



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA DE DERECHO

DR. RAMIRO BORJA Y BORJA

**PLAN DE TESIS PREVIA A LA OBTENCION DE TITULO DE
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR CON MENCIÓN EN DERECHO INTERNACIONAL**

TEMA

**RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TRABAJO EN LA
REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LA IMPUGNACIÓN DEL
DOCUMENTO DE FINIQUITO**

ANA MARIA JIMÉNEZ JIMÉNEZ

AUTOR

DRA. MARTHA VALLEJO

DIRECTORA

Guayaquil – Ecuador

Abril - 2011

Dedicatoria

Dedico esta Tesis a Dios y a mis padres, porque creyeron en mí, brindándome día a día ejemplos dignos de superación y entrega, porque en gran parte gracias a ustedes, hoy puedo ver alcanzada mi meta, ya que siempre estuvieron impulsándome en los momentos más difíciles de mi carrera, y porque el orgullo que sienten por mí, fue lo que me hizo ir hasta el final.

Agradecimientos

Agradezco a Dios por darme la vida y una familia maravillosa.

A mi Padre por estar en los momentos importantes de mi vida por ser el ejemplo para salir adelante y por los consejos que han sido de gran ayuda para mi vida y crecimiento tanto a nivel personal como profesional, es por ello que hoy te dedico este proyecto, Gracias por confiar en mí y darme la oportunidad de culminar esta Etapa de mi Vida.

A mi Madre por su amor incondicional, por ser la amiga y compañera que me ayudado a crecer, gracias por estar siempre conmigo en todo momento, gracias por tus consejos, gracias Mamá por estar pendiente siempre de mi y velando por mi bienestar como solo tú sabes hacerlo.

A mi Hermano por estar presente en todo momento, y darme su amor, confianza y amistad.

A Antonio por haber estado en los momentos difíciles y apoyarme cuando más lo necesitaba al darme palabras de aliento Gracias.

A mi Tutora la Dra. Martha Vallejo que me ha orientado en todo momento y demostró su interés por ayudarme y que este ideal se convierta en una realidad.

A la Dra. Murillo por su asesoramiento en el desarrollo de este Proyecto, por su paciencia y por el tiempo que me dedicó.

A todos los Profesores que me brindaron sus conocimientos durante mi estancia en la Universidad, en especial al Dr. Javier Gonzaga.

DECLARACION DE AUTORIA

Yo, Ana María Jiménez Jiménez declaro ser la autor exclusiva del presente Trabajo de Conclusión de Carrera.

Por medio del presente documento cedo mis derechos de autor a la Universidad del Pacífico – Escuela de Negocios, para que pueda hacer uso del texto completo del presente Trabajo de Conclusión de Carrera titulado : **“REGIMÉN LEGAL DEL CONTRATO DE TRABAJO EN LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LA IMPOUGNACIÓN DEL DOCUMENTO DE FINIQUITO ”**, con fines académicos y/o investigación.

Guayaquil, Febrero 13 de 2012



Srta. Ana María Jiménez Jiménez

CERTIFICACION

Yo, Dra. Martha Vallejo, Decana de la Facultad de Derecho de la Universidad Del Pacífico, como Directora del presente Trabajo de Conclusión de Carrera, certifico que la Señorita Ana María Jiménez Jiménez, egresado de esta Institución, es autor exclusivo del presente trabajo, el mismo que es autentico, original e inédito.

Guayaquil, Febrero 13 de 2012



Dra. Martha Vallejo

Director de Trabajo de Conclusión de Carrera

DOCUMENTO DE CONFIDENCIALIDAD

La Universidad Del Pacífico, se compromete a no difundir públicamente la información establecida en el presente Trabajo de Conclusión de Carrera "**RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TRABAJO EN LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LA IMPUGNACIÓN DEL DOCUMENTO DE FINIQUITO**", de autoría de la estudiante Ana María Jiménez Jiménez , en razón que ésta ha sido elaborada con información confidencial.

Cinco copias digitales, de este Trabajo de Conclusión de Carrera quedan en custodia de la Universidad Del Pacífico, las mismas que podrán ser utilizadas para fines académicos y de investigación.

