



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIA POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

TÍTULO

“Los derechos de los trabajadores y el registro de las actas de finiquito de manera virtual”

Proyecto final de investigación previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador

AUTOR

Duchi Yuqui Dennis Francisco

TUTOR

Dra. Lorena María Coba Quintana

Riobamba, Ecuador. 2022

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Dennis Francisco Duchi Yuqui, autor de la presente investigación, con cédula de ciudadanía n° 060441833-5, libre y voluntariamente declaro que el trabajo de titulación: "LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y EL REGISTRO DE LAS ACTAS DE FINIQUITO DE MANERA VIRTUAL", es de mi autoría, original y no es producto de plagio o copia alguna, constituyéndose en documento único, como mandan los principios de la investigación científica y el patrimonio intelectual del trabajo investigativo que pertenece a la Universidad Nacional de Chimborazo.

Es todo en cuanto puede decir en honor a la verdad.



Dennis Francisco Duchi Yuqui

C.C. 060441833-5

AUTOR

DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR

Dra. Lorena María Coba Quintana

CATEDRÁTICA DEL NIVEL DE PREGRADO DE LA CARRERA DE
DERECHO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y
ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

CERTIFICO:

Haber asesorado, revisado detenida y minuciosamente durante todo su desarrollo el proyecto de investigación titulado: "Los derechos de los trabajadores y el registro de las actas de finiquito de manera virtual" realizado por Dennis Francisco Duchi Yuqui; por lo tanto, autorizo seguir con todos los trámites legales para su presentación.

Riobamba, 15 de marzo del año 2022



Dra. Lorena María Coba Quintana

TUTOR

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIA POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO

PERA
TITULO

TÍTULO

“Los derechos de los trabajadores y el registro de las actas de finiquito de manera virtual”

Proyecto final de investigación previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, aprobado por el Tribunal en nombre de la Universidad Nacional de Chimborazo y ratificado con sus firmas.

Dra. Lorena Coba

TUTOR

10

Calificación



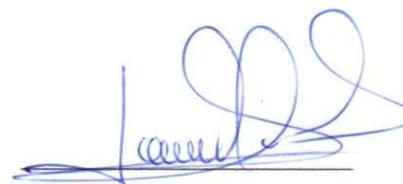
Firma

Dr. Paúl Piray

MIEMBRO 1

10

Calificación



Firma

Alex Lluquin

MIEMBRO 2

9.5

Calificación



Firma

NOTA FINAL

9.83



CERTIFICACIÓN

Que, **DUCHI YUQUI DENNIS FRANCISCO** con CC: **0604418335**, egresado de la Carrera de **DERECHO**, Facultad de **Ciencias Políticas y Administrativas**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado "**Los derechos de los trabajadores y el registro de las actas de finiquito de manera virtual**", que corresponde al dominio científico **Área laboral** y alineado a la línea de investigación **Derechos y Garantías Constitucionales**, cumple con él 5%, reportado en el sistema Anti plagio Urkund, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 24 de marzo de 2022


Dra. Lorena María Coba Quintana.
TUTORA

AGRADECIMIENTO

Mi eterna gratitud y profundo agradecimiento a Dios en primer lugar, por haberme concedido el don de la vida; a mi madre quien ha sido mi guía y ejemplo a seguir en cada una de las etapas de mi vida y haberme concedido lo necesario para culminar mi carrera, a mi padre y hermana quienes son mi inspiración; y, a la Universidad Nacional de Chimborazo, de manera especial a todos los docentes que impartieron sus conocimientos y que también me brindaron su amistad.

Dennis Francisco Duchi Yuqui

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación se lo he dedicado en su totalidad a mi familia por ser el ejemplo de sacrificio y también de superación, por encontrarse junto a mi lado en los momentos de éxito y también en los de fracaso, quienes me han apoyado incondicionalmente para seguir adelante.

Dennis Francisco Duchi Yuqui

ÍNDICE GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA	
DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR	
CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL	
CERTIFICADO DEL PLAGIO	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE CUADROS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
CAPÍTULO I	14
1. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.2. JUSTIFICACIÓN	15
1.3. OBJETIVOS	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
CAPÍTULO II	17
2. MARCO TEÓRICO.....	17
2.1. Estado del arte relacionado con la temática de investigación	17
2.2. Aspectos teóricos	17
2.2.1. Unidad I: Los derechos de los trabajadores.	17
2.2.1.1. Definición y características de los derechos laborales. Posiciones teóricas.....	18
2.2.1.2. La protección de los derechos de los trabajadores en instrumentos internacionales de derechos humanos	18
2.2.1.3. Los principios constitucionales de irrenunciabilidad e intangibilidad inherentes al trabajador.	19
2.2.1.4. Los derechos del trabajador según el Código del Trabajo.	20
2.2.2. Unidad II: La terminación del contrato individual de trabajo por acuerdo entre las partes.....	22
2.2.2.1. Causas para la terminación del contrato individual de trabajo.	22
2.2.2.1.1. Terminación del contrato de trabajo por las causas legalmente previstas en el contrato	23
2.2.2.1.2. Por acuerdo entre las partes	24
2.2.2.1.3. Terminación por mutuo acuerdo mediante un acta transaccional y/o por transacción celebrada ante autoridad competente.	24
2.2.2.2. Particularidades jurídicas de la terminación del contrato individual de trabajo, por acuerdo entre las partes.	26
2.2.3. Unidad III: Los derechos de los trabajadores y la suscripción de las actas de finiquito de manera virtual.	27

2.2.3.1.	El documento de finiquito. Conceptualización y características.	27
2.2.3.2.	Procedimiento de inscripción del documento de finiquito de manera virtual.....	29
2.2.3.3.	Incidencias en la inscripción virtual de documentos de finiquito.....	30
2.2.3.4.	Análisis de caso práctico	31
2.3.	Hipótesis.....	32
CAPÍTULO III		33
3.	METODOLOGÍA.....	33
3.1.	Unidad de análisis	33
3.2.	Métodos.....	33
3.3.	Enfoque de la investigación.....	33
3.4.	Tipos de investigación	34
3.5.	Diseño de la investigación	34
3.6.	Población de estudio	34
3.7.	Tamaño de muestra	35
3.8.	Técnicas de recolección y análisis de datos.....	35
3.9.	Técnicas de análisis e interpretación de la información	36
3.10.	Comprobación de hipótesis	36
CAPÍTULO IV		37
4.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	37
4.1.	Resultados	37
4.2.	Discusión de Resultados	51
CAPÍTULO V		52
5.1	Conclusiones.....	52
5.2	Recomendaciones.....	53
Bibliografía		54
ANEXOS		56

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro n° 1	Población de investigación.....	35
Cuadro n° 2	Renuncia de derechos del trabajador.....	37
Cuadro n° 3	El finiquito es instrumento eficaz.....	38
Cuadro n° 4	Validez del acta de finiquito.....	39
Cuadro n° 5	Impugnación de acta finiquito.....	40
Cuadro n° 6	Adecuado control del acta de finiquito.....	41
Cuadro n° 7	Actas de finiquito virtuales.....	42
Cuadro n° 8	El acta de finiquito virtual es manipulable.....	43
Cuadro n° 9	Garantía a los derechos del trabajador.....	44
Cuadro n° 10	Sanción a los empleadores.....	45
Cuadro n° 11	El Ministerio de trabajo debe sancionar.....	46
Cuadro n° 12	Derechos de los trabajadores en actas.....	47
Cuadro n° 13	En actas de finiquito virtuales se vulneran.....	48
Cuadro n° 14	Actas de finiquito virtuales son manipula.....	49
Cuadro n° 15	Impugnación de actas de finiquito vía.....	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico n° 1	Renuncia de derechos del trabajador.....	37
Gráfico n° 2	El finiquito es instrumento eficaz.....	38
Gráfico n° 3	Validez del acta de finiquito.....	39
Gráfico n° 4	Impugnación de acta finiquito.....	40
Gráfico n° 5	Adecuado control del acta de finiquito.....	41
Gráfico n° 6	Actas de finiquito virtuales.....	42
Gráfico n° 7	El acta de finiquito virtual es manipulable.....	43
Gráfico n° 8	Garantía a los derechos del trabajador.....	44
Gráfico n° 9	Sanción a los empleadores.....	45
Gráfico n° 10	El Ministerio de trabajo debe sancionar.....	46
Gráfico n° 11	Derechos de los trabajadores en actas.....	47
Gráfico n° 12	En actas de finiquito virtuales se vulneran.....	48
Gráfico n° 13	Actas de finiquito virtuales son manipula.....	49
Gráfico n° 14	Impugnación de actas de finiquito vía.....	50

RESUMEN

El acta de finiquito es un documento que evidencia la terminación de las relaciones obrero patronales por las causas establecidas o acordadas en el acta, las mismas que deben ser aceptadas por el empleador y trabajador y en la cual consta además la liquidación que debe recibir el trabajador como consecuencia del trabajo realizado a favor del empleador, manifestando que estas actas se registran de manera virtual en el Sistema Único de Trabajo del Ministerio de Relaciones Laborales. En base de lo expuesto, se indica que en la presente investigación se evidencia que con el registro de las actas de finiquito en línea, si se transgreden los derechos de los trabajadores, por cuanto el acta de finiquito es realizada por el empleador sin el control de los Inspectores de Trabajo, quienes no cuidan que el acta de finiquito sea pormenorizada, ni que tampoco implique renuncia de derechos, lo cual produce un perjuicio económico a los trabajadores ya que en ciertas ocasiones con el acta de finiquito se cancelan valores menores a los previstos por la ley; y, en otras ocasiones, se invisibilizan casos de despidos intempestivos con dichas actas. Para cumplir con los objetivos propuestos, se utilizó la investigación bibliográfica documental y el método analítico sintético, con la cual se seleccionó y analizó las normas de Instrumentos Internacionales, de la Constitución de la República y del Código de Trabajo que se relacionan con la problemática propuesta por el investigador. El marco teórico, se sustentó además con libros de derecho laboral.

PALABRAS CLAVE:

Derechos de los trabajos, registro virtual, actas de finiquito, empleador, trabajador.

ABSTRACT

This settlement certificate is a document that evidences the termination of the employer-employee relations because of the causes established or agreed upon in the certificate. The employer and worker must accept the same and also contains the settlement that the worker must receive. As a consequence of the work carried out for the employer's benefit, these acts are registered virtually in the Single Labor System of the Ministry of Labor Relations. Based on the previous, it is evidenced that if the workers' rights are violated with the registration of the settlement records online. The employer makes the settlement record without control of the Labor Inspectors. They do not take care that the settlement certificate is detailed, nor does it imply the waiver of rights, producing economic damage for workers on certain occasions. The settlement record cancels values lower than those provided by law, and, on other events, cases of untimely dismissal are made invisible with said acts.

The proposed objectives, the documentary bibliographic research, and the synthetic, analytical method were used. The standards of International Instruments, the Constitution of the Republic, and the Labor Code that relate to the proposed problem were selected and analyzed. By the researcher. The theoretical framework was also supported by labor law boo.

Keywords: Work rights, virtual registration, settlement certificates, employer, worker.



Firmado electrónicamente por:
ANA ELIZABETH
MALDONADO LEON

Reviewed by:

Ms.C. Ana Maldonado León

ENGLISH PROFESSOR

C.I.060197598

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, el trabajo puede ser analizado desde dos perspectivas: a) como un derecho; y, b) como un deber. Indudablemente es un derecho que permite a las personas cumplir con una actividad, a cambio de una remuneración, que a su vez le permite satisfacer necesidades económicas relacionadas con la alimentación, vivienda, salud, vestido, etc.; y, es visto como deber por cuanto las personas que realizan actividades laborales fomentan la productividad del país; así como coadyuvan a que el dinero y/o pago como producto de un trabajo que es lícito circule en el ámbito económico; de allí es que el trabajo dignifica al hombre y es la base de la economía de un país.

En base de lo expuesto, se manifiesta que las relaciones laborales se encuentran reguladas bajo las normas del Código de Trabajo cuyas partes de la relación laboral son principalmente, los empleadores y los trabajadores, estos últimos se consideran como la parte débil de la relación laboral y por tanto necesitan mayor protección del Estado, durante el inicio, el transcurso y la finalización de la relación laboral.

En este contexto, es preciso señalar que cuando termina el contrato de trabajo, es necesario contar con todos los mecanismos efectivos que permitan garantizar los derechos de los trabajadores, con la finalidad de que puedan percibir y recibir todas aquellas prestaciones económicas que por ley les corresponde, sin ningún tipo de perjuicio ya que es la retribución al trabajo que han realizado.

