas de finiquito, indica el no pago de dicho rubro.

**Interpretación de datos.-** De lo observado en los documentos se puede concluir que todos los empleadores pagan el rubro correspondiente a vacaciones.

#### INTERROGANTE No. 4.- Remuneraciones adeudadas

Cuadro No 11

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	38	30,4%
No	87	69,6%
TOTAL	125	100%

Fuente: Investigador

Elaboración: Investigador

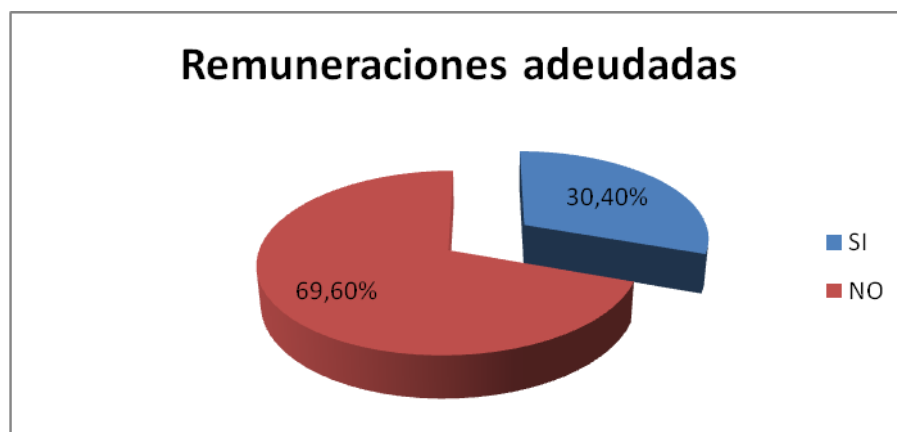


Gráfico No 8

Fuente: Investigador

Elaboración: Investigador

**Análisis de datos.-** Del total de la muestra documental observada, el 30.4% que son 38 actas de finiquito, demuestra que los empleadores pagan los rubros correspondientes a remuneraciones adeudadas; el 69.6% que representa a 87 actas de finiquito, indica el no pago de dicho rubro.

**Interpretación de datos.-** De lo observado en los documentos se puede interpretar que la mayoría de empleadores no pagan las remuneraciones adeudadas, lo que da a notar que los empleadores se encuentran puntuales en el pago de este rubro, o buscan beneficiarse al no pago, siendo indispensable que se capacite a los trabajadores para evitar la evasión de este rubro que en si violentan el derecho del trabajador al no pagarlo.

## INTERROGANTE No. 5.- Horas suplementarias

Cuadro No 12

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	30	24%
No	95	76%
TOTAL	125	100%

Fuente: Investigador

Elaboración: Investigador

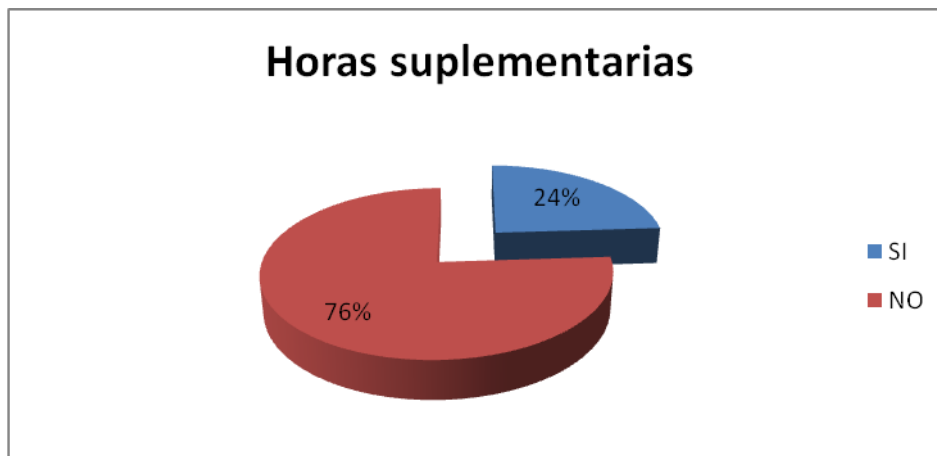


Gráfico No 9

Fuente: Investigador

Elaboración: Investigador

**Análisis de datos.-** Del total de la muestra documental observada, el 24 % que son 30 actas de finiquito, demuestra que los empleadores pagan las horas suplementarias; el 76 % que representa a 95 actas de finiquito, indica el no pago de dicho rubro.

**Interpretación de datos.-** De lo observado en los documentos se puede dar cuenta que la mayoría de empleadores no pagan las horas suplementarias, lo que da a notar que los empleadores buscan beneficiarse al no pago, siendo indispensable que se capacite a los trabajadores para evitar la evasión de este rubro que en si violentan el derecho del trabajador al no pagarlo.

## INTERROGANTE No. 6.- Horas extraordinarias

Cuadro No 13

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	25	20%
No	100	80%
TOTAL	125	100%

Fuente: Investigador

Elaboración: Investigador



Gráfico No 10

Fuente: Investigador

Elaboración: Investigador

**Análisis de datos.-** Del total de la muestra documental observada, el 20 % que son 25 actas de finiquito, demuestra que los empleadores pagan las horas extraordinarias; el 80% que representa a 100 actas de finiquito, indica el no pago de dicho rubro.

**Interpretación de datos.-** De lo observado en los documentos se considera que la mayoría de empleadores no pagan las horas extraordinarias, lo que da a notar que los empleadores buscan beneficiarse al no pago, siendo indispensable que se capacite a los trabajadores para evitar la evasión de este rubro que en si violentan el derecho del trabajador al no pagarlo. Todo debido al desconocimiento en materia laboral sobre el rubro interpretado.

## INTERROGANTE No. 7.- Bonificaciones por desahucio

Cuadro No 14

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	24	19,2%
No	101	80,8%
TOTAL	125	100%

Fuente: Investigador

Elaboración: Investigador



Gráfico No 11

Fuente: Investigador

Elaboración: Investigador

**Análisis de datos.-** Del total de la muestra documental observada, el 19.2 % que son 24 actas de finiquito, demuestra que los empleadores pagan las bonificaciones por desahucio; el 80.8% que representa a 101 actas de finiquito, indica el no pago de dicho rubro.

**Interpretación de datos.-** De lo observado en los documentos se define que la mayoría de empleadores no pagan las bonificaciones por desahucio, lo que da a notar que los empleadores buscan beneficiarse al no pago, siendo indispensable que se capacite a los trabajadores para evitar la evasión de este rubro, ya que por falta de información los trabajadores no lo reclaman.