Para constancia de este compromiso, suscribe

Guayaquil, Febrero 13 de 2012



Dra. Martha Vallejo

Decana de Facultad de Derecho

INDICE

	Pág.
Dedicatoria	2
Agradecimientos	3
Declaracion de Autoria	4
Certificacion	5
Documento de Confidencialidad	6
Índice	7
Introducción	9
Antecedentes	12
Objetivo de la Tesis	15
Justificación de la Tesis	16
Cuadro de Hipótesis	18
Capítulo I Aspectos generales	
1. De la relación laboral.....	20
1.1 Evolución	20
1.2 Definiciones	24
1.3 De las obligaciones.....	28
1.4 De los derechos.....	43
2. De los sujetos de la relación de trabajo.....	46
2.1 Conceptos.....	47
2.2 Clasificación.....	48
2.2.1 De los trabajadores.....	48
2.2.2 De los empleadores.....	52
2.3 La empresa.....	54
3. Del contrato de trabajo.....	57
3.1 Definición.....	57
3.2 Clasificación de los contratos de trabajo.....	59
3.3 Tiempo de duración de los contratos de trabajo.....	63
4. De la terminación de la relación de trabajo o contrato de trabajo.....	65
4.1 De la terminación.....	65
4.2 De las causas generales para la terminación del contrato.....	66
4.3 De las causas legales para la terminación del contrato.....	68
4.4 De las causas por voluntad del empleador/a para la terminación del Contrato.....	69

4.5	De las causas por voluntad del trabajador/a para la terminación del Contrato.....	74
4.6	De las causas previstas en el contrato.....	74
4.7	Del Convenio N° 158 de la OIT Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.....	76
5.	Principios del Régimen Laboral Ecuatoriano.....	80
5.1	Principios Generales.....	80
5.2	Principios Constitucionales.....	81
5.3	Principios del Derecho del Trabajo.....	84
5.4	Principios del Derecho Procesal del Trabajo.....	85
Capítulo II Del documento de finiquito		
2.1	Definición.....	89
2.2	Importancia.....	91
2.3	Características.....	92
2.4	Celebración.....	95
2.5	Validez.....	101
2.6	Sistema de Actas de Finiquito en Línea.....	103
Capítulo III Impugnación del documento de finiquito		
3.1	Del juicio individual de trabajo.....	135
3.2	Primera instancia.....	141
3.3	Segunda instancia.....	162
3.4	Casación/recurso de hecho.....	163
3.5	De la ejecución de la sentencia.....	167
3.6	De la jurisprudencia sobre los documentos de finiquito.....	168
3.7	De la acción extraordinaria de protección.....	174
3.8	De la Acción de incumplimiento.....	176
Capítulo IV Propuesta		
4.1	Conclusiones.....	179
4.2	Recomendaciones.....	181
4.3	Reforma.....	182
Texto de Proyecto de Reforma al Código de Trabajo.....		183
Bibliografía.....		185
Anexos.....		189

INTRODUCCIÓN

Ana María Jiménez¹

Constituye una legítima aspiración mía graduarme de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**, y con tal propósito elaboré un trabajo de titulación sobre el tema *“Régimen Legal del Contrato de Trabajo en la República del Ecuador y la Impugnación del Documento de Finiquito”*.

El tema indudablemente reviste singular importancia por cuanto al terminar la relación subordinada de trabajo, las partes suscriben documentos de finiquito, que posteriormente son susceptibles de impugnación en sede judicial, y por lo mismo demandó un profundo análisis, para lograr una propuesta que le dé certidumbre jurídica a su suscripción.