En tal razón, en la presente investigación se determinará si efectivamente los derechos de los trabajadores son respetados por los empleadores cuando concluyen las relaciones de trabajo; y de manera especial se analizará ¿cómo se aplica el acta de finiquito en línea y si esta es un medio eficaz para garantizar los derechos de los trabajadores?

El proyecto de investigación está estructurado conforme lo establecido en el Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Chimborazo, el cual contempla lo siguiente: Para cumplir con los objetivos y la hipótesis propuestos en la presente investigación, ésta se encuentra estructurada por la introducción, planteamiento del problema, objetivos: general y específicos, estado del arte relacionado a la temática (marco teórico), metodología, cronograma del trabajo, referencias bibliográficas, anexos, visto bueno del tutor, (Reformado con Resolución No. 0270-HCU-21-12-2016).

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La suscripción del acta de finiquito es el efecto legal de la terminación de un contrato individual de trabajo por mutuo acuerdo entre las partes; misma que se encuentra establecida en la causal segunda del artículo 169 del Código del Trabajo, que generalmente se aplica cuando un trabajador presenta la renuncia a su cargo y esta es aceptada por el empleador.

En estos casos, se suscribe el documento de finiquito, en la cual constan los rubros económicos que debe recibir el trabajador; es decir, a través de este documento se le cancela los derechos, bonificaciones o indemnizaciones que se encuentran pendientes de pago, como, por ejemplo: sueldos, parte proporcional de décimo tercera y cuarta remuneración, vacaciones, horas suplementarias y extraordinarias, fondos de reserva, entre otros.

Con estos antecedentes se manifiesta que el problema de la investigación se origina al momento en que el empleador registra las actas de finiquito en la página web del Ministerio de Trabajo y los inspectores de trabajo no verifican de manera eficaz que se respeten los derechos del trabajador en el acta de finiquito; evidenciándose casos en los cuales los empleadores podrían quebrantar los derechos laborales de los trabajadores, porque en el acta de finiquito cancelarían liquidaciones menores a los mínimos establecidos en la ley.

En este contexto, se manifiesta que muchos de los trabajadores al no conocer sus derechos laborales, aceptan las liquidaciones de las actas de finiquito, sin darse cuenta de que podrían acceder a mayores rubros económicos, lo cual se convertiría en una mala práctica en el ámbito laboral, haciéndose común que se presente no solo en el cantón Riobamba, sino en el Ecuador en general.

Por tales consideraciones, es necesario profundizar la problemática antes expuesta para identificar las causas por las cuales se origina la misma; y cuáles son las consecuencias jurídicas, económicas y sociales que podrían ocasionar tanto el empleador como el inspector de trabajo con estas actuaciones de carácter ilegal hacia el trabajador.

1.2. JUSTIFICACIÓN

El derecho de trabajo se caracteriza por buscar una igualdad entre las partes de la relación laboral, por cuanto en general los trabajadores son los que se someten a las órdenes del empleador y este a su vez es que tiene la potestad de contratar o no a trabajadores, provocar despido, etc., por ello es que los trabajadores se consideran como la parte débil de la relación laboral.

² En base de lo expuesto, se manifiesta que en la investigación se identifica cómo los empleadores, pueden vulnerar los derechos de los trabajadores, que desde el ámbito normativo tienen la protección del derecho social de trabajo, no es menos cierto que en la práctica del derecho laboral, esa protección a veces queda

en letra muerta, ya que ciertos empleadores buscan las formas de evadir sus responsabilidades patronales para evitar que se generen pagos justos a favor de los trabajadores.

³ En virtud de lo expuesto, se manifiesta que en el trabajo se identifica que el acta de finiquito de manera virtual constituye un instrumento jurídico utilizado por el empleador para causar perjuicios económicos a los trabajadores y en casos más graves para generar explotación laboral ya que a la finalización de la relación laboral con el acta de finiquito se desconoce la labor u esfuerzo brindado por el trabajador hacia su empleador.

Finalmente, se indica que la ejecución de la presente investigación beneficiará a los trabajadores, puesto que se construirá un sustento teórico práctica que permita proteger los derechos de este sector laboral y productivo del Ecuador.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar si en el registro de las actas de finiquito de manera virtual, se transgreden los derechos de los trabajadores.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Objetivo específico 1. Realizar un análisis de carácter legal, doctrinario, jurisprudencial de los derechos de los trabajadores.

Objetivo específico 2. Efectuar un estudio del acta de finiquito en la terminación de la relación laboral.

Objetivo específico 3. Determinar si los empleadores al momento de suscribir las actas de finiquito de manera virtual, han vulnerado los derechos de los trabajadores.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Estado del arte relacionado con la temática de investigación

En relación al trabajo de investigación: “Los derechos de los trabajadores y el registro de las actas de finiquito de manera virtual” se anota lo siguiente:

Según Guadalupe Wachamin, en su trabajo de titulación denominado: “El acta de finiquito y su automatización en el Ministerio de Trabajo”, concluye lo siguiente:

El acta de finiquito en línea que ha sido instaurada por el Ministerio de Trabajo en los últimos años, si bien simplifican los procesos de registro, se deja de lado proteger los derechos de los trabajadores con respecto a liquidaciones de prestaciones laborales ambiguas, manipuladas e injustas del patrono. (Wachamin, 2017, pág. 31)

Para Efraín Muy, en su trabajo de titulación: Impugnación de actas de finiquito en sede judicial, expresa lo siguiente:

La impugnación del acta de finiquito es procedente cuando en la misma se hubieren transgredido los derechos del trabajador, de manera especial cuando se inobservan las normas establecidas del Código de Trabajo que protegen a los trabajadores. (Muy, 2016, pág. 98)

Por su parte, Galarza, en su trabajo de titulación previo a la obtención del título de abogado de los tribunales de la república, titulada: El acta de finiquito frente al principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, concluye lo siguiente:

Los derechos de los trabajadores pueden ser garantizados de mejor manera cuando las actas de finiquito pueden ser suscritas en presencia del inspector de trabajo y no de manera virtual, lo cual podría garantizar más ampliamente el principio de irrenunciabilidad de los derechos. (Galarza, 2014, pág. 75)

Finalmente, Ricardo Toasa, en su trabajo de titulación previo a la obtención del título de abogado de los tribunales de la república, titulada: El mal uso del acta de finiquito en las liquidaciones laborales, concluye además:

Se considera de trascendental importancia que las autoridades de trabajo emprendan estrategias que permitan reducir la vulneración de los derechos de los trabajadores cuando suscriben las actas de finiquito de manera virtual, por cuanto en la práctica se da mal uso de este instrumento jurídico. (Toasa, 2018, pág. 81)

2.2. Aspectos teóricos

2.2.1. Unidad I: Los derechos de los trabajadores.

En el presente epígrafe se analizará la conceptualización de los derechos laborales y se hará referencia a algunos principios de orden constitucional que se

aplica en materia laboral, como lo son el de irrenunciabilidad e intangibilidad. Así mismo, se identificará y se realizará un breve análisis de los derechos del trabajador según el Código de Trabajo.

2.2.1.1. Definición y características de los derechos laborales. Posiciones teóricas

De acuerdo a la doctrina: “Los derechos laborales son aquellas facultades inherentes al ser humano que protegen y garantizan los derechos provenientes de las relaciones de trabajo” (Vásquez López, 2004) al respecto, se indica que los derechos tienen por objeto proteger al individuo en cualquier esfera en la que se desenvuelva en la sociedad, es decir, en el ámbito familiar, individual o personal, social, y, por supuesto en el ámbito laboral.

En otro concepto se tiene que los derechos laborales: “Es el conjunto de derechos que han sido establecidos por el constituyente o legislador para amparar y proteger a la parte más débil de la relación laboral, es decir, los trabajadores” (Bustamante Fuentes, 2017).

De los conceptos antes indicados, se extraen algunas similitudes, en el sentido de que los derechos laborales permiten equiparar el desequilibrio en las relaciones de trabajo, es decir, amparará al trabajador acortando la brecha de desigualdad con los empleadores o patronos, misma que está presente desde el inicio mismo de la relación laboral.

En este contexto se indica que el establecimiento de los derechos laborales apareció en el Ecuador en varios textos constitucionales; y, luego se fueron desarrollando en el Código de Trabajo, los mismos que fueron reconocidos en virtud de la lucha de la clase trabajadora durante siglos anteriores, frente a la explotación laboral y abuso por parte de los empresarios o empleadores.

2.2.1.2. La protección de los derechos de los trabajadores en instrumentos internacionales de derechos humanos

Los instrumentos internacionales de derechos humanos, son aquellos acuerdos o convenios que han sido suscritos por el Ecuador con organismos internacionales u otros Estados por convenir a mutuos intereses. De acuerdo a la Organización Internacional de Trabajo “el Ecuador en el ámbito laboral ha suscrito 62 convenios, de los cuales 54 se encuentran vigentes y son de aplicación obligatoria para el país” (Silva Calderón, 2000) entre los convenios más importantes en materia laboral se anotan los siguientes:

- Los que se refieren a la prohibición de trabajo forzoso. Expedido en el año de 1930
- En el año de 1951, el Ecuador además suscribió el Convenio sobre la igualdad de remuneración, para garantizar una equidad entre el trabajo realizado y la remuneración pactada, evitando que se presenten

desigualdades. Este convenio, permitió dar fuerza al principio de “A igual Trabajo, igual remuneración”

- Los que garantizan el derecho a conformar organizaciones sindicales. Expedido en el año de 1967.
- A fin de prevenir actos de discriminación, se suscribió el convenio sobre la discriminación en el trabajo.
- Por otra parte, el Ecuador en el año de 1999, suscribió y ratificó el convenio para evitar la explotación laboral infantil.

Como se puede apreciar desde el ámbito internacional si existen instrumentos jurídicos que tienden a proteger y desarrollar los derechos de los trabajadores. Sin embargo, se puede decir que en la práctica muchos de ellos no se aplican, por el desconocimiento de los profesionales de derecho e incluso por los administradores de justicia.

2.2.1.3. Los principios constitucionales de irrenunciabilidad e intangibilidad inherentes al trabajador.

Para abordar este tema se indica en primer lugar que los principios, de acuerdo a la doctrina: “Son mandatos de optimización de carácter general y abstracto, que tienden a operativizar los derechos plasmados en la Constitución” (Ávila Santamaría, 2012).

En el Ecuador, existen principios de aplicación de los derechos que se encuentran establecidos en el artículo 11 de la Constitución, pero además otros principios que son específicos o aplicables exclusivamente en materia laboral, los cuales están establecidos en el artículo 326 de la Carta Constitucional. Entre los más importantes se encuentran el de irrenunciabilidad e intangibilidad.

a) El principio de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos.

La renuncia a los derechos laborales por parte del trabajador es un acto, que, si bien puede ser voluntario en ciertas ocasiones, este no puede producir ningún efecto jurídico, por cuanto, ni la misma voluntad del trabajador puede prevalecer en casos en que su decisión vulnera sus derechos laborales.

De lo expuesto se colige que la irrenunciabilidad de los derechos protege al trabajador para que el empleador siempre le garantice el respeto y cumplimiento de sus derechos de índole laboral; y, que, si le obliga al trabajador a renunciar a sus derechos, esa decisión será de nulidad absoluta. Al respecto, la ley suprema del Estado, señala: “Los Derechos del trabajador son irrenunciables e intangibles” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En este contexto la doctrina señala: “Los acuerdos que pacten los empleadores y trabajadores en actas transaccionales, actas de finiquito y otros documentos, deben observar el principio de irrenunciabilidad de los derechos

laborales, ya que si se irrespeta ese principio, estos acuerdos carecerán de eficacia jurídica” (Mercader Uguina & Puebla Pinilla, 2021)(pág. 128).

Algunos ejemplos en los cuales se podría inobservar este principio, se anotan a continuación: a) En el caso de que el trabajador le pida al empleador que no le afilie al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y que el dinero de la afiliación le sea cancelado directamente el trabajador, se vulneraría este principio ya que si el empleador acepta este pedido; ello no le exime de la responsabilidad patronal y de igual manera deberá pagar los aportes no realizados durante todo el transcurso de la relación laboral.

Otro ejemplo se podría presentar cuando el trabajador, renuncie a que le paguen horas suplementarias y extraordinarias en un contrato individual de trabajo. En este caso, esa cláusula contractual será nula, por cuanto si el trabajador demuestra que efectivamente laboró de manera extraordinaria o suplementaria el empleador necesariamente deberá y está en la obligación de cancelar los valores correspondientes; lo mismo ocurre ante la renuncia de cualquier otro derecho laboral.