## INTERROGANTE No. 8.- Despido intempestivo

Cuadro No 15

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	28	22,4%
No	97	77,6%
TOTAL	125	100%

Fuente: Investigador

Elaboración: Investigador



Gráfico No 12

Fuente: Investigador

Elaboración: Investigador

**Análisis de datos.-** Del total de la muestra documental observada, el 22.4% que son 28 actas de finiquito, demuestra que los empleadores pagan el despido intempestivo; el 77.6% que representa a 97 actas de finiquito, indica el no pago de dicho rubro.

**Interpretación de datos.-** De lo observado en los documentos se da a notar que la mayoría de empleadores no pagan el despido intempestivo, lo que pone a constancia que los empleadores buscan beneficiarse al no pago, aceptando y firmando el trabajador por el desconocimiento que tiene de su derecho al cobro de este rubro.



## INTERROGANTE No. 9.- Indemnizaciones

Cuadro No 16

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	35	28%
No	90	72%
TOTAL	125	100%

Fuente: Investigador

Elaboración: Investigador



Gráfico No 13

Fuente: Investigador

Elaboración: Investigador

**Análisis de datos.-** Del total de la muestra documental observada, el 28% que son 35 actas de finiquito, demuestra que los empleadores pagan las indemnizaciones; el 72% que representa a 90 actas de finiquito, indica el no pago de dicho rubro.

**Interpretación de datos.-** De lo observado en los documentos se da a notar que la mayoría de empleadores no pagan las indemnizaciones, ya sean estas por enfermedad, incapacidad, etc., producidas en el trabajo, lo permite concluir que los empleadores buscan beneficiarse al no pago, no tomándole en cuenta este rubro en el finiquito.

## INTERROGANTE No. 10.- Descuentos

Cuadro No 17

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	99	79,2%
No	26	20,8%
TOTAL	125	100%

Fuente: Investigador

Elaboración: Investigador



Gráfico No 14

Fuente: Investigador

Elaboración: Investigador

**Análisis de datos.-** Del total de la muestra documental observada, el 79.2% que son 99 actas de finiquito, demuestra que los empleadores realizan descuentos; el 20.8 que representa a 26 actas de finiquito, indica que no se ha realizado descuentos.

**Interpretación de datos.-** De lo observado en los documentos nos podemos dar cuenta que los empleadores realizan muchos descuentos, regulados que son por la autoridad competente, ya que en algunos casos estos descuentos son hechos contradiciendo a la ley o más bien dicho contrario la ley.

### INTERROGANTE No. 11.- Otros

Cuadro No 18

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	18	14,4%
No	107	85,6%
TOTAL	125	100%

Fuente: Investigador

Elaboración: Investigador

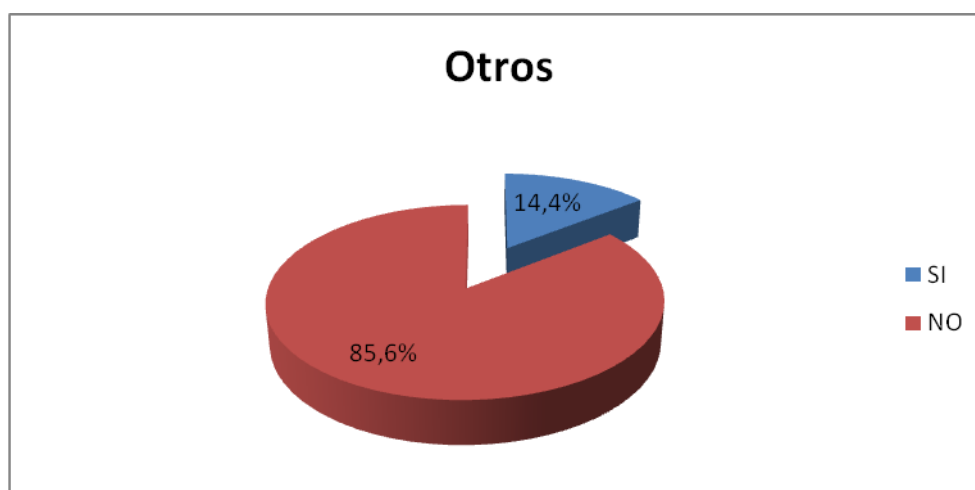


Gráfico No 15

Fuente: Investigador

Elaboración: Investigador

**Análisis de datos.-** Del total de la muestra documental observada, el 14.4% que son 18 actas de finiquito, demuestra que los empleadores pagan otros rubros; el 85.6% que representa a 107 actas de finiquito, indica el no pago de dicho rubro.

**Interpretación de datos.-** De lo observado en los documentos se da a notar que la minoría de empleadores paga en sus finiquitos otros rubros, ya sean estas por alimentación, bonos etc., por lo que se deduce que un finiquito es la constancia de todo rubro pendiente de pago.

## Cálculo del Chi Cuadrado

**H<sub>0</sub>**= El mal uso del Acta de Finiquito en las liquidaciones laborales **NO** violentan derechos del trabajador en la Inspectoría de Trabajo de Tungurahua en el mes de septiembre del año 2009.

**H<sub>1</sub>** = El mal uso del Acta de Finiquito en las liquidaciones laborales **SI** violentan derechos del trabajador en la Inspectoría de Trabajo de Tungurahua en el mes de septiembre del año 2009.

Para comprobar la hipótesis utilizaremos un nivel de aceptación que es igual 0,01 (99%) o igual 0.05 para la verificación de nuestra hipótesis vamos a utilizar la prueba del Chi cuadrado.

### Frecuencias Observadas

Cuadro N° 19

RUBROS	CATEGORIAS		
	SI	NO	TOTAL
Otros (Alimentación, Uniformes)	18	107	125
Bonificaciones por Desahucio	24	101	125
Horas Extraordinarias	25	100	125
Vacaciones	125	0	125
	192	308	500

Fuente: Investigador.

Elaboración: Investigador.

## Frecuencias Esperadas

Cuadro N° 20

RUBROS	CATEGORIAS		
	SI	No	TOTAL
Otros (Alimentación, Uniformes)	48	77	125
Bonificaciones por Desahucio	48	77	125
Horas Extraordinarias	48	77	125
Vacaciones	48	77	125
	192	308	500

Fuente: Investigador.

Elaboración: Investigador.

Cuadro N° 21

O	E	O-E	(O-E) <sup>2</sup>	(O-E) <sup>2</sup> / E
18	48	-30	900	18.75
107	77	30	900	11.68
24	48	-24	576	12
101	77	24	576	7.48
25	48	-23	529	11.02
100	77	23	529	6.87
125	48	77	5929	123.52
0	77	-77	5929	77
500	500	0	15868	268.32

Fuente: Investigador.

Elaboración: Investigador.