La investigación la dividí en cuatro capítulos, para una mejor comprensión de la propuesta realizada. En el Capítulo I se trató sobre los aspectos generales de la relación laboral, relativos a su evolución, la definición, que obligaciones generaba, cuáles eran los derechos de los sujetos laborales, cómo se clasificaban estos. Para luego abordar todo lo relacionado al contrato de trabajo, cómo se producía su terminación, así como los principios del régimen laboral

¹ Anta_77@hotmail.com

ecuatoriano. En el Capítulo II se describió al documento de finiquito, su importancia en el ámbito jurídico, que características presenta, cómo se procede a su celebración, cuáles son los requisitos de su validez así como el nuevo sistema de generación de actas de finiquito implementado por el Ministerio de Relaciones Laborales, a través de su página web: <http://www.mrl.gob.ec>. En el Capítulo III se desarrolló todo lo relacionado a la impugnación del documento de finiquito en sede judicial, esto es, lo relativo al juicio individual de trabajo, desde la primera instancia, pasando por la segunda, el recurso de casación, el recurso de hecho, así como su ejecución y la jurisprudencia relacionada a esta clase de juicios; finalmente se trató sobre las garantías implementadas en la Constitución contra esta clase de juicios relativas a la acción extraordinaria de protección y la acción de incumplimiento. Llegando finalmente al Capítulo IV sobre la Propuesta, es decir, se plasmaron las conclusiones a las que se llegó, así como las recomendaciones que se han realizado y la propuesta de reforma al Código del Trabajo.

De conformidad al tema elegido, la investigación se realizó a través de una modalidad cualitativa, ya que se realizó un estudio y análisis de los fenómenos jurídicos-sociales, para dar solución a la interrogante planteada.

La investigación, es de carácter mixto, comporta el estudio bibliográfico, documental y de campo ya que alcanzó el estudio de casos.

Para la eficacia en el resultado de la investigación necesariamente se hizo un análisis del contenido de las leyes que rigen al contrato de trabajo y el documento de finiquito, en relación con los Convenios de la OIT sobre la terminación de la relación laboral, la inspección del

trabajo, la Constitución, la leyes laborales, para lo cual apliqué el método exegético en combinación con el sociológico.

Además, se utilizó entrevistas, encuestas y observación de diligencias procesales referentes a tema investigado. Se empleó para el efecto cuestionarios, guía de entrevistas y fichas de observación, que constan como anexos de la tesis.

Esta tesis servirá como documento base, para que sea considerada por los operadores legislativos para una futura reforma al Código del Trabajo.

Finalmente, considero que servirá como un aporte científico para la Ciencia del Derecho, beneficiando además a estudiantes, profesionales, actores sociales y toda persona interesada en el tema que se denomina: ***“Régimen Legal del Contrato de Trabajo en la República del Ecuador y la Impugnación del Documento de Finiquito”***.

ANTECEDENTES

El trabajo se remonta a la existencia del hombre y su necesidad de supervivencia, el desarrollo de la sociedad conlleva el surgimiento de la propiedad privada, con ello lo que históricamente se denomina: trabajo capitalizado.

La legislación laboral, regula las relaciones de trabajo, en el país se ha dividido su estudio en tres periodos: ***“1º. Las primeras leyes obreras, 2º. La legislación social juliana; y 3º. La legislación postjuliana, hasta la promulgación del Código del Trabajo.”***²

Dentro del primer grupo, se encuentra el contrato de trabajo, que se lo ubica en la época del Presidente Provisional de la República, Dr. Isidro Ayora, a través de la promulgación del Decreto Supremo, contentivo de la ***“Ley sobre contrato individual del trabajo”***.³

Donde se consideró como contrato a ***“toda relación de trabajo que se establezca entre el patrono que lo proporciona, y un obrero, dependiente o empleado, que se compromete a***

² RENGEL VALDIVIESO, Dr. Jorge (1978) “Código del Trabajo” Presidente de la Comisión de Legislación. Registro Oficial No. 650. 16 agosto. Quito.

³ Registro Oficial No. 264 del jueves 19 de octubre de 1933. Quito.

ejecutar una obra o prestar un servicio por precio cierto".⁴ Además se estipuló la autoridad ante quien debía celebrarse o reclamarse en caso de incumplimiento, así como las causales para su terminación.

Sin embargo con la promulgación del Código del Trabajo (1938), ya no se considera al contrato de trabajo, como relación de trabajo, sino como un "*convenio*" que da origen a la relación de trabajo, pareciera un juego de palabras, pero no lo es, se trata, de darle forma a las diversas clasificaciones que se le atribuyen al contrato de trabajo, a los derechos y obligaciones que genera, a determinar quienes pueden celebrarlo, así como la manera de concluirlo.