Por otra parte, en relación al principio de intangibilidad de los derechos laborales, significa que estos derechos, si bien no se pueden palpar, están presentes en todo momento de la relación laboral; por ello, toda estipulación que afecte a los derechos laborales que además son intangibles, será de nulidad absoluta y por lo tanto el empleador está prohibido de inobservar estos derechos laborales.

2.2.1.4. Los derechos del trabajador según el Código del Trabajo.

Los derechos del trabajador se encuentran en el Código de Trabajo, el cual es el cuerpo legal que regula las relaciones obrero-patronales y por lo tanto prevé algunas obligaciones del empleador con respecto a sus trabajadores. En el siguiente gráfico se puede apreciar los derechos laborales más importantes en el ámbito laboral.



Fuente: Código de Trabajo

Elaborado por: El autor

Vacaciones. De acuerdo al artículo 69 del Código de Trabajo, el trabajador goza de 15 días de vacaciones anuales de manera ininterrumpida, manifestando que las mismas pueden ser acumuladas hasta 3 años para gozarla en el cuarto año, cuando el empleador requiera los servicios del trabajador ininterrumpidamente.

Décimo tercera remuneración. Es el derecho a recibir anualmente la doceava parte de lo ganado en el año. Se lo conoce como el bono navideño y se lo deben cancelar hasta máximo el 24 de diciembre de cada año, sin perjuicio de que el trabajador reciba de manera mensualizada estos rubros económicos.

Décimo cuarta remuneración. De acuerdo a la doctrina se la conoce como el bono escolar y consiste en:

El derecho del trabajador y a la vez la obligación del empleador de cancelar de manera anual lo equivalente a una remuneración mínima unificada. En el mes de marzo se cancela a los trabajadores de la sierra y en el mes de agosto a los trabajadores de la costa, en razón de la época de inicio de clases. Este derecho se paga indistintamente si el trabajador o trabajadora tiene o no hijos. (Vásquez López, 2018)

Jubilación patronal. Es un derecho irrenunciable del trabajador que ha cumplido 25 años de servicio para el mismo empleador a recibir una pensión mensual de por vida; o en su defecto un monto global de jubilación, como una forma de compensación por todo el tiempo de trabajo. Este derecho se encuentra

regulado a partir del artículo 216 del Código de Trabajo, en donde se establece la forma de cálculo de la pensión de jubilación.

Fondos de reserva. Este derecho se origina después del primer año de servicios del trabajador, manifestando que los fondos de reserva consisten en el derecho del trabajador a recibir un sueldo de manera anual; es decir, que, si el trabajador percibe la remuneración de mil dólares, los fondos de reserva serán de mil dólares, pero a partir del segundo año de trabajo.

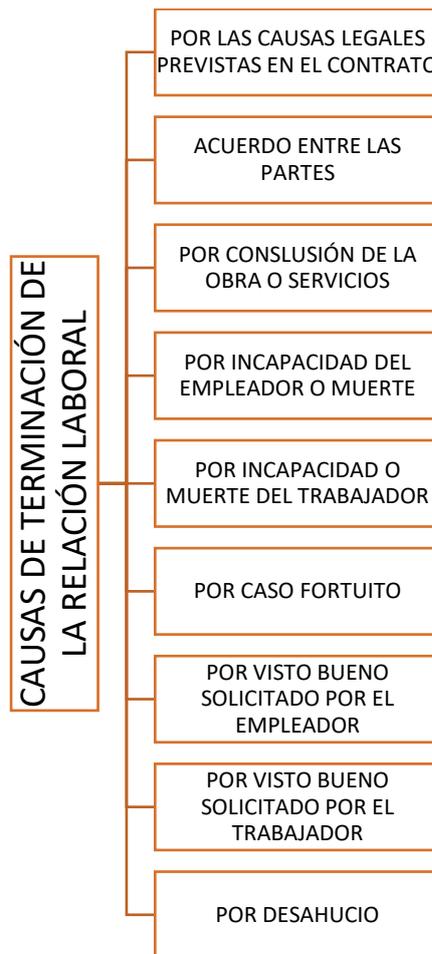
Utilidades. Consiste en el derecho del trabajador a percibir de manera anual un porcentaje de las utilidades recibidas por parte del empleador, manifestando que estos porcentajes es del 15% y es dividido en 10% para todos los trabajadores y el 5% según las cargas familiares, entendidas estas como el cónyuge, hijos menores y minusválidos de cualquier edad. Este derecho que es de trascendental importancia, se encuentra regulado a partir del artículo 97 del Código de Trabajo.

2.2.2. Unidad II: La terminación del contrato individual de trabajo por acuerdo entre las partes

En el presente epígrafe se analizará la conceptualización de la terminación de la relación laboral de trabajo, así como también sus causas, pero de manera especial la que consiste en el mutuo acuerdo entre las partes, como la forma más común mediante la cual se dan por concluidas las relaciones obrero patronales en la actualidad.

2.2.2.1. Causas para la terminación del contrato individual de trabajo.

El contrato individual de trabajo puede concluirse por una de las causas que se encuentran previstas en el artículo 169 del Código de Trabajo; es decir en este artículo se establecen todas las formas en las cuales un trabajador puede cesar en sus actividades laborales, a veces esta cesación se produce por acuerdo entre las partes, por causas ajenas a las partes y en otras ocasiones por voluntad del trabajador o empleador. En el siguiente gráfico se pueden visualizar dichas causas:



Fuente: Código de Trabajo

Elaborado por: El autor

En el siguiente epígrafe se analizan únicamente las causas de terminación de la relación laboral que tienen relación con el tema de investigación:

2.2.2.1.1. Terminación del contrato de trabajo por las causas legalmente previstas en el contrato

En esta causa de terminación se hace referencia a que en el contrato de trabajo se establecen todas las condiciones de trabajo, a las cuales se somete el trabajador, en tal razón, en el mismo contrato se pueden establecer los casos en los cuales termina la relación laboral y cuando ello ocurra el contrato termina automáticamente.

Al respecto, la doctrina señala: “Al tratarse del numeral primero es necesario señalar que el acento hay que ponerlo en la palabra legalmente, ya que si en el contrato se hubiera previsto una causa de terminación que sea contraria a la Ley, esta no operará” (Bolle, 2005)(pág. 188), es decir, que las causas que se establecen en el contrato por las cuales produce la terminación de la relación laboral, no podrán vulnerar los derechos de los trabajadores; motivo por el cual serán inaplicables para dar por terminada la relación laboral.

Uno de los ejemplos de terminación por la causal primera del artículo 169 del Código de Trabajo, es el contrato con los empleados privados, mismo que se encuentra regulado a partir del artículo 305 del Código de Trabajo, en el cual se establece cierta flexibilidad para dar por terminado el contrato una vez que haya concluido el servicio para cual fue contratado el empleado privado; y, en tal razón, opera esta causal de terminación que es: “por las causas legales previstas en el contrato”.

2.2.2.1.2. Por acuerdo entre las partes

De acuerdo a la doctrina: “La terminación del contrato individual de trabajo por mutuo acuerdo entre las partes es una causal que opera cuando el empleador y el trabajador se ponen de acuerdo de manera libre y voluntaria en terminar una relación laboral” (Reyes, 2017)(pág. 162).

En este contexto, se indica que el mutuo acuerdo es una forma legal de concluir el contrato individual de trabajo, misma que se encuentra regulada en el artículo 169 numeral 2 del Código de Trabajo, la cual se puede presentar en los siguientes casos:

- a) Cuando el trabajador y empleador suscriben un acta de terminación de relaciones laborales o acta de finiquito (que será analizada en el siguiente epígrafe)
- b) Cuando el empleador y trabajador suscriben un acta transaccional, la cual se analiza a continuación.

2.2.2.1.3. Terminación por mutuo acuerdo mediante un acta transaccional y/o por transacción celebrada ante autoridad competente.

La transacción en el ámbito laboral ha sido definida como:

La posibilidad permitida por la ley laboral para que se extingan obligaciones recíprocas entre empleadores y trabajadores, mediante la cual concluye una relación laboral o a su vez se satisfacen todas aquellas prestaciones de índole laboral a favor del trabajador que estuvieron pendientes durante el transcurso o a la finalización del contrato de trabajo. (Mangarelli, 2004)

En la práctica judicial se han presentado casos en los cuales los empleadores y trabajadores requieren dar por terminada la relación laboral bajo la figura de una transacción. Al respecto, es preciso señalar que esta figura legal está absolutamente permitida tanto por la Constitución como por el Código de Trabajo del Ecuador vigente desde 1938 con sus respectivas reformas.

En este contexto, la ley suprema del Estado al hablar de los principios del derecho de trabajo, establece lo siguiente: Art.326 numeral 11: “Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se

celebre ante autoridad administrativa o juez competente” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

De lo expuesto, se indica que para que una transacción en el ámbito laboral pueda surtir efectos jurídicos deben observarse los siguientes elementos, conforme enseña la doctrina:

- a) La prohibición de quebrantar derechos de los trabajadores (principio de irrenunciabilidad)
- b) Que la transacción sea celebrada ante autoridad laboral (principio de competencia)

a) Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador en la transacción.

En base de los elementos que permiten que una transacción sea válida, se indica que si bien puede existir el mutuo acuerdo entre las partes para terminar la relación laboral, en este caso efectuando una transacción, esta no debe implicar la renuncia de derechos laborales, por cuanto originaría sin lugar a duda la nulidad de la transacción. A continuación, se proponen algunos ejemplos con los cuales se inobservaría este elemento:

En el caso de que el trabajador y empleador decidan realizar una transacción sobre el rubro de la jubilación patronal; y, ambos acuerdan en que la pensión vitalicia mensual a recibirse por parte del trabajador asciende al monto de 80 dólares; pero en realidad ese valor responde a un cálculo mal realizado y el trabajador tendría derecho a recibir el valor de 200 dólares; en este caso, esa transacción sería inválida, debiendo el empleador cancelar los rubros legalmente establecidos y no los que constan en una transacción erróneamente realizada y que a la vez transgrede los derechos de los trabajadores por cuanto beneficia al trabajador con pensiones menores a las legalmente establecidas.

En otros casos, tampoco serían válidas las transacciones si se deja en evidencia que los trabajadores renuncian a derechos laborales en la transacción tales como: vacaciones, utilidades, décimo tercera y cuarta remuneración, fondos de reserva, afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por ello, es que en estos documentos se deben observar solemnemente todos los derechos que amparan al trabajador.

b) Que la transacción sea celebrada ante autoridad laboral (principio de competencia)

La competencia es la medida dentro del cual los administradores de justicia ejercen sus funciones: de acuerdo a la materia, las personas, al grado o del territorio. Así un Juez de Trabajo, es competente para conocer, sustanciar y

resolver todas las controversias originadas de la relación laboral, actuando como juez de primera instancia y dentro de un determinado territorio.

En base de lo expuesto, es preciso señalar que las actas transaccionales o la transacción para que sea válida deben ser celebradas ante el Juez de Trabajo o el Inspector de Trabajo, mismos que tienen la competencia para aprobar actas transaccionales. Es decir, que, si una transacción laboral se lleva a cabo sin que sea suscrita ante las autoridades descritas anteriormente, no sería eficaz y sería inválida, pudiendo ser impugnada por el trabajador en cualquier momento, especialmente cuando no es suscrita ante el Juez.

Es importante manifestar que, se indica que en las Inspectorías y las Direcciones Regionales de Trabajo, pueden acudir los empleadores y los trabajadores y suscribir actas transaccionales, en donde la autoridad de trabajo deberá verificar que este instrumento jurídico no sea un medio para invisibilizar despidos intempestivos o explotación laboral, ya que no sería nada sorprendente si los empleadores tratan de evadir sus responsabilidades patronales haciendo suscribir a los trabajadores actas transaccionales injustas que legalicen una explotación laboral.

Por tales motivos, la doctrina enseña lo siguiente:

Es fundamental que las autoridades de trabajo analicen pormenorizada y detalladamente los motivos reales por las cuales las partes han decidido realizar una transacción laboral, analizando además si de por medio existe o no despidos intempestivos entre otros rubros o factores que podrán perjudicar los derechos de los trabajadores. (Calderón, 2018)

2.2.2.2. Particularidades jurídicas de la terminación del contrato individual de trabajo, por acuerdo entre las partes.

En base de los temas antes analizados, se puede concluir que el mutuo acuerdo entre las partes es una causa legal para terminar un contrato de trabajo, lo cual se puede realizar a través de la suscripción de un documento de finiquito (que se analizará más adelante) o mediante transacción. En base de lo expuesto, a continuación, se anotan algunas particularidades de esta causal prevista en el artículo 169 numeral 2 del Código de Trabajo.

a) Es la forma más común para terminar la relación laboral.