268.32% tope máximo de la campana de Gauss

gl = (grados de libertad)

$$gl = (fr - 1) (c - 1)$$

$$gl = (4 - 1) (2 - 1)$$

$$gl = (3) (1)$$

$$gl = 3$$

Grado de libertad **3** que corresponde al nivel de aceptación 0.01 corresponde al 99% de aceptación es de 16.8

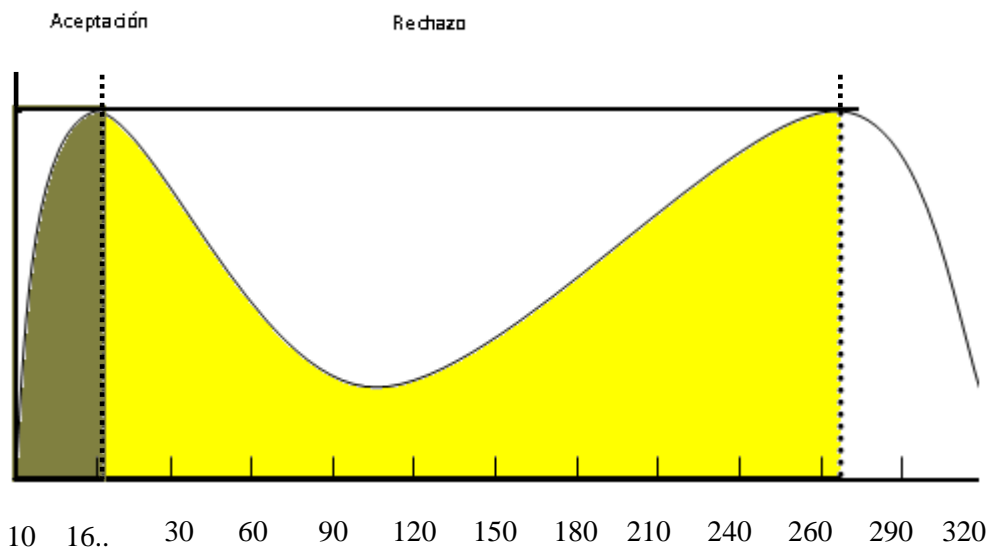


Gráfico N° 16

Fuente: Investigador.

Elaboración: Investigador.

De acuerdo al Gráfico observado y de acuerdo a las regiones planteadas el último valor  $X$  calculado es mayor que  $X$  tabulado se rechaza el **H<sub>0</sub>** y se acepta el **H<sub>i</sub>** que dice: El mal uso del Acta de Finiquito en las liquidaciones laborales **si** violentan derechos del trabajador en la Inspectoría de Trabajo de Tungurahua en el mes de septiembre del año 2009.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### Conclusiones

- ❖ De la investigación realizada se puede establecer mediante los resultados analizados que si existe una clara trasgresión a los derechos de los trabajadores, estos derechos están plasmados en nuestra Constitución, Código de Trabajo así como también los diferentes tratados y declaraciones como son el de la O.I.T., Organización Internacional del Trabajador. La mayoría de empleadores cancelan los rubros pertenecientes a la decimotercera y decimocuarta remuneración, las vacaciones, siendo en porcentaje los rubros que mayor constancia tiene generalmente el finiquito, quedando en desamparo los demás rubros por su desconocimiento como son horas suplementarias, horas extraordinarias, despido intempestivo, remuneraciones adeudadas, bonificaciones por desahucio, indemnizaciones, descuentos y otros, evadidos estos por empleadores que no hacen constar en el acta de finiquito dichos valores, violentando los derechos del trabajador. Esta violación es generada por el desconocimiento de la parte obrera sobre sus derechos debido a la falta de información en materia laboral, sobre todo el instrumento jurídico llamada acta de finiquito. Es menester que se tomen en cuenta lo referente a los descuentos por la gran mayoría de empleadores que en el momento de liquidar hacen abuso de éste en post de sus intereses, se ve así también las constantes multas al trabajador considerado descuento que en su mayoría alcanzan rubros que la ley prohíbe, pagando al trabajador un valor mínimo al que realmente le pertenece. Es preciso notar que si bien el acta de finiquito es un instrumento que pone fin a la relación laboral empleador – trabajador en esta deben constar todos los rubros pendientes generados durante la

relación laboral, siendo así que el pago de otros rubros no constantes en el actas el acta de finiquito equivale a que el empleador que no los hace constar lo hace por sumo interés a su peculio.

- ❖ La entrevista realizada a las autoridades competentes en la presente investigación confirman la existencia de este problema que genera un conflicto jurídico entre empleador y trabajador, los funcionarios de la Inspectoría de Trabajo toman a conclusión que la capacitación a los trabajadores evitaría que se generen muchos de estos conflictos.
  
- ❖ En general se concluye que es de importancia la capacitación al ente trabajador para que este pueda reclamar los rubros que por derecho les pertenece ya que se encuentran estipulados en la ley, permitiéndose así en su gran mayoría evitar el abuso constante de los empleadores y el mal uso del acta de finiquito, cuyo instrumento jurídico fue creado con la finalidad de alcanzar la justicia tanto para el empleador como para el trabajador, no de forma unilateral como se lo ve a consecuencia del desconocimiento de una de las partes.



## Recomendaciones

- ❖ Es de importancia que las autoridades competentes definan estrategias y mecanismos para mejorar los campos de acción con lo cual se logrará reducir las vulneraciones a los derechos del trabajador, y también detener este tipo de problemas que se genera por el mal uso que se dan a los instrumentos jurídicos por lo que es preciso elaborar proyectos que ayuden a viabiliza las posibles soluciones a este problemas laboral, que en la actualidad es mal vista por todos los niveles sociales y que únicamente perjudican a muchas personas que con esmero dan todo en el trabajo, se debe establecer y difundir los derechos de los trabajadores los mismos que están consagrados en las normativas legales del Ecuador con la única finalidad de evitar que los mismos sean violentados con la mala práctica del acta de finiquito, debe crearse también mecanismos de acción conjunta entre autoridades del ministerio de trabajo y profesionales del derecho a fin de encaminar y dirigir políticas de buen uso del acta de finiquito enmarcadas en la ley, por lo que es importante realizar campañas de sociabilización, talleres socioeducativos en relación al Acta de Finiquito, con la elaboración de las normas constitucionales, leyes laborales, tratados internacionales, etc., para aclarar que en ningún momento se permite la mala práctica de instrumentos jurídicos.

## CAPÍTULO VI

### PROPUESTA

Proyecto de socialización y capacitación sobre el Acta de Finiquito de conformidad a las leyes ecuatorianas.

Datos informativos

- ❖ **Nombre de la Parroquia** : Santa Rosa.
- ❖ **Provincia** : Tungurahua.
- ❖ **Cantón** : Ambato.
- ❖ **Responsable** : Ricardo Wilson Toasa Yugcha.
- ❖ **Tiempo de ejecución** : 4 periodos en un mes.
- ❖ **Costo** : 960USD.
- ❖ **Asesores Especializados** : Abogados, contador, secretaria, investigador.