Cabe manifestar que en las Inspectorías de Trabajo ingresan a diario cientos de actas que terminan las relaciones laborales por mutuo acuerdo entre las partes, lo que hace que esta forma de terminar la relación laboral sea la más utilizada y elegida por los empleadores al momento que han decidido acabar con la dependencia de trabajo con su trabajador.

b) Prima la voluntad de las partes.

La voluntad del trabajador debe estar presente en todo momento para que opere la causal segunda del Código de Trabajo, es decir, en ningún caso se podría obligar al trabajador para que termine una relación laboral por mutuo acuerdo, porque en ese caso se viciaría el consentimiento. (Ramírez Romero, 2014)(pág. 286)

De lo expuesto anteriormente, se colige que cuando no existe la voluntad del trabajador, no opera esta causal; por el contrario, se dejaría sin efecto la voluntariedad lo cual, a su vez, originaría la nulidad del acto, sea este realizado por una transacción u otro mecanismo que permita terminar la relación individual de trabajo.

2.2.3. Unidad III: Los derechos de los trabajadores y la suscripción de las actas de finiquito de manera virtual.

En el presente epígrafe se analizará el documento y/o acta de finiquito escrita y virtual, así como también se identificarán algunos casos en los cuales se vulneran los derechos de los trabajadores cuando los empleadores hacen suscribir actas de finiquito a través del sistema informático del Ministerio de Trabajo, lo cual se realiza a continuación

2.2.3.1. El documento de finiquito. Conceptualización y características.

De acuerdo a la doctrina el acta de finiquito:

Es un documento que evidencia la terminación de las relaciones obrero patronales por las causas establecidas o acordadas en el acta, las mismas que deben ser aceptadas por el empleador y trabajador es decir, no necesariamente el acta de suscribe únicamente por acuerdo entre las partes, ya que se prevé la posibilidad de incluir en el Acta de finiquito, indemnizaciones por despido intempestivo, montos económicos por concepto de riesgos de trabajo, bonificaciones por desahucio, entre otros rubros. (Mejía Salazar, 2018)(pág.122)

El acta de finiquito permite evidenciar una de las causas por las cuales las partes de la relación laboral han decidido concluir con el contrato de trabajo. Entre dichas causas se anotan las siguientes:

- a) Por acuerdo entre las partes.
- b) Por desahucio.
- c) Por despido intempestivo. En los casos establecidos en el artículo 188 del Código de Trabajo.
- d) Por conclusión del tiempo de servicios o de la obra.

- e) Por conclusión del plazo pactado en los contratos laborales emergentes cuando se presentan casos fortuitos o fuerza mayor, según lo prevé la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

Por consiguiente, se indica que en el acta de finiquito se deja en evidencia el cese de las actividades laborales del trabajador; pero, por otra parte, constan en el acta las prestaciones laborales que no han sido satisfechas por el empleador a favor del trabajador; es decir los montos económicos adeudados que no pudieron ser cancelados al trabajador durante el transcurso de la relación laboral a las cuales tiene derecho.

Al respecto, la doctrina señala: “En el documento de finiquito constan los valores a los que tiene derecho el trabajador por concepto de liquidación a la finalización de la relación del trabajo” (Cavazos, 2016)(pág. 92), motivo por el cual en el acta de finiquito deberán incluirse entre otros los siguientes rubros económicos en el caso de que efectivamente, se adeuden al trabajador.

- Pago de la parte proporcional de las vacaciones no gozadas
- Pago de la parte proporcional de la décimo tercera remuneración
- Pago de la parte proporcional de la décimo cuarta remuneración
- Pago de la parte proporcional de las utilidades no canceladas
- Pago de la parte proporcional de los fondos de reserva. Cuando dichos fondos el trabajador reciba de manera mensualizada
- Remuneraciones o parte de las remuneraciones no pagadas al trabajador.
- Indemnizaciones por despido intempestivo, cuando el empleador haya aceptado el despido y esté predispuesto a cancelar estos montos económicos.
- Bonificaciones por desahucio, cuando la relación laboral haya concluido por despido intempestivo o a su vez haya concluido por desahucio, se deben cancelar estos montos.
- Bonificación del 25% de la última remuneración mensual por cada año de servicio. Esta bonificación se cancela cuando la relación laboral terminó por mutuo acuerdo entre las partes.
- Pago de la jubilación patronal, cuando es por monto global; y no por pensión vitalicia mensual
- Pago de los fondos de reserva en su parte proporcional cuando los mismos hayan sido pagados de manera mensualizada.

- Indemnizaciones por riesgos de trabajo, sea por accidentes o enfermedades profesionales

Así mismo, de acuerdo a la doctrina: “En el acta de finiquito deberán constar los descuentos legales que deban retenerse al trabajador” (Nájera, 2018)(pág. 61). Es decir, que en este documento de finiquito no solo deben constar los valores a cancelarse al trabajador sino además descontarse los valores que el mismo adeuda, operando de esta manera la compensación de ciertas obligaciones económicas entre las partes. Entre estos descuentos legales, entre otros se tienen los siguientes:

- Parte proporcional de la Afiliación al IESS
- Anticipos de remuneraciones otorgadas al trabajador
- Préstamos hipotecarios o quirografarios al IESS.
- Pensiones alimenticias autorizadas judicialmente en contra del trabajador.
- Descuentos autorizados por el propio trabajador, cuando existen convenios con locales comerciales, por ejemplo.
- Multas previamente establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo.
- Impuesto a la renta, de acuerdo a la Ley de Régimen Tributario Interno

2.2.3.2. Procedimiento de inscripción del documento de finiquito de manera virtual

Los documentos de finiquito hace años anteriores se suscribía de manera física, en donde las partes de la relación laboral (trabajador y empleador) se acercaban a la Inspectoría de Trabajo y suscribían el acta en la presencia del Inspector de Trabajo, el mismo que analizaba si esa acta constituía una renuncia de los derechos del trabajador y solo si con esta acta respetaba dichos derechos el inspector la aprobaba.

De acuerdo a la doctrina:

Las actas de finiquito escritas, se consideraban como una forma de garantizar los derechos de los trabajadores, por cuanto el análisis del Inspector de Trabajo, impedía que el acta sea utilizada de una manera inadecuada por parte de los empleadores; ya que en ciertos casos, si los mismos trataban de evadir sus responsabilidades obrero patronales, el Inspector realizaba un control al acta con el fin de garantizar una tutela y protección administrativa conforme así lo establece el artículo 5 del Código de Trabajo, e impedía la vulneración de los derechos laborales. (Bustamante Fuentes, 2017)(pág. 50)

En base de lo expuesto, se indica que las actas de finiquito, dejaron de suscribirse de manera presencial, por el contrario, en la actualidad el Ministerio de

Trabajo implementó una plataforma informática denominada como sistema “SUT” – Sistema único de Trabajo, que permite el registro de las actas de finiquito en línea, motivo por el cual los empleadores y trabajadores para suscribir y registrar el acta deben seguir el siguiente procedimiento:

- El empleador debe solicitar un usuario y una clave en el Sistema SUT del Ministerio de Trabajo.
- Dentro de la opción Actas de finiquito, el empleador debe individualizar y elegir al trabajador con el cual se va a suscribir el acta.
- En esta misma opción, el empleador en el formulario en línea debe ingresar los ingresos y descuentos del trabajador que van a constar en el Acta de Finiquito; es decir, los valores pendientes de pago, así como los descuentos del trabajador.
- El acta de finiquito se genera automáticamente en el sistema SUT y además deberá ser impresa y firmada por el empleador y trabajador
- El empleador debe subir al sistema SUT, el comprobante de pago de los valores que constan en el acta de finiquito, lo cual puede ser mediante cheque, con transferencia electrónica o en efectivo; y, se debe adjuntar además el acta firmada por el trabajador.

2.2.3.3. Incidencias en la inscripción virtual de documentos de finiquito.

De acuerdo al trámite de suscripción de actas de finiquito de manera virtual en el Sistema único de Trabajo del Ministerio de Trabajo, se puede apreciar que el acta de finiquito es prácticamente realizada por el empleador sin el control o la intervención de los Inspectores de Trabajo, ya que el empleador debe subir al sistema el acta de finiquito que es realizada por él mismo; con la constancia de pago a fin de que el acta sea registrada en el Ministerio de Trabajo.

En virtud de lo expuesto, se puede decir que en el registro de actas de finiquito en línea, se deja en evidencia una vulneración del principio de protección judicial y administrativa, por cuanto El Ministerio de Trabajo, al no efectuar un control de legalidad del Acta de Finiquito deja abierta las puertas a que los empleadores vulneren los derechos de los trabajadores al suscribir dichas actas; ya que no existe un control de los rubros que deben cancelarle a los trabajadores, dejando de lado el cabal cumplimiento de lo que establece el artículo 5 del Código de trabajo: “Protección judicial y administrativa.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos” (Código de Trabajo del Ecuador, 2005).

Al respecto la doctrina señala lo siguiente: “El empleador fácilmente puede efectuar actas de finiquito que no contemplen todos los pagos a que tiene derecho el trabajador; y, sin embargo, está queda aprobada y registrada por el Ministerio de Trabajo” (Michelena, 2021), por las consideraciones que anteceden, algunos de los efectos jurídicos que se pueden producir con la suscripción de las actas de finiquito en línea se anotan a continuación:

Formalización de la explotación laboral. Con las actas de finiquito en línea se podría formalizar una explotación laboral. Cuando por ejemplo, el empleador le ha hecho trabajar horas suplementarias y extraordinarias al trabajador y nunca le haya pagado por dichas horas. En este caso podría considerarse explotación, si los valores por horas suplementarias o extraordinarias no constan en las Actas de Finiquito.

Perjuicio en el cobro de las remuneraciones del trabajador. Se han presentado casos en los cuales el empleador le adeuda sueldos al trabajador, a veces 4, 5 o 6 remuneraciones; y, el empleador tan solo le paga la mitad de las remuneraciones mediante el acta de finiquito; lo cual en ciertos casos, es aceptado por el trabajador por temas de necesidad económica.

Perjuicios en el reconocimiento económico de derechos laborales no satisfechos por parte del empleador. Así mismo, en ciertas ocasiones los empleadores adeudan a los trabajadores la parte proporcional de la décima tercera y cuarta remuneraciones, vacaciones, utilidades y fondos de reserva. En casos más graves, estas prestaciones laborales nunca han sido satisfechas a los trabajadores, después de mantener 3, 5, 10 años de trabajo y más; pero a través del documento de finiquito, el trabajador acepta parte de estos rubros económicos, lo que le provoca un grave perjuicio, por cuanto no son reconocidos todos los valores reales que le corresponde al trabajador.

Evasión del pago por despido intempestivo. De acuerdo a la doctrina: “El documento de finiquito en ocasiones no refleja los casos de despido intempestivo, lo que se presenta cuando el empleador otorga bonos por prestaciones laborales no previstas en la ley; a veces dichas prestaciones corresponden a formas ilegales y arbitrarias de terminar las relaciones laborales, pero en montos menores a los previstos en el artículo 188 del Código de Trabajo que regula las indemnizaciones por despido intempestivo.

2.2.3.4. Análisis de caso práctico

Denunciante: Carlos López Guevara

Denunciado: Representante de Restaurant “La R”

Narración de los hechos: El trabajador, compareció a la Inspectoría de Trabajo de Chimborazo y presentó una denuncia en contra de su ex empleador, aduciendo

que durante el tiempo de la relación laboral, no le concedió vacaciones, décimo tercera y cuarta remuneraciones, que había laboral horas suplementarias y sábados y domingos y que tampoco le había cancelado durante 6 años de trabajo. Que al pedirle que le pague estos valores, el ex empleador le dijo que se vaya y no regrese nunca más al trabajo. El trabajador se presentó al siguiente día a trabajar y el empleador no le permitió la entrada al trabajo y solo le pidió que firme un acta de finiquito, a la cual se negó el trabajador, siendo estos los motivos por los cuales acudió a la Inspectoría de Trabajo.

Actuación de la Inspectoría. En la audiencia, que fue convocada por la Inspectoría de Trabajo, con fecha lunes 05 de abril de 2021, a las 10h30, el ex empleador se presentó con un acta de finiquito que fue ingresada de manera virtual al Sistema Único de Trabajo SUT, del Ministerio de Trabajo; y, le ofreció al trabajador la cantidad de USD. 2000,00 dos mil dólares.

El Inspector de Trabajo a decir del trabajador, realizó el cálculo de las prestaciones que le correspondían recibir, las mismas que ascendían a la cantidad de USD. 3800,00 Tres mil ochocientos dólares, sin tomar en consideración horas suplementarias y extraordinarias.

Acuerdo entre las partes. Las partes acordaron en terminar la relación laboral por mutuo acuerdo, ya que el trabajador si firmó el acta de finiquito; y, en ese momento se le canceló el valor de USD. 2000,00 dos mil dólares, cuando en realidad debía recibir más de USD. 4000,00 cuatro mil dólares, evidenciándose que a través del acta de finiquito el trabajador renunció a sus derechos laborales, por necesidad económica.

2.3. Hipótesis

En el registro virtual de las actas de finiquito, se transgreden los derechos de los trabajadores.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Con la identificación y reconocimiento del problema que se ha investigado, se ha requerido de la selección y aplicación de métodos, técnicas e instrumentos de investigación para el desarrollo del presente estudio con la finalidad de conseguir obtener la información apropiada con relación a la problemática que se analiza para lograr plantear respuestas eficaces y proponer una solución al problema.

3.1. Unidad de análisis

Casos en los cuales terminó la relación laboral por mutuo acuerdo y se suscribió el acta de finiquito en la inspectoría de trabajo de Chimborazo, en el año 2020.

3.2. Métodos

Método Inductivo

Se ha inquirido de este método puesto que el proceso de inducción recorre un camino de lo particular a lo general que involucra a situaciones específicas en el registro de las actas de finiquito de manera virtual, frente a la transgresión de los derechos de los trabajadores, induciendo estas regularidades aplicables a casos similares, de tal manera se obvia lo relativo y se pretende buscar formas estables; para lo cual se han establecido conclusiones desde el estudio de casos.

Método jurídico analítico

Con la aplicación de este método se ha logrado una correcta comprensión del alcance y sentido de las correspondientes normas jurídicas y su función dentro del contexto político, además del económico y también social en el cual se han expedido; de manera que se ha analizado y estudiado de manera minuciosa y detallada referente a los aspectos fundamentales del problema que se ha investigado; particularmente lo relativo al registro de las actas de finiquito de manera virtual, frente a la transgresión de los derechos de los trabajadores.

3.3. Enfoque de la investigación

La presente investigación tiene un enfoque netamente cualitativo, de manera que se han identificado las particularidades y cualidades del problema que se ha investigado, además de todas las características que han originado las causas por las cuales se podrían violentar los derechos de los trabajadores en las actas de finiquito.

3.4. Tipos de investigación

Documental

Se ha necesitado del tipo de investigación documental, porque se han requerido de documentos de carácter físico como libros, leyes, doctrina, códigos, entre otros; y también de información de naturaleza virtual que basen los aspectos teóricos y el estado del arte de la investigación con el fin de lograr detallar textual y teóricamente la transgresión que se puede originar a los trabajadores en la inscripción virtual de las actas de finiquito.

Descriptiva

Ha sido necesaria la investigación descriptiva, por cuanto se ha narrado el problema investigativo a través del estudio y análisis de los casos reales; es decir que con los resultados obtenidos se ha logrado determinar la existencia o no de la vulneración del derecho de los trabajadores en la suscripción de las correspondientes actas de finiquito.

De Campo

Este tipo de investigación ha sido de gran relevancia para este estudio, por cuanto se ha efectuado un análisis de los casos existentes en la Inspectoría de Trabajo de Chimborazo que es la institución en la cual se registran las actas de finiquito de manera virtual, así como también las denuncias debido a la vulneración de los derechos de los trabajadores.

3.5. Diseño de la investigación

Tomando en consideración la naturaleza y la complejidad del problema que se ha investigado, la presente es de diseño no experimental, por tal motivo el problema se ha estudiado tal cual se ha presentado dentro de su contexto real, sin necesidad de construir situaciones ni manipular variables, aunque sí proponer conclusiones.

3.6. Población de estudio

Para el presente trabajo investigativo, se ha considerado el involucramiento de la población, representado en el siguiente cuadro:

Cuadro n° 1

Población de investigación

Población	Número
Docentes universitarios de la carrera de derecho de la ciudad de Riobamba con experiencia en materia laboral	10
Inspectores de trabajo de Chimborazo con sede en la ciudad de Riobamba	6
Total	16

Fuente: Universidad Nacional de Chimborazo; Universidad Regional Autónoma de Los Andes; e Inspectoría de Trabajo de Chimborazo con sede en el cantón Riobamba.

Realizado por: Dennis Duchi

Como se puede notar la población se halla conformada por diez Docentes universitarios de la carrera de derecho de la ciudad de Riobamba con experiencia en materia laboral, a los que se les ha aplicado la encuesta; y además de seis Inspectores de Trabajo de Chimborazo con sede en la ciudad de Riobamba, y que conocen directamente sobre la problemática que se ha investigado, a los que se ha procedido aplicar la encuesta; como instrumento de recolección de la información y los datos en la investigación que han conseguido recolectar los resultados.

3.7. Tamaño de muestra

Al constituir la muestra, la población conforme a los involucrados no es extensa, por tal razón no existe la necesidad de tomar una muestra; motivo por el cual se ha procedido a analizar a todo el conjunto de involucrados que han conformado la población con el fin de obtener datos valederos.

3.8. Técnicas de recolección y análisis de datos

En la presente investigación se ha visto conveniente la utilización de técnicas de recolección de la información de esencial importancia como la que a continuación se expone:

Encuesta

Constituye una técnica muy eficaz que tiene como propósito recolectar la información requerida para el desarrollo del estudio de campo; mediante la cual con la ayuda de preguntas formuladas con antelación en relación a la problemática que se investiga se ha obtenido datos de trascendental importancia que sustentan

el marco teórico y los objetivos. La encuesta en este caso se ha orientado a los abogados en libre ejercicio profesional, además de los Inspectores de trabajo que con su criterio referente a la inscripción de las actas de finiquito han mencionado su opinión si existe o no la vulneración de los derechos de los trabajadores.

3.9. Técnicas de análisis e interpretación de la información

Ha sido imprescindible la aplicación de técnicas de análisis, una vez que se han obtenido los resultados, motivo por el cual se ha recurrido al programa informático de Microsoft Office Excel para realizar la respectiva sistematización y tabulación de la información para luego representar los resultados obtenido mediante cuadros y gráficos que son de fácil entendimiento. Para la interpretación de los resultados se ha requerido de estrategias útiles como la síntesis, el análisis y la inducción.

3.10. Comprobación de hipótesis

La hipótesis del presente trabajo era el siguiente:

“En el registro virtual de las actas de finiquito, se transgreden los derechos de los trabajadores”

En base de lo expuesto en la presente investigación, se indica que con la suscripción de actas de finiquito en línea no existe un control minucioso por parte de los Inspectores de Trabajo, lo que origina que los empleadores incluyan valores económicos en las actas de finiquito, menores a los que en realidad deben percibir los trabajadores, ocasionándose una vulneración de sus derechos constitucionales y legales.

Los derechos que mayormente se ven afectados son: la estabilidad laboral y el pago de las prestaciones laborales insatisfechas a favor de los trabajadores que pueden ser: pagos de horas suplementarias y extraordinarias, décimo tercera y cuarta remuneraciones, utilidades, etc.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

A continuación, se exponen los resultados con su interpretación en cada una de las preguntas que posee la encuesta

ENCUESTA A LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA CON EXPERIENCIA EN MATERIA LABORAL

Pregunta n° 1

¿El trabajador puede renunciar a sus derechos?

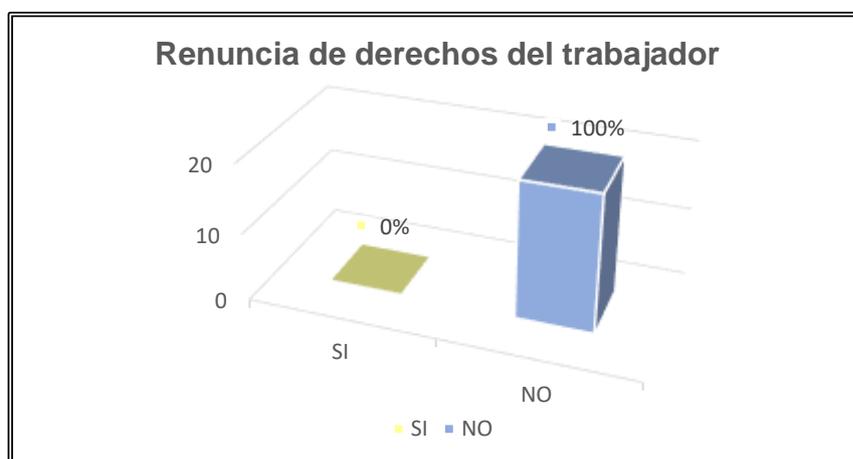
Cuadro n° 2
Renuncia de derechos del trabajador

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	0	0%
NO	10	100%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta

Realizado por: Dennis Duchi

Gráfico n° 1



Fuente: Encuesta

Realizado por: Dennis Duchi

Interpretación

De los resultados obtenidos, el 100% de los encuestados han manifestado que los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos. Nuestra Constitución de la República del Ecuador en el art. 326 núm. 2 se estipula que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, lo contrario sería una vulneración a sus derechos.

Pregunta n° 2

¿El documento de finiquito es un instrumento eficaz que permite terminar la relación laboral?

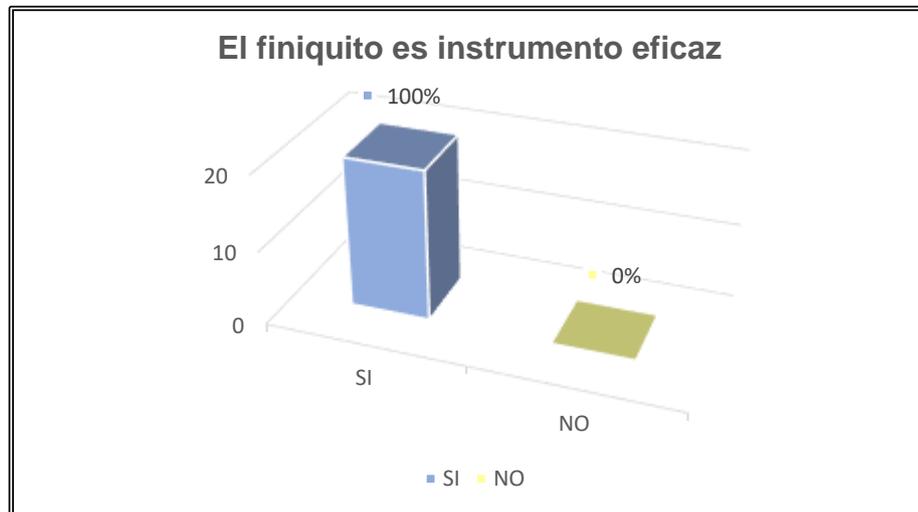
Cuadro n° 3
El finiquito es instrumento eficaz

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	100%
NO	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta

Realizado por: Dennis Duchi

Gráfico n° 2



Fuente: Encuesta

Realizado por: Dennis Duchi

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos, el 100% de los encuestados han expresado que el acta de finiquito es un instrumento eficaz para terminar la relación laboral. La eficacia del acta de finiquito radica en que este documento expresa la voluntad tanto del empleador como del trabajador; además en el acta se plasman los rubros concernientes a la liquidación que por derecho tiene el trabajador.

Pregunta n° 3

¿Para que el acta de finiquito sea válida, debe ser debidamente pormenorizada?