#### Antecedentes de la Propuesta

Si bien el Acta de Finiquito es un instrumento jurídico que pone fin a las relaciones laborales entre el empleador y trabajador, en nuestra provincia Tungurahua en el mes de Septiembre del año 2009 se han efectuado 201 Actas de Finiquito mismas que reposan en archivos de la Inspectoría de Trabajo de la misma provincia, permitiendo ser un antecedente a la propuesta ya que han sido estudiadas a través de las fichas de observación, dando a notar que si se da un mal uso al Acta de Finiquito.

En estos Finiquitos se puede observar que la decimotercera y decimocuarta remuneración no ha sido pagada en un 22,4%; las remuneraciones adeudadas en un 69,6%; horas suplementarias en un 76%; horas extraordinarias en un 80%; bonificaciones por desahucio en un 80,8%; despido intempestivo en un 77,6%; indemnizaciones en un 72%; descuentos en un 20,8%; otros en un 85,6% lo que permite notar que si se violenta derechos del trabajador.

**LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA.-** La Asamblea Nacional legisla las Leyes que contiene el Código de Trabajo, el Presidente de la República sanciona y ordena publicar en el Registro Oficial, ejecuta el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos y la Función Judicial, entidades encargadas de controlar las Relaciones del Empleadores con el Trabajadores.

El Sistema Laboral ha evolucionado a través de la Historia Humana, teniendo los mismos protagonistas: "Patronos o Empleadores como dueños de las Empresas o Factorías y los Trabajadores convertidos en súbdito que presta sus servicios personales por una remuneración".

Las actividades laborales de los seres humanos, evolucionaron ya que la justicia es la concepción que cada época civilización y cultura tienen acerca el bien común. Es un valor determinado por la sociedad. Nació de la necesidad de mantener la armonía entre empleadores y trabajadores. Es el conjunto de reglas y normas que establecen un marco adecuado para las relaciones entre empleadores, y trabajadores, prohibiendo y permitiendo acciones específicas en la interacción de trabajadores y los dueños de empresas. Este conjunto de reglas tiene un fundamento cultural y en la mayoría de sociedades modernas, un fundamento formal:

- ❖ El fundamento cultural se basa en un consenso amplio en los individuos de una sociedad, sobre lo justo e injusto, y otros aspectos prácticos de cómo deben organizarse las relaciones entre trabajadores y empleadores. Se supone que en toda sociedad laboral del Ecuador tienen una concepción de

lo justo, se considera una virtud social el actuar de acuerdo con esa concepción.

- ❖ El fundamento formal es el codificado formalmente en varias disposiciones escritas, como códigos, leyes, tratados, convenios internacionales, que son aplicadas por jueces y autoridades competentes, personas especialmente designadas para desarrollar tales actividades las mismas que tratan de ser imparciales con respecto a los trabajadores y empleadores de la sociedad laboral y los conflictos que aparezcan en sus relaciones.

Tomando en cuenta todo lo antes dicho se considera como antecedentes la evolución que ha tenido el derecho laboral y como el Estado a través de instituciones especializadas ha fomentado y difundido el derecho de los trabajadores, así como la Asamblea Nacional se ha preocupado por crear leyes para un mejor desenvolvimiento del ámbito laboral.

### **Justificación**

La presente propuesta tiene especial interés para la los trabajadores en general, está orientada a la transmisión de valores que permitan crear interés en la sociedad, especialmente en quienes forman parte de la relación laboral, en general para todas aquellas personas que están continuamente estudiando y poniendo en práctica sus conocimientos jurídicos en la forma y aplicabilidad de la justicia laboral, ya que los derechos laborales son la base de un justo trabajo en cualquier sector social, y no podemos ser indiferentes a esta problemática que repercute directamente en los trabajadores nuestros padres, madres, hijos de familia, que laboran y dan incluso su vida por un mejor vivir, pero como consecuencia de esa aplicación nuestra sociedad se ve afectada por la limitación y negativa que presentan muchos empresarios.

La propuesta presentada reviste vital importancia ya que sin desmerecer los campos de acción de los diferentes organismos laborales el interés superior de las personas para con ello resaltar, rescatar y respetar los derechos inherentes de

los trabajadores, fomentar el desarrollo y unidad entre trabajadores con la única finalidad de lograr una convivencia pacífica respetando los órganos jurisdiccionales y legales de nuestro país.

La finalidad de la presente propuesta es capacitar, informar, educar, a las personas consideradas entes laborales a fin de que cumplan y hagan cumplir el ordenamiento jurídico con el propósito de eliminar las múltiples violaciones de los derechos de los trabajadores y el mal uso de los instrumentos jurídicos que si bien no son malos, su mal uso hace que lo sean.

## **Objetivos**

### **General**

- ❖ Aportar a la solución problemática del mal uso y aplicación del acta de finiquito por parte de los empleadores, con la estructuración de capacitaciones a los trabajadores en general de conformidad al Código de Trabajo Ecuatoriano.

### **Específicos**

- ❖ Conocer que es el derecho
- ❖ Comprender que es un Acta de Finiquito
- ❖ Saber que rubros deben constar en el Acta de Finiquito.

## **Análisis de Factibilidad**

El estudio de factibilidad ayudar a acortar los riesgos, posibles errores que se pueden cometer al ejecutar un proyecto, es decir, a mejorar información para que ésta sea eficaz, mediante una investigación profunda. **MENÉSES, Edilberto (1998).**

**Para GOMERO, Nicko (1997)**, el estudio de factibilidad es el proceso de aproximaciones sucesivas en cuanto a la formulación y preparación del proyecto, constituye la base para la toma de decisiones con respecto a su ejecución.

**La Enciclopedia Temática Sapiens (2002)** indica que el Estudio de factibilidad es cualquier estudio o investigación sistemática del mercado real o potencial para cualquier producto o servicio específico, recopilación y análisis de información, en lo que respecta al mundo de la empresa y del mercado.

La presente propuesta es factible realizarlo porque existe la pre disposición de los trabajadores, así como también de los funcionarios judiciales los cuales dan apertura para poder llevar a cabo la presente propuesta, por cuanto para lograr todo lo planteado enfatizamos categóricamente que sería un gran desarrollo para la sociedad laboral, contando para ello con el apoyo de capacitadores especializados, además con suficiente material Bibliográfico entre ellos: libros, revistas, folletos.

Para mí el estudio de factibilidad es una investigación a fondo que se realiza; teniendo la certeza y el conocimiento de que este proceso constituye la base para tomar decisiones posteriores.

## **Fundamentación**

### **Filosófica**

El paradigma de la investigación es crítico- propositivo como una alternativa para la investigación social en el ámbito judicial laboral que se fundamenta en las garantías constitucionales, y normativas de protección de los derechos del trabajador.

Es crítico porque cuestiona los esquemas jurídico-sociales laborales y es propositivo cuando la investigación no se detiene en la observación de los fenómenos sino plantea alternativas de solución con formulación de propuestas,

esto ayuda a la interpretación y comprensión de los fenómenos Jurídico-sociales laborales en su totalidad.