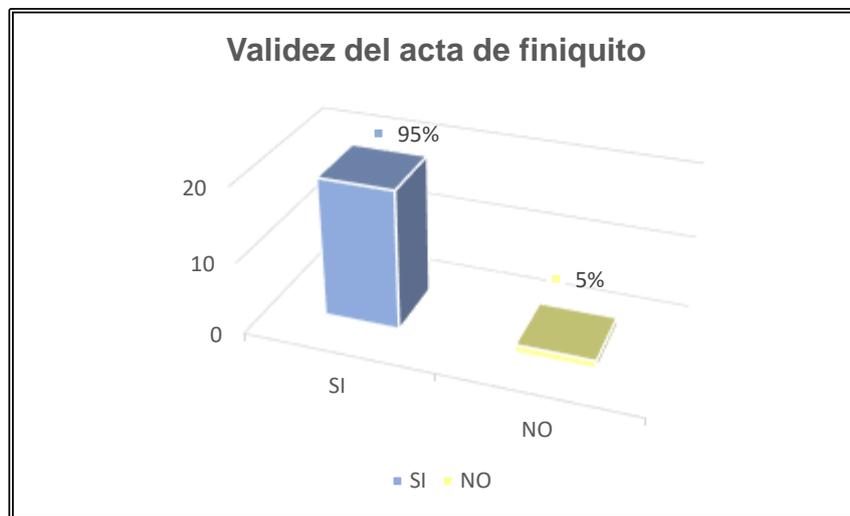
Cuadro n° 4
Validez del acta de finiquito

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	9	95%
NO	1	5%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta

Realizado por: Dennis Duchi

Gráfico n° 3



Fuente: Encuesta

Realizado por: Dennis Duchi

Interpretación

El 95% de los encuestados han manifestado que es necesario que el acta de finiquito sea debidamente pormenorizada para que pueda ser válida; y el otro 5% determina que no. El acta de finiquito debe cumplir con todos requisitos previstos en la ley, es decir suscrita ante autoridad competente y que no implique la renuncia de derechos.

Pregunta n° 4

¿Se puede impugnar el acta de finiquito en la vía judicial?

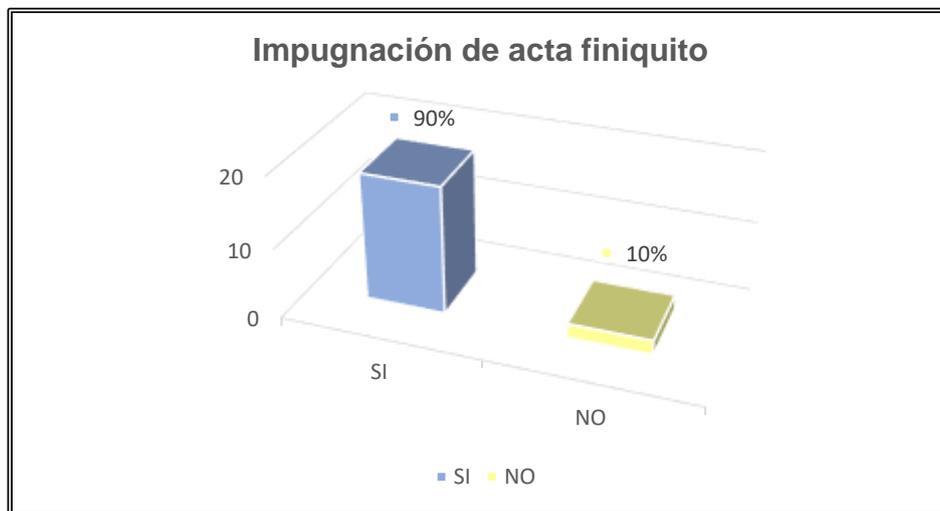
Cuadro n° 5
Impugnación de acta finiquito

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	8	90%
NO	2	10%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta

Realizado por: Dennis Duchi

Gráfico n° 4



Fuente: Encuesta

Realizado por: Dennis Duchi

Interpretación

De conformidad a la encuesta aplicada, el 90% de los encuestados han indicado que sí se puede impugnar el acta de finiquito en la vía judicial; mientras que el 10% de encuestados han expresado que no. Judicialmente es posible la impugnación del acta de finiquito al encontrarse perjudicado el trabajador y no estar de acuerdo con su liquidación, lo cual es posible hasta tres años de suscrita el acta.

Pregunta n° 5

¿Existe un adecuado control del contenido de las actas de finiquito virtuales en el Ministerio de Trabajo?

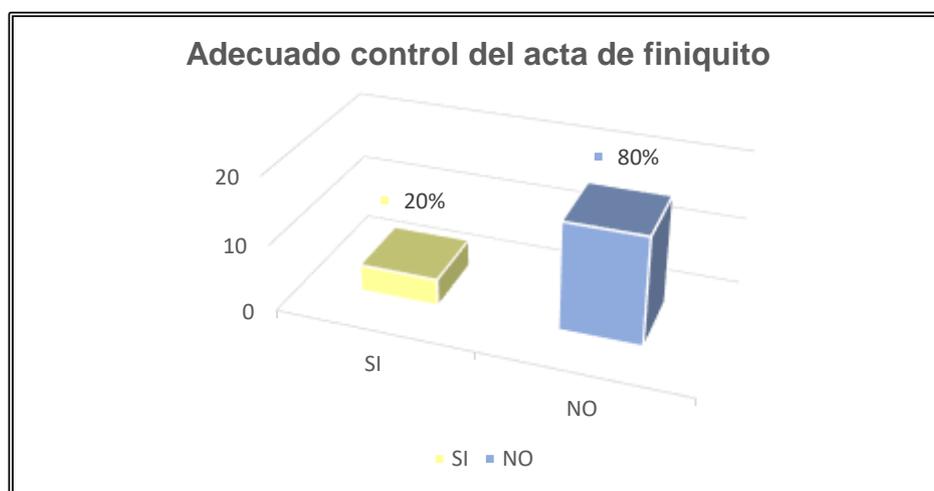
Cuadro n° 6
Adecuado control del acta de finiquito

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	20%
NO	6	80%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta

Realizado por: Dennis Duchi

Gráfico n° 5



Fuente: Encuesta

Realizado por: Dennis Duchi

Interpretación

El 20% de los encuestados han manifestado que sí existe un adecuado control del contenido de las actas de finiquito virtuales en el Ministerio de Trabajo; mientras que el 80% han mencionado que no. Para el Ministerio de Trabajo resulta complicado revisar cada una de las actas de finiquito que se ingresan ya que pueden ser en mayor número considerando la situación del país con tantos despidos.

Pregunta n° 6

¿En las actas de finiquito virtuales, se podrían vulnerar los derechos de los trabajadores?

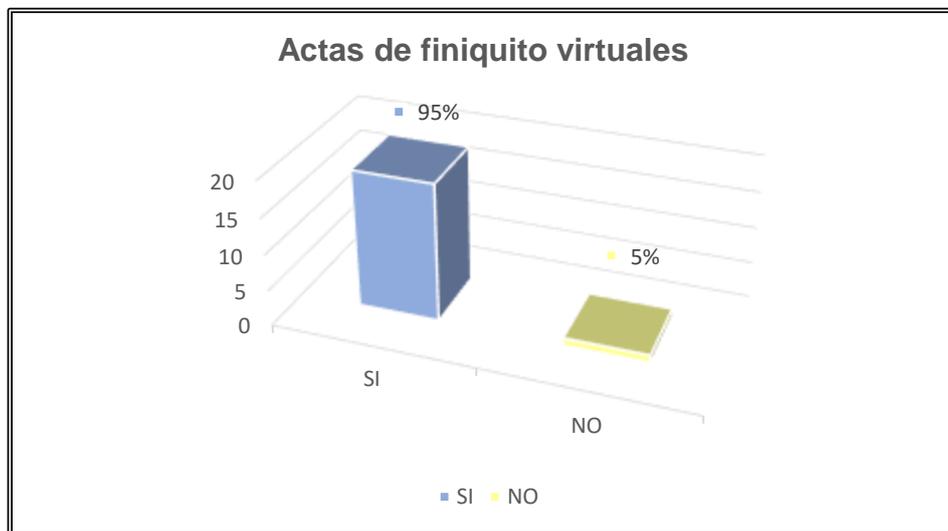
Cuadro n° 7
Actas de finiquito virtuales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	9	95%
NO	1	5%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta

Realizado por: Dennis Duchi

Gráfico n° 6



Fuente: Encuesta

Realizado por: Dennis Duchi

Interpretación

De los encuestados, el 95% han indicado que las actas de finiquito virtuales pueden vulnerar los derechos de los trabajadores; mientras que el 5% de los encuestados han mencionado que no. El suscribir virtualmente un acta de finiquito no garantiza que haya cumplido con todo lo que manda la ley en especial el respeto al cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

Pregunta n° 7

¿El registro de la liquidación económica del trabajador que constan en las actas de finiquito virtuales, pueden ser manipulables por parte del empleador?

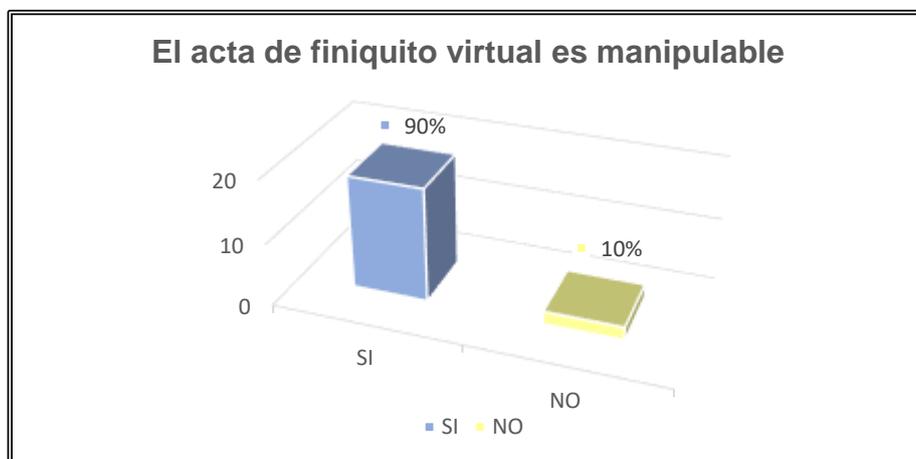
Cuadro n° 8
El acta de finiquito virtual es manipulable

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	8	90%
NO	2	10%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta

Realizado por: Dennis Duchi

Gráfico n° 7



Fuente: Encuesta

Realizado por: Dennis Duchi

Interpretación

El 90% de los encuestados han revelado que, en efecto sí pueden manipularse las actas virtuales en el registro de liquidación del trabajador por parte del empleador; en cambio el 10% ha indicado que no. Es posible cambiar los valores económicos en el sistema para que se haga un cálculo distinto al verdadero que le corresponde al trabajador por liquidación, a fin de vulnerar sus derechos.

Pregunta n° 8

¿Se debería garantizar de mejor manera los derechos del trabajador en las actas de finiquito virtuales?

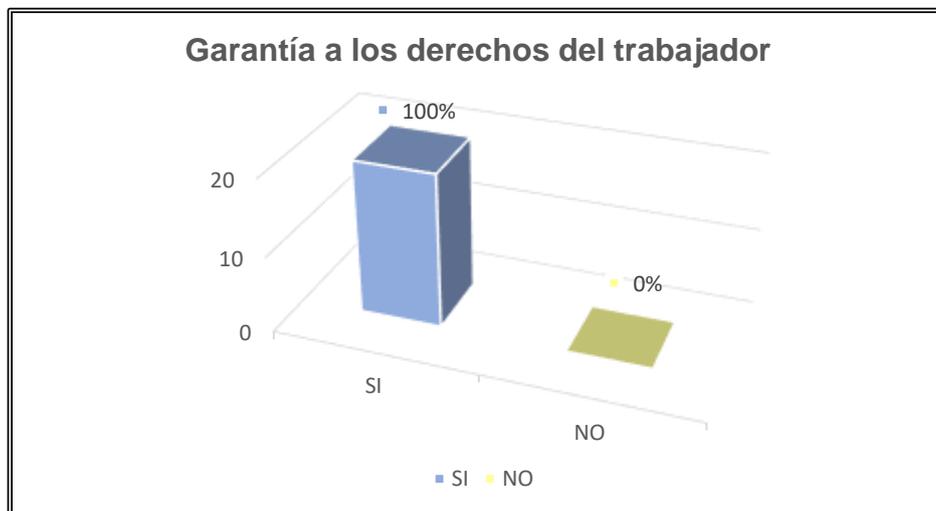
Cuadro n° 9
Garantía a los derechos del trabajador

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	100%
NO	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta

Realizado por: Dennis Duchi

Gráfico n° 8



Fuente: Encuesta

Realizado por: Dennis Duchi

Interpretación

El 100% de los profesionales que han sido encuestados han revelado que efectivamente, se debe garantizar de mejor los derechos del trabajador en las actas de finiquito virtuales. Es necesario que, si bien se registren de forma virtual, las partes puedan comparecer ante el Inspector de Trabajo para sea él quien verifique la inexistencia de algún tipo de vulneración de derechos hacia el trabajador.

Pregunta n° 9

¿El Ministerio de Trabajo debería sancionar a los empleadores que vulneran los derechos de los trabajadores en las actas de finiquito registradas manera virtual?

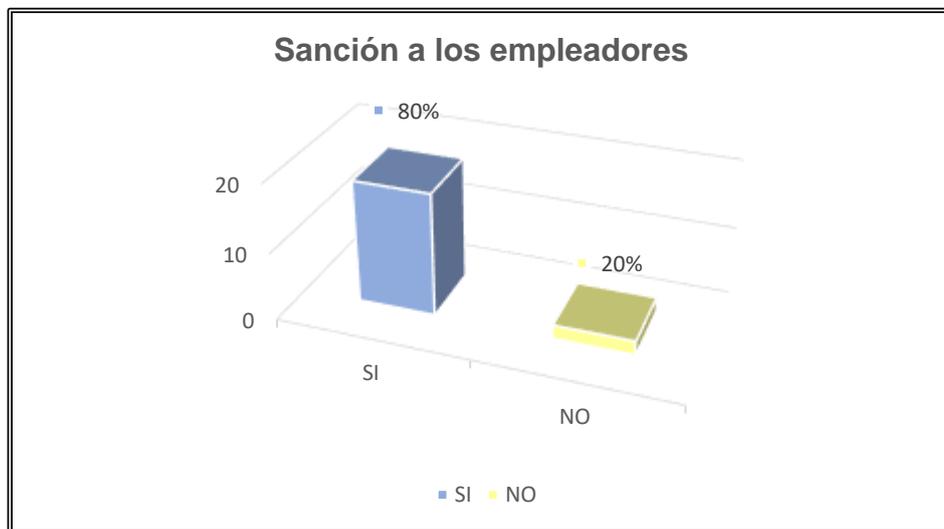
Cuadro n° 10
Sanción a los empleadores

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	8	80%
NO	2	20%
Total	10	100%

Fuente: Encuesta

Realizado por: Dennis Duchi

Gráfico n° 9



Fuente: Encuesta

Realizado por: Dennis Duchi

Interpretación

El 80% de los encuestados han manifestado que se debe sancionar a los empleadores que vulneran derechos de los trabajadores en las actas de finiquito registradas virtualmente; en cambio el 20% ha indicado que no. El Ministerio de Trabajo debe garantizar mejor la protección de los derechos del trabajador, aun cuando en un acta de finiquito se transgreden los derechos irrenunciables.

ENCUESTA A LOS INSPECTORES DE TRABAJO DE CHIMBORAZO CON SEDE EN EL CANTÓN RIOBAMBA

Pregunta n° 1

¿El Ministerio de Trabajo debería sancionar a los empleadores que vulneran los derechos de los trabajadores en las actas de finiquito registradas manera virtual?

Cuadro n° 11

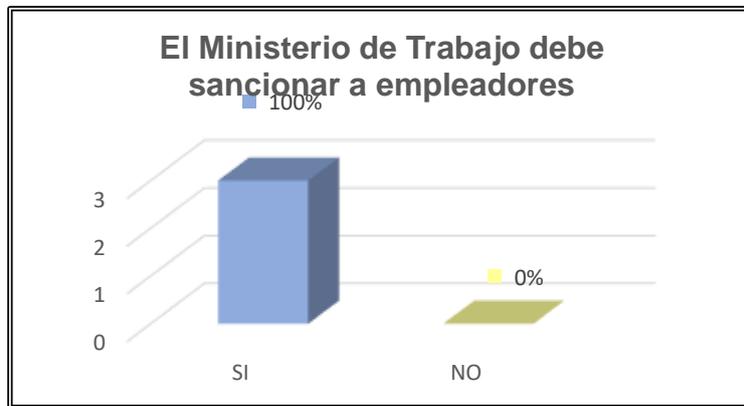
El Ministerio de Trabajo debe sancionar a empleadores

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	100%
NO	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta

Realizado por: Dennis Duchi

Gráfico n° 10



Fuente: Encuesta

Realizado por: Dennis Duchi

Interpretación

El 100% afirma que se debe sancionar a empleadores por vulnerar los derechos irrenunciables de los trabajadores en las actas de finiquito que han sido inscritas virtualmente, puesto que afectan a la parte más débil de la relación laboral.

Pregunta n° 2

¿Se debería garantizar de mejor manera los derechos del trabajador en las actas de finiquito virtuales?

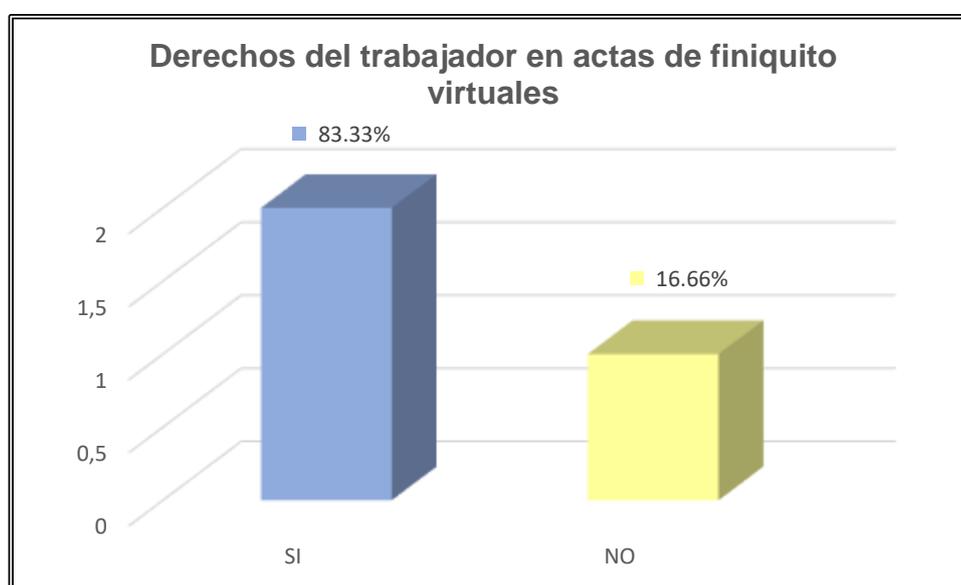
Cuadro n° 12
Derechos del trabajador en actas de finiquito virtuales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	5	83.33%
NO	1	16.66%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta

Realizado por: Dennis Duchi

Gráfico n° 11



Fuente: Encuesta

Realizado por: Dennis Duchi

Interpretación

De acuerdo a los resultados, el 83.33% de los encuestados afirman que es necesario garantizar mejor los derechos del trabajador en las actas de finiquito virtuales; en cambio el 16.66% ha manifestado que no. Los derechos de los trabajadores han sido reconocidos desde la Constitución de la República y también por el Código de Trabajo, aunque si se requiere más protección en el actas virtual.

Pregunta n° 3

¿En las actas de finiquito virtuales, se podrían vulnerar los derechos de los trabajadores?

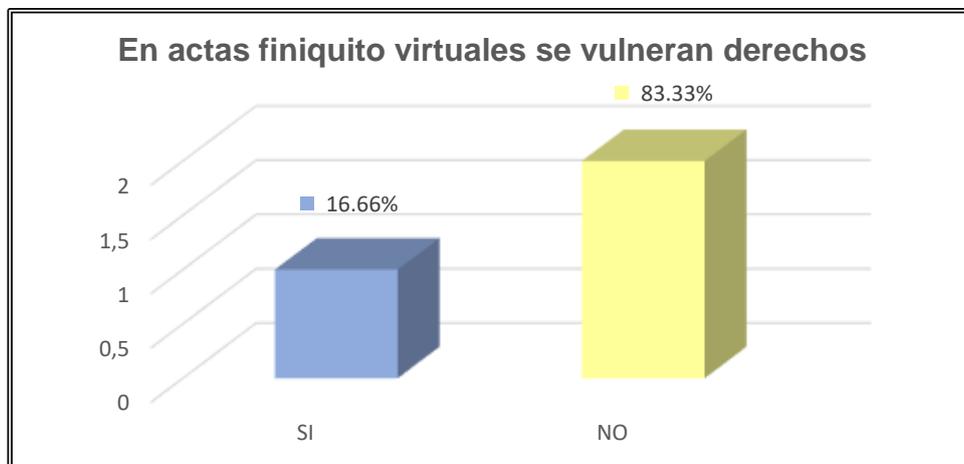
Cuadro n° 13
En actas finiquito virtuales se vulneran derechos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	1	16.66%
NO	5	83.33%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta

Realizado por: Dennis Duchi

Gráfico n° 12



Fuente: Encuesta

Realizado por: Dennis Duchi

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos, el 16.66% de los encuestados han afirmado que se puede dar el caso de vulnerar los derechos de los trabajadores en las actas de finiquito virtuales; mientras que el 83.33% de los encuestados han mencionado que no. Existe la posibilidad de que al no existir un control adecuado del acta se pueda realizar cambios que atenten contra los derechos del trabajador.

Pregunta n° 4

¿El registro de la liquidación económica del trabajador que constan en las actas de finiquito virtuales, pueden ser manipulables por parte del empleador?

Cuadro n° 14

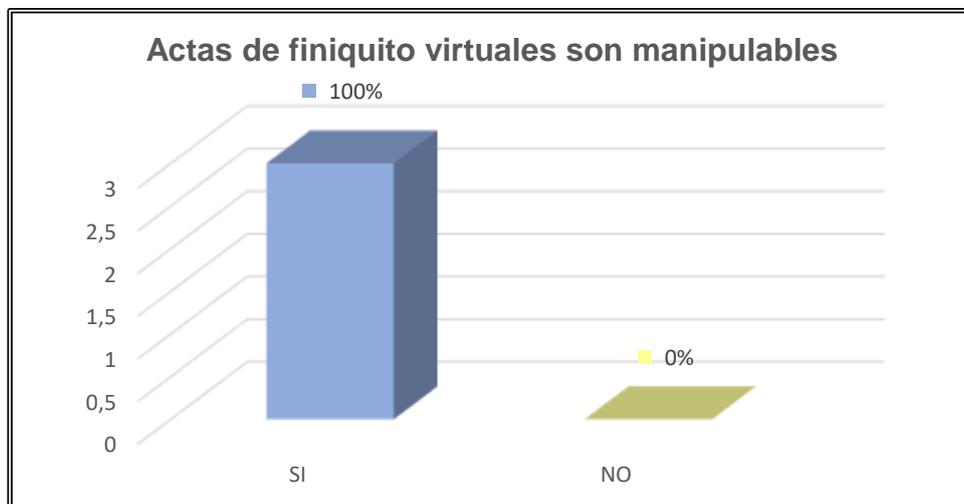
Actas de finiquito virtuales son manipulables

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	100%
NO	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta

Realizado por: Dennis Duchi

Gráfico n° 13



Fuente: Encuesta

Realizado por: Dennis Duchi

Interpretación

El 100% de los encuestados han manifestado que lamentablemente es posible que las actas de finiquito realizadas por el empleador y registradas de manera virtual en el Ministerio de Trabajo puedan haber sido manipuladas con el objeto de vulnerar los derechos de los trabajadores, a fin de que la liquidación económica pueda ser mucho menor de lo que verdaderamente es en realidad.

Pregunta n° 5

¿Se puede impugnar el acta de finiquito en la vía judicial?

Cuadro n° 15

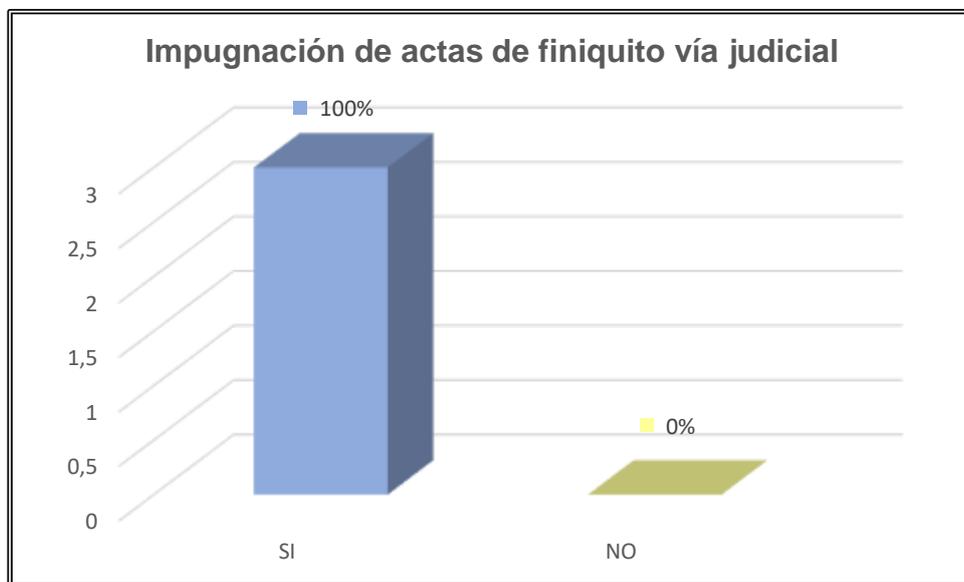
Impugnación de actas de finiquito vía judicial

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	100%
NO	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta

Realizado por: Dennis Duchi

Gráfico n° 14



Fuente: Encuesta

Realizado por: Dennis Duchi

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos, el 100% de los encuestados han afirmado que, en efecto, se puede impugnar el acta de finiquito en la vía judicial. Es importante mencionar que el proceso de impugnación de un acta de finiquito, puede ser realizado hasta tres años a partir del registro que se efectúa en el Ministerio de Trabajo, este es un recurso que el trabajador puede hacerlo en caso de que se vea afectado económicamente por la liquidación al terminar la relación laboral.