### **Epistemológica**

Sostiene que el conocimiento va más allá de la información ya que busca transformar sujetos y objetos. Se aspira a que el sujeto cambie positiva y activamente, fortaleciendo su personalidad y su futura actitud creadora con la finalidad de lograr el desarrollo de las sociedades laborales.

### **Sociológica**

La sociología en toda disciplina científica se hace una distinción entre utilización como disciplina pura y como disciplina aplicada. La sociología pura es la búsqueda de conocimiento sin una preocupación especial por sus aplicaciones prácticas. La sociología es la búsqueda de conocimiento para ser utilizados en forma práctica. La presente propuesta se fundamenta en la teoría dialéctica del materialismo histórico donde se encuentra el constante cambio y transformación de la sociedad y las leyes, hacia el desarrollo y progreso, mirando siempre el interés de la sociedad y enfrentando el constante cambio y la forma de inter actuar de todos los miembros de la sociedad.

### **Legal**

El trabajo de investigación se sustentará en las siguientes disposiciones legales:

Artículo 33, de la Constitución de la República del Ecuador.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, **remuneraciones y retribuciones justas** y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 325 de la Constitución de la República del Ecuador.- El estado garantizara el derecho al trabajo. Se reconoce todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

Nº 2.- Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

Nº 4.- A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

Nº 8.- El estado estimulara la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alterabilidad en la dirección.

Art. 328 de la Constitución de la República del Ecuador.- Las remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como la de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

Inciso tercero.- El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Inciso quinto.- Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicio o en especie, inclusive lo que reciba por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficio o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptúa el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.



El fundamento determina esta documentación se encuentra en los Art. 69.- Vacaciones, Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual, Art. 111.- Derecho a la decimotercera remuneración o bono navideño, Art. 113.- Derecho a la decimocuarta remuneración, Art. 184.- Del desahucio, Art. 185.- Bonificaciones por desahucio, Art. 592.- Reconvención conexas, Art. 632.- Caso de reincidencia, Art. 365.- Asistencia en caso de accidente, Art. 376.- Indemnización por enfermedad profesional, del Código del Trabajo ecuatoriano

### Modelo Operativo de la Propuesta

**Talleres.-** Socialización y capacitación del **Acta de Finiquito** de conformidad a las leyes ecuatorianas.

Cuadro N° 22

Actividades	Contenidos	Recursos	Evaluación	Tiempo
TALLERES SOCIOEDUCATIVOS N°1	EL DERECHO	Humanos Institucionales Materiales Económicos	Dinámica evaluativa	Este taller se ejecutará en tres horas de 45 minutos.
TALLERES SOCIOEDUCATIVOS N°2	EL ACTA DE FINIQUITO	Humanos Institucionales Materiales Económicos	Dinámica evaluativa	Este taller se ejecutará en tres horas de 45 minutos.
TALLERES SOCIOEDUCATIVOS N°3	RUBROS QUE DEBEN CONSTAR EN EL ACTA DE FINIQUITO	Humanos Institucionales Materiales Económicos	Dinámica evaluativa	Este taller se ejecutará en tres horas de 45 minutos.
TALLERES SOCIOEDUCATIVOS N°4	RUBROS QUE DEBEN CONSTAR EN EL ACTA DE FINIQUITO	Humanos Institucionales Materiales Económicos	Dinámica evaluativa	Este taller se ejecutará en tres horas de 45 minutos.

Fuente: Investigador.

Elaboración: Investigador.

## **Desarrollo de la Propuesta**

### **TALLERE SOCIOEDUCATIVO N° 1**

Proyecto de socialización y capacitación sobre el **Acta de Finiquito** de conformidad a las leyes ecuatorianas.

#### **EL DERECHO**

#### **CONTENIDO**

**Lección 1:** EL DERECHO: concepto y elementos.

**Lección 2:** EL DRECHO LABORAL: concepto y elementos.

**Lección 3:** DERECHO LABORAL ECUATORIANO: concepto y relación con la Constitución de la República del Ecuador - Código de Trabajo.

#### **Objetivo del taller:**

Tener una clara concepción del derecho laboral.

#### **Fecha:**

Los talleres se efectuaran:

En coordinación con los requirentes en días que se dé una mayor aceptación y asistencia de los mismos.

#### **Lugar:**

Los talleres se llevarán a cabo en el lugar requerido y solicitado.

## **TALLERE SOCIOEDUCATIVO N° 2**

Proyecto de socialización y capacitación del **Acta de Finiquito** de conformidad a las leyes ecuatorianas.

### **EL ACTA DE FINIQUITO**

#### **CONTENIDO**

**Lección 4:** EL ACTA DE FINIQUITO: concepto y elementos.

**Lección 5:** REQUISITOS DEL ACTA DE FINIQUITO: concepto y elementos.

**Lección 6:** AUTORIDAD COMPETENTES: función y atribuciones.

#### **Objetivo del taller:**

Entender que es un Acta de Finiquito y quienes son las autoridades competentes para su conocimiento.

#### **Fecha:**

Los talleres se efectuaran:

En coordinación con los requirentes en días que se dé una mayor aceptación y asistencia de los mismos.

#### **Lugar:**

Los talleres se llevarán a cabo en el lugar requerido y solicitado.

## **TALLERE SOCIOEDUCATIVO N° 3**

Proyecto de socialización y capacitación del **Acta de Finiquito** de conformidad a las leyes ecuatorianas.

### **RUBROS QUE DEBEN CONSTAR EN EL ACTA DE FINIQUITO**

#### **CONTENIDO**

**Lección 7:** RUBROS DEL ACTA DE FINIQUITO: concepto e identificación.

**Lección 8:** DECIMOTERCERA REMUNERACION: concepto y cálculo.

**Lección 9:** DECIMOCUARTA REMUNERACION: concepto y cálculo.

**Lección 10:** VACACIONES: concepto y cálculo.

**Lección 11:** REMUNERACIONES ADEUDADAS: concepto y sanciones

#### **Objetivo del taller:**

Determinar, comprender y aprender el proceso de cálculo de los rubros del finiquito.

#### **Fecha:**

Los talleres se efectuaran:

En coordinación con los requirentes en días que se dé una mayor aceptación y asistencia de los mismos.

#### **Lugar:**

Los talleres se llevarán a cabo en el lugar requerido y solicitado.

## **TALLERE SOCIOEDUCATIVO N° 4**

Proyecto de socialización y capacitación del **Acta de Finiquito** de conformidad a las leyes ecuatorianas.