4.2. Discusión de Resultados

Resulta de gran importancia los criterios obtenidos por los docentes universitarios profesionales del Derecho, que son conocedores de los derechos de los trabajadores y que en algunos casos han patrocinado causas en las que los trabajadores han considerado que se les ha perjudicado en el cálculo de las liquidaciones que efectuaron sus empleadores hasta el momento en que formaron parte de la relación laboral, vulnerándose sus derechos; además, de los resultados obtenidos de los inspectores de trabajo de Chimborazo con sede en el cantón Riobamba, ya que estos últimos son los principales involucrados dentro del presente trabajo investigativo.

Resulta cierto entonces, que puede acrecentarse esta vulneración de los derechos de los trabajadores, cuando el empleador realiza el registro de manera virtual en el Ministerio de Trabajo de las actas de finiquito; ya que por un lado se ha evidenciado una falta de control adecuado por parte de esta institución (inspectores), ya que no se verifica de alguna manera si dichas actas han cumplido con todos los requisitos y la ley, con el objetivo de velar el cumplimiento estricto de los derechos de los trabajadores que son irrenunciables y que han sido reconocidos desde la Constitución de la República así también, por el mismo cuerpo legal, es decir por el Código de Trabajo.

Al existir un registro virtual de las actas de finiquito es posible que puedan presentarse algún tipo de irregularidades, puesto que, al ser manipulables por el empleador, los valores económicos pueden ser modificados con la finalidad de no reconocerle eficazmente la liquidación económica que le corresponden de al trabajador y configurando de esta manera una vulneración a sus derechos.

Cabe destacar que el trabajador al no encontrarse de acuerdo con la liquidación que se halla en el acta de finiquito realizada por el empleador, más aún cuando no existe el control adecuado por parte del Ministerio de Trabajo para verificar si el acta cumple con todos los requisitos de acuerdo a la normativa laboral y la ley porque transgrede los derechos irrenunciables del trabajador; le queda solicitar la impugnación del acta de finiquito judicialmente, para lo cual a partir del registro de la misma se puede realizar hasta transcurridos los tres años.

CAPÍTULO V

5.1 Conclusiones

De acuerdo a la investigación realizada se puede concluir que con el registro de las actas de finiquito de manera virtual en el Sistema Único de Trabajadores del Ministerio de Trabajo, si se transgreden los derechos de los trabajadores, por cuanto el acta de finiquito es prácticamente realizada por el empleador sin el control o la intervención de los Inspectores de Trabajo, quien no cuidan que el acta de finiquito sea pormenorizada, ni que tampoco implique renuncia de derechos laborales, por el hecho que el acta se la registra y se la suscribe de manera virtual y no de forma física, como acontecía en años anteriores.

Se concluye que con el acta de finiquito en línea, se han presentado varios casos en los cuales se evidencia un perjuicio económico a los trabajadores ya que en ciertas ocasiones los empleadores adeudan a los trabajadores la parte proporcional de la décimo tercera y cuarta remuneraciones, vacaciones, utilidades y fondos de reserva, sueldos, etc.; durante 3, 5, 10 años de trabajo o más; pero a través del documento de finiquito, el trabajador acepta parte de estos rubros económicos por necesidad económica y para evitar juicios laborales, mas no porque esos derechos sean reconocidos en debida y legal forma por parte del ex empleador.

Por otra parte, se concluye además que el documento de finiquito en ocasiones no refleja los casos de despido intempestivo, lo que se presenta cuando el empleador otorga bonos por prestaciones laborales no previstas en la ley; a veces dichas prestaciones corresponden a formas ilegales y arbitrarias de terminar las relaciones laborales, pero en montos menores a los previstos en el artículo 188 del Código de Trabajo que regula las indemnizaciones por despido intempestivo. Es decir, en el acta consta la palabra bono con algún rubro económico, cuando en realidad lo que ocurrió es que se despidió intempestivamente al trabajador.

6.2 Recomendaciones

Sería fundamental que para garantizar los derechos de los trabajadores, los Inspectores de Trabajo, analicen, revisen y aprueben las actas de finiquito; es decir, debería existir un control por parte de la Inspectoría de Trabajo sobre el contenido del acta de finiquito, en el sentido de que el Ministerio de Trabajo, a través de los funcionarios competentes, no solo se limiten a registrar un acta de finiquito en línea sino además verifiquen que la misma no implique renuncia de derechos laborales.

Se recomienda que desde el ámbito empresarial, los empleadores en general, respeten los derechos de los trabajadores, cancelando todas las prestaciones que por ley les corresponde recibir, tales como décimo tercera y cuarta remuneraciones, pago de horas suplementarias y extraordinarias, fondos de reserva, jubilación patronal, utilidades; entre otros, a fin de que los trabajadores no se vean obligados a interponer denuncias en la Inspectoría de Trabajo o en las Unidades Judiciales de Trabajo.

Finalmente, es preciso que los trabajadores que se sientan afectados por las actas de finiquito en línea, consideren la posibilidad de impugnar el acta de finiquito ante las Unidades Judiciales de Trabajo, por cuanto si la misma, perjudica económicamente a los trabajadores, oculta despidos intempestivos o peor aún casos de explotación laboral, el acta podría ser revisada por el Juez de Trabajo, lo cual abre la posibilidad de que los acuerdos que no fueron respetados en la Inspectoría de Trabajo, sean respetados en la vía judicial.

Bibliografía

- Ávila Santamaría, R. (2012). *Los derechos y sus garantías: Ensayos críticos*. Quito-Ecuador: Centrote Estudios y Difusión del Derecho Constitucional.
- Bolle, I. (2005). *Manual de Derecho Laboral*. Editorial Jurídica del Ecuador.
- Bustamante Fuentes, C. (2017). *Manual de derecho laboral: El contrato individual de trabajo (2 ed.)*. Jurídica del Ecuador.
- Calderón, D. (2018). *El Despido Intempestivo y su Problemática Jurídico-Social*. Obtenido de <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:101:1-2018080314012464050571>
- Cavazos, B. (2016). *40 lecciones de derecho laboral (3ra edi.)*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Galarza, E. (2014). *El acta de finiquito frente al principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador*. Ambato : Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Mangarelli, C. (2004). *La transacción en el derecho de trabajo (1ra. edi.)*. Fundación de Cultura Universitaria.
- Mejía Salazar, M. (2018). *La demanda por despido intempestivo en el Ecuador*. Obtenido de Las garantías constitucionales que deben aplicar los jueces laborales: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:101:1-2018103004484915789689>
- Mercader Uguina, J., & Puebla Pinilla, A. (2021). *Lecciones de derecho del trabajo*. Tirant lo Blanch.
- Michelena, J. (2021). *La potestad del Ministerio de Trabajo para regular modalidades no establecidas en el Código de Trabajo*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador .
- Muy, E. (2016). *Impugnación de actas de finiquito en sede judicial*. Cuenca: Universidad de Cuenca.
- Nájera, A. (2018). *Introducción al derecho laboral*. UNidad de Estudios Superiores de La Paz.
- Ramírez Romero, C. (2014). *Cuadernos de jurisprudencia laboral*. Corte Nacional de Justicia del Ecuador.
- Reyes, L. (2017). *Derecho laboral*. Red. Tercer Milenio.
- Silva Calderón, M. d. (2000). *Régimen laboral 2001-2002: Compilaciones*. Derecho Vigente.

Toasa, R. (2018). *El mal uso del acta de finiquito en las liquidaciones laborales*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

Vásquez López, J. (2004). *Derecho laboral ecuatoriano: Derecho individual (1.ed.)*. Librería Jurídica Cevallos.

Vásquez López, J. (2018). *Derecho laboral práctico (2 ed.)*. Librería Jurídica Cevallos.

Wachamin, G. (2017). *El acta de finiquito y su automatización en el ministerio de trabajo*. Guayaquil: Universidad Católica Santiago de Guayaquil.

LEGISLACIÓN NACIONAL APLICADA

Código de Trabajo del Ecuador. (2005). *Código de Trabajo*. Quito-Ecuador: Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Art.326*. Quito-Ecuador: Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008.

ANEXOS

Anexo n°1

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DERECHO



Destinatario: Docentes universitarios de la carrera de derecho de la ciudad de Riobamba con experiencia en materia laboral.

Objetivo: Recabar información que permita determinar si las actas de finiquito de manera virtual registradas por el empleador en la página web del Ministerio de Trabajo y que no son debidamente verificadas por el Inspector de Trabajo, vulneran los derechos de los trabajadores.

Indicaciones: La presente encuesta ha sido diseñada para que el encuestado conteste las preguntas en un tiempo aproximado de 10 minutos. Por la importancia de la investigación se le solicita, ser sincero al momento de contestar los ítems

CUESTIONARIO

1. ¿El trabajador puede renunciar a sus derechos?

Si () No ()

¿Por qué? _____

2. ¿El documento de finiquito es un instrumento eficaz que permite terminar la relación laboral?

Si () No ()

¿Por qué? _____

3. ¿Para que el acta de finiquito sea válida, debe ser debidamente pormenorizada?

Si () No ()

¿Por qué? _____

4. ¿Se puede impugnar el acta de finiquito en la vía judicial?

Si () No ()

¿Por qué? _____

5. ¿Existe un adecuado control del contenido de las actas de finiquito virtuales en el Ministerio de Trabajo? Si

() No ()

¿Por qué? _____

6. ¿En las actas de finiquito virtuales, se podrían vulnerar los derechos de los trabajadores?

Si () No ()

¿Por qué? _____

7. ¿El registro de la liquidación económica del trabajador que constan en las actas de finiquito virtuales, pueden ser manipulables por parte del empleador?

Si () No ()

¿Por qué? _____

8. ¿Se debería garantizar de mejor manera los derechos del trabajador en las actas de finiquito virtuales?

Si () No ()

¿Por qué? _____

9. ¿El Ministerio de Trabajo debería sancionar a los empleadores que vulneran los derechos de los trabajadores en las actas de finiquito registradas manera virtual?

Si () No ()

¿Por qué? _____

Gracias por su colaboración.

Anexo n° 2

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS CARRERA DE DERECHO

Destinatario: Inspectores de trabajo del cantón Riobamba

Objetivo: Recabar información que permita determinar si las actas de finiquito de manera virtual registradas por el empleador en la página web del Ministerio de Trabajo y que no son debidamente verificadas por el Inspector de Trabajo, vulneran los derechos de los trabajadores.

Indicaciones: La presente encuesta ha sido diseñada para que el encuestado conteste las preguntas en un tiempo aproximado de 10 minutos. Por la importancia de la investigación se le solicita, ser sincero al momento de contestar los ítems

CUESTIONARIO

1. ¿El Ministerio de Trabajo debería sancionar a los empleadores que vulneran los derechos de los trabajadores en las actas de finiquito registradas manera virtual?

Si () No ()

¿Por qué? _____

2. ¿Se debería garantizar de mejor manera los derechos del trabajador en las actas de finiquito virtuales?

Si () No ()

¿Por qué? _____

3. ¿En las actas de finiquito virtuales, se podrían vulnerar los derechos de los trabajadores?

Si () No ()

¿Por qué? _____

4. ¿El registro de la liquidación económica del trabajador que constan en las actas de finiquito virtuales, pueden ser manipulables por parte del empleador?

Si () No ()

¿Por qué? _____

5. ¿Se puede impugnar el acta de finiquito en la vía judicial?

Si () No ()

¿Por qué? _____

Gracias por su colaboración.