### **RUBROS QUE DEBEN CONSTAR EN EL ACTA DE FINIQUITO**

#### **CONTENIDO**

**Lección 12:** HORAS SUPLEMENTARIAS: concepto y cálculo.

**Lección 13:** HORAS EXTRAORDINARIAS: concepto y cálculo.

**Lección 14:** BONIFICACION POR DESAHUCIO: concepto y cálculo.

**Lección 15:** INDEMNIZACIONES: concepto y cálculo.

**Lección 16:** DESPIDO INTEMPESTIVO: concepto y cálculo.

**Lección 17:** DESCUENTOS Y MULTAS: concepto y regulación.

**Lección 18:** OTROS: enunciación, concepto y regulación.

#### **Objetivo del taller:**

Determinar, comprender y aprender el proceso de cálculo de los rubros del finiquito.

#### **Fecha:**

Los talleres se efectuaran:

En coordinación con los requirentes en días que se dé una mayor aceptación y asistencia de los mismos.

**Lugar:**

Los talleres se llevarán a cabo en el lugar requerido y solicitado.

## **Administración**

El plan de socialización y capacitación está a cargo del facilitador, mismo que será responsable de la ejecución de los talleres, así como también de la provisión de los materiales necesarios para el desarrollo de cada uno de los talleres.

## **Previsión de la Evaluación**

**Instrumentos:** La dinámica que se efectuará en cada uno de los talleres van a constituirse en instrumentos indispensables tanto para los entes trabajadores y personas asistentes, para que cada uno de ellos adquieran el conocimiento que se requiere con respecto a esta institución.

## Bibliografía

- ❖ **LAYEDRA I. Wilson.** (2009). **MANUAL DE DERECHO LABORAL.** Segunda Edición, Riobamba- Ecuador
- ❖ **CABANELLAS DE TORRES,** Guillermo, (1983), **DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL,** Buenos Aires.
- ❖ **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR,** (2008)
- ❖ **DERECHO LABORAL ECUATORIANO, DERECHO INDIVIDUAL** Jorge Vásquez López, Pág. 67, Quito, agosto 2009
- ❖ **CURSO DE LEGISLACION LABORAL Y ARTESANAL,** Germán Vásquez Galarza, Pág. 66 y 67. Marzo 1997)
- ❖ **DERECHO LABORAL,** Dra. Nelly Chávez de Barrera- Pág. 129, agosto 2002
- ❖ **DERECHO DEL TTRABAJO,** Julio Cesar Trujillo, Tomo I, Pág. 229, Quito-Ecuador
- ❖ **DERECHO LABORAL PRACTICO Y EL JUICIO ORAL,** Jorge Vásquez López, Pág. 104, Quito, 2007
- ❖ **CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL ECUATORIANO,** Pág. 2
- ❖ **CODIGO DE TRABAJO ECUATORIANO,** Pág. 171.
- ❖ **CURSO DE LEGISLACION LABORAL Y ARTESANAL,** Germán Vásquez Galarza, Pág. 75, Edición Vigésimoséptima, Quito, Abril de 2004



- ❖ **GUZMÁN**, Valdivia (1998)
  
- ❖ **Diccionario LAURENSSE** (1997)
  
- ❖ **POSADAS**, Leonel (1995)
  
- ❖ **AFEFCE** (2002, Pág. 126)
  
- ❖ **AFEFCE** (2002, Pág.126).
  
- ❖ **Restituto Sierra Bravo** (1994:174).
  
- ❖ **Claire Selltiz y otros** (1980, Pág. 346).
  
- ❖ **MENÉSES, Edilberto** (1998)
  
- ❖ **Para GOMERO, Nicko** (1997)
  
- ❖ **La Enciclopedia Temática Sapiens** (2002)

### **Linkografía:**

- ❖ <http://www.mintrab.gov.ec> o <http://www.m.r.l.gov.ec>
- ❖ [es.wikipedia.org/wiki/Derechos\\_laborales](http://es.wikipedia.org/wiki/Derechos_laborales)

ANEXOS

## Anexo No. 1



### UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

#### FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

#### CARRERA DE DERECHO

Entrevista dirigida a los Inspectores de Trabajo, Secretarías y Pasantes.

La siguiente entrevista pretende recoger su opinión acerca del mal uso que se le está dando al Acta de Finiquito y como esta incide en la violación de derechos del trabajador. No hay respuestas mejores o peores, todas son igualmente válidas siempre que correspondan con su opinión, por lo que le ruego sea sincero/a y responda con toda libertad.

#### GUÍA DE ENTREVISTA

##### Cuadro N°6

N°	PREGUNTAS
1	¿De acuerdo a su experiencia que realmente le preocupa del Acta de Finiquito?
2	¿Se ha tenido inconvenientes al legalizar un Acta de Finiquito? Por qué.
3	¿El trabajador tiene conocimiento del acta de finiquito y el contenido de rubros de la misma? Por qué.
4	¿Piensa que se está mal utilizando el Acta de Finiquito? Por qué.
5	¿Se está violentando con el mal uso del Acta de Finiquito los derechos del trabajador? Por qué.
6	¿Qué propondría como solución a este problema?
	<b>GRACIAS POR SU COLABORACIÓN</b>

Fuente: Investigador.

Elaboración: Investigador.

## Anexo No. 2



### FICHA DE OBSERVACIÓN

DETALLE		SI	NO
1	DÉCIMO TERCERO - DIII		
2	DÉCIMO CUARTO DIV		
3	VACACIONES		
4	H. SUPLEMENTARIAS		
5	H. EXTRAORDINARIAS		
6	REMUNERACIONES ADEUDADAS		
7	BONIFICACIONES		
8	DESCUENTOS		
9	MULTAS		
10	INDEMNIZACIONES		
11	OTROS RUBROS		

Fuente: Investigador.

Elaboración: Investigador.

Anexo No. 3



COPIAS DE MINISTERIO DE TRABAJO

MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO

Dirección Técnica de Planificación

LINEAS DE ACCION CUMPLIDAS EN LA INSPECTORIA DE TRABAJO SEGUN ACTIVIDAD ECONOMICA

Ciudad: Ambato

Año: 2009

Provincia: Tungurahua

MUJERES Mes Septiembre

TIPO DE TRÁMITE Categoría de actividad económica	Conflictos colectivos presentados	Faltas presentadas	Paros presentados	Contratos		Contratos de término parcial	Liquidación negocios presentados	Vistos buenos	Desahucios	Actas de finiquito	Accidentes de trabajo	Inspecciones	Citaciones	Multas	TOTAL	
				colectivos	individuales											
A.- Agricultura, ganadería, caza y silvicultura																0
B. Pesca																0
C. Explotación de minas y canteras																0
D. Industrias manufactureras					11					3			11			25
E. Suministro de electricidad, gas y agua																0
F. Construcción																0
G. Comercio mayor, menor, reparac. Vehículos automotores, motocicletas, efectos personales					114				3	41			41			199
H. Hoteles y restaurantes										4						4
I. Transporte, almacenamiento y comunicaciones																0
J. Intermediación financiera					27					25			27			79
K. Actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler																0
L. Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria																0
M. Enseñanza					43					27						0
N. Servicios sociales y de salud									2				38			108
O. Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales																2
P. Hogares privados con servicio doméstico					5				1							0
Q. Organizaciones órganos extraterritoriales													5			11
<b>TOTAL</b>	0	0	0	0	200	0	0	0	6	100	0	0	122	0		428

Elaborado por: Sra Elsa Benavides G.

Firma:

Fecha: 02 de Octubre del 2009

MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO

Dirección Técnica de Planificación

LÍNEAS DE ACCIÓN CUMPLIDAS EN LA INSPECTORIA DE TRABAJO SEGUN ACTIVIDAD ECONOMICA

Provincia: Tungurahua

Ciudad: Ambato

Año: 2009

HOMBRES Mes: Septiembre

TIPO DE TRAMITE	Conflictos colectivos presentados	Hogares presentados	Pasos presentados	Contratos		Contratos de tiempo parcial	Liquidación negocios presentados	Vistos buenos	Desahucios	Actas de finiquito	Accidentes de trabajo	Inspecciones	Citas	Multas	TOTAL	
				colectivos	individuales											
Categoría de actividad económica																
A.- Agricultura, ganadería, caza y silvicultura																0
B: Pesca																0
C: Explotación de minas y canteras																0
D: Industrias manufactureras					59					5			15			79
E: Suministro de electricidad, gas y agua																0
F: Construcción					12								45			57
G: Comercio mayor, menor, reparac. Vehículos automotores, motocicletas, efectos personales					250			15	12	33						310
H: Hoteles y restaurantes					15					24						39
I: Transporte, almacenamiento y comunicaciones																0
J: Intermediación financiera					47			1		21			21			90
K: Actividad inmobiliarias, empresariales y alquiler																0
L: Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria					19											19
M: Enseñanza					185					18			32			235
N: Servicios sociales y de salud									4							4
O: Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales								5	1							6
P: Hogares privados con servicio doméstico																0
Q: Organizaciones órganos extraterritoriales																0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>587</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>17</b>	<b>101</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>113</b>	<b>0</b>	<b>839</b>	

Elaborado por: Sra Elsa Benavides G.

Firma:

Fecha: 02 de Octubre del 2009

Anexo No. 4



MODELO DE ACTA DE FINIQUITO

12 MAR 2010

ACTA DE FINIQUITO

En el Ciudad de Ambato, a los 03 días de Marzo del 2010, ante el suscrito Inspector Provincial de Trabajo de Ambato comparecen por una parte la Sra. Fanny Morales Mendoza a nombre y en representación de la compañía TIENDAS INDUSTRIALES ASOCIADAS (TIA) S.A., quien en adelante se denominará el Ex Empleador, y por otra parte el Sr. ROJAS SANCHEZ EDUARDO JAVIER portador de la cédula de ciudadanía No. 1804336137, comparece por sus propios derechos a quien se le podrá denominar el Ex Trabajador con el objeto de celebrar el Acta de Finiquito, total al tenor de las siguientes cláusulas.

**PRIMERA.**- El Ex Trabajador manifiesta que trabajó para su Ex Empleador desde el 05 de FEBRERO del 2010 en calidad de OBRERO, en la Empresa (TIA) S.A., siendo su último sueldo \$ 245.00 Dólares U.S., hasta el 25 de FEBRERO del 2010, fecha en la cual de **común acuerdo** con su empleador dió por terminadas las relaciones de trabajo en forma libre y voluntaria. El Ex Trabajador manifiesta que durante el tiempo que trabajó para su Ex Empleador siempre les fueron pagados puntualmente todos sus haberes, sean éstos sueldos, remuneraciones adicionales, beneficios sociales y todas las otras prestaciones que por ley tiene derecho. Que durante este tiempo, nunca sufrió enfermedad o accidente alguno y por lo tanto, nada tiene que reclamar a su Ex Empleador por estos conceptos.

**SEGUNDA.**- El Ex Trabajador manifiesta de manera libre y voluntaria autoriza para que el Ex Empleador pueda deducir todos los valores que adeuda a la empresa ya sean estos por anticipos, créditos, obtención de mercaderías y otros; valores que deben ser deducidos de la liquidación y entregado al Ex Empleador.

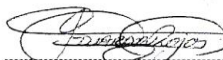
**TERCERA.**- El Ex Empleador manifiesta su conformidad con la declaración hecha por el Ex Trabajador y acto seguido y de conformidad con la Autoridad presente, se procede a realizar la liquidación de los haberes del Ex Trabajador, la misma que determinada arroja los siguientes totales:


	Días	Valor
<b>GANANCIAS</b>		
SUELDO UNIFICADO	21.00	171.50
HORAS EXT. 100%		13.62
PROPORCIONAL BONO ESCOLAR (XIV SUELDO) PERIODO 2009-2010		14.00
PROPORCIONAL BONO NAVIDEÑO (XIII SUELDO) PERIODO 2009-2010		16.06
PROPORCIONAL VACACIONES PERIODO 2009-2010		7.71
<b>TOTAL HABERES</b>		<b>\$ 222.89</b>
<b>DEDUCCIONES</b>		
APORTES AL IESS		18.03
<b>TOTAL DEDUCCIONES</b>		<b>\$ 18.03</b>
<b>TOTAL A RECIBIR</b>		<b>\$ 204.86</b>

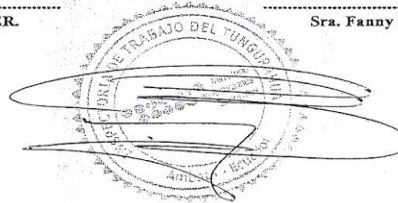
**CUARTA.**- El Ex Trabajador expresa que recibe a su entera y completa satisfacción la suma \$ 204.86 (Doscientos Cuatro con 86/100) dólares de los Estados Unidos de América, por cuanto está plenamente de acuerdo con la liquidación pormenorizada que se ha practicado, puesto que en la liquidación se ha considerado todos y cada uno de los rubros que por ley le corresponden, por lo que deja constancia de que ya no tiene nada que reclamar en el presente, pasado o futuro, en contra del Ex Empleador por motivo de la relación laboral que hoy termina. Para constancia de todo lo actuado firman la presente Acta, en el ciudad de Ambato, a los 03 días de Marzo del 2010 en unidad de acto con el suscrito Inspector de Trabajo que certifica.

EX TRABAJADOR

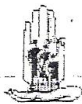
p. Tiendas Industriales Asociadas (TIA) S.A.

  
 ROJAS SANCHEZ EDUARDO JAVIER.  
 C.I: 1804336137

  
 Sra. Fanny Morales Mendoza


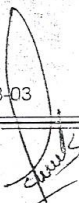






INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL

TIENDAS INDUSTRIALES ASOCIADAS TIA S.A. : TIENDAS INDUSTRIALES ASOCIADAS TIA S. A.  
 REYES PORTOCARRERO LUIS NORBER  
 Marzo 3 del 2010 04:56

AVISO DE SALIDA	
Registro de la novedad	6920008
Empleador:	TIENDAS INDUSTRIALES ASOCIADAS TIA S. A.
Ruc:	0990017514001
Sucursal:	TIENDAS INDUSTRIALES ASOCIADAS TIA S. A. 0007
afiliado:	ROJAS SANCHEZ EDUARDO JAVIER
Cédula:	1804336137
Fecha de salida:	2010-02-25
Causa:	Renuncia voluntaria :
Observación:	Renuncia voluntaria :
Fecha que se reportó la Novedad:	2010-03-03
	 Firma del afiliado
	 Firma del Representante legal

Imprimir

Cerrar

<p>REPUBLICA DEL ECUADOR          MINISTERIO DEL INTERIOR          DIRECCION NACIONAL DE IDENTIFICACION CIVIL</p> <p>CIUDADANIA No. 1804336137</p> <p>ROJAS SANCHEZ EDUARDO JAVIER</p> <p>TUNGURAHUA/AMBAITO/LA MATRIZ</p> <p>16 FEBRERO 1989</p> <p>0034 00058 M</p> <p>TUNGURAHUA/ MOCHA</p>  <p><i>[Signature]</i></p>	<p>EQUATORIANA ***** V44444444</p> <p>SIN TERCER</p> <p>SECUNDARIA ESTUDIANTE</p> <p>RAULITO ENRIQUE ROJAS</p> <p>MARTA INES SANCHEZ</p> <p>16 FEBRERO 1989</p> <p>REN 0324138</p> 
--	--

REPUBLICA DEL ECUADOR  
 CONSEJO NACIONAL ELECTORAL  
 CERTIFICADO DE VOTACION  
 ELECCIONES GENERALES 14 JUNIO 2009


059-0010 1804336137  
 NUMERO CEDULA

ROJAS SANCHEZ EDUARDO JAVIER

TUNGURAHUA MOCHA  
 PROVINCIA CANTON  
 MOCHA  
 PARROQUIA

*[Signature]*

F. PRESIDENTE DE LA JUNTA





Ambato Mayo 13 del 2010-05-12

Oficio N.- 002-IT-MRL

Señor

Santiago Cruz  
COORDINADOR DEL PROYECTO "ERRADICACION DEL TRABAJO INFANTIL"  
MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES .

Quito.-

Me permito hacerle llegar los informes de inspección a los diferentes basurales que se llevaron a cabo en los Cantones de :

- 1.- Ambato- Tungurahua
- 2.- Chambo- Riobamba- Chimborazo
- 3.- Santa Clara –Pastaza

Para constatar si existía trabajo de niños niñas y adolescentes en dichos basurales.  
Lo que pongo en su conocimiento para los fines legales .

Atentamente

Ab. Diana Miño Mayorga

10 MAY 2010

ACTA DE FINIQUITO

En la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, a los 6 días del mes de abril del año dos mil diez, libre y voluntariamente, comparecen por un aparte la señora NELLY CUMANDÁ VILLA MUÑOZ, en calidad de empleadora, y Representate Legal de PAZVISEG CIA. LTDA., y por otra parte el señor TELENCHANA TUBON ANGEL ELIÉCER, en calidad de ex trabajador a efectos de celebrar la presente Acta de Finiquito de obligaciones laborales, de conformidad con las estipulaciones del siguiente tenor:

PRIMERA.- ANTECEDENTES: el señor ANGEL ELIÉCER TELENCHANA TUBON, ha venido prestando sus servicios lícitos y personales en calidad de Guardia de seguridad desde el 26, de noviembre del 2009, hasta el 25 de marzo del 2010, mismo que presenta su renuncia voluntaria, con lo que se da por terminado el contrato de trabajo y consecuentemente las relaciones laborales existentes entre PATRONO y TRABAJADOR.

SEGUNDA.- CONSTANCIA: El ex – trabajador deja expresa constancia que durante las relaciones laborales mantenidas con su empleador nunca sufrió accidente de trabajo, ni enfermedad profesional que lo incapacité, que todos los haberes derivados de las leyes pertinentes. la han sido íntegramente y oportunamente pagados por el PATRONO.

TERCERA.- LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO: Por los antecedentes que quedan expuestos y con ocasión de la terminación de las relaciones laborales que han venido uniendo a las partes una vez practicada la liquidación pertinente, con la intervención de a Inspectoría Provincial de Trabajo de Tungurahua, se determina a favor del señor ANGEL ELIÉCER TELENCHANA, los valores que a continuación se detallan:

LIQUIDACIÓN

	TOTAL GANADO	TOTAL PROPORCIONAL
XIII SUELDO DEL 1 DE DIC. 2009 AL 25.MRZ. 2010	224,52	18,70
XIV SUELDO DEL 1 SPT.2009 AL 25 MRZ 2010		42,00
VACACIONES DE NOV.2009. A MRZ. 2010		39,16
SUELDO DEL 31 DE MRZ. DEL 2010		240,00
(-)9.35 % IESS	22,44	
(-) ANTICIPOS	50,00	- 72,44
(+) BONO INSTITUCIONAL IMPUTABLE A CUALQUIER RUBRO QUE FALTARE PAGAR		20,20
TOTAL A RECIBIR		287,62

## Glosario

**Contrato.-** La convención, para Aubry y Rau, es el acuerdo de dos o mas personas sobre un objeto de interés jurídico; y el contrato constituye una especie particular de convención, cuyo carácter propio consiste en ser producto de obligaciones.

**Acta.-** La relación escrita donde se consigna el resultado de las deliberaciones y acuerdos de cada una de las sesiones de cualquier junta, cuerpo o reunión.

La voz acta deriva de la latina actus, que expresaba propiamente todo cuanto se hace o dice, se conviene o pacta.

**Finiquitar.-** Terminar una operación de dinero o bienes. Saldar una cuenta. Extender recibo o documento extintivo de una obligación. Por extensión, concluir, finalizar una cosa o un asunto.

**Liquidación.-** Ajuste formal de cuentas. Conjunto de operaciones realizadas para determinar lo correspondiente a cada uno de los interesados en los derechos activos y pasivos de un negocio, patrimonio u otra relación de bienes y valores.

**Indemnización.-** Resarcimiento económico del daño o perjuicio causado. En general reparación.

**Rubrica.-** Rasgo, trazo que completa las letras de la firma.

**Documento.-** Instrumento, escritura, escrito con que se prueba, confirma o justifica alguna cosa.

**Impugnación.-** Objeción, refutación, contradicción.

**Caso Fortuito.-** El suceso inopinado, que no se puede proveer ni resistir.

**Fuerza Mayor.-** Todo acontecimiento que no ha podido preverse, o, que previsto no ha podido resistirse.

**Competencia.-** Capacidad para conocer una autoridad sobre una materia o asunto.

**Transacción.-** Concesión que se hace al adversario, a fin de concluir una disputa, causa o conflicto.