Dentro de las causales para su terminación, está considerada el "*acuerdo de la partes*" (169: 2 CT), cuya constancia, comúnmente se la realiza a través de los denominados "*documentos de finiquito*"

Ya que, al no precisarse en la ley, la manera de instrumentar la terminación del contrato de trabajo, en la praxis se lo realizaba a través de los referidos documentos, concediéndoles el valor de instrumento público cuando era autorizado por un Inspector u otro funcionario del trabajo, es más, se les concedían el valor de cosa juzgada a través de las sentencias de la Corte Suprema⁵, la reiteración de esta práctica podría asegurarse, sin el menor equívoco que condujo a la reforma en el Código del Trabajo, para introducir en su articulado, uno relativo a la impugnación de dichas actas, a través del Decreto Supremo No. 979 publicado en el Registro Oficial No. 496 del 10 de mayo de 1965, que dice: **Art. 9.- El documento de finiquito suscrito**

⁴ Ibídem, art. 2.

⁵ Juicio Yagual-Lindao-Continental Banana, 31 de mayo de 1946, citado por René Bohórquez, pág. 6 Código del Trabajo. Publicidad Guayaquil. Guayaquil.

por el trabajador podrá ser impugnado por éste si la liquidación no fue practicada ante el Inspector del Trabajo, quien cuidará que ésta sea pormenorizada.”

Impugnación, que con el discurrir del tiempo se mantiene, a través del juicio individual de trabajo, que se sustancia ante los jueces competentes del trabajo, de producirse apelación y/o consulta sube a conocimiento de la Corte Provincial, que dicta sentencia definitiva. Sin embargo, si alguna de las partes, no está conforme con el resultado, la sentencia puede ser objeto de Recurso de Casación o Recurso de Hecho, consecuentemente el proceso se eleva a conocimiento de la Corte Nacional. De no solicitar la suspensión de la ejecución de la sentencia, se envía hasta la ciudad de Quito el juicio original, y la copia de la sentencia definitiva se envía al juzgado de origen para su ejecución.

Ahora bien, en el 2008 se producen cambios en el país, se introduce una nueva Constitución, que declara al Ecuador, un Estado Constitucional garantista, donde *“Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento”⁶⁶.*

Por otra parte, el precepto Constitucional, trae nuevas garantías para los derechos de las personas, por lo que aquella sentencia que dicte la Corte de Casación, ya no queda ahí, ahora es objeto de nuevos reclamos a través de la denominada *“Acción Extraordinaria de Protección”*,

⁶⁶ ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE (2008) *“Constitución de la República del Ecuador”*. Registro Oficial 449 20 Octubre. Quito.

para ante la Corte Constitucional, quien juzgará en definitiva si existe o no violación de derechos constitucionales, en los juicios de trabajo por impugnación de los documentos de finiquito.

Es decir, la impugnación del documento de finiquito, válidamente celebrado ante la autoridad de trabajo, debidamente pormenorizado, en sede administrativa, donde se le reconoce perfecta eficacia jurídica trasciende al ámbito jurisdiccional, bajo la premisa que los derechos del trabajador son irrenunciables, lo que conlleva una vulneración de la seguridad jurídica consagrada en la misma Constitución.

OBJETIVO DE LA TESIS

Si bien la normativa suprema señala que *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, garantizando el Estado a las personas trabajadoras el respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”* (33)

Esa libertad de escoger o aceptar el trabajo, lleva implícita la libertad de terminar la relación de trabajo en cualquier momento, lo que guarda sindéresis con los postulados del Código del Trabajo.

Terminación, que se suscribe en un documento de finiquito, el mismo que puede ser impugnado por la persona trabajadora, si no hubiere sido celebrada ante el Inspector del Trabajo,

y éste no cuide de la pormenorización de la liquidación que le corresponde. Sin embargo habiéndose cumplido los requisitos, el documento de finiquito siempre termina impugnado en sede judicial, desconociendo su contenido y muchas veces manifestando que ha sido obligado a su suscripción, ocultando que ha sido beneficiario del valor que ahí recibe, o manifestando que no hubo acuerdo sino que ha sido despedido, y lo que es más grave, si la parte empleadora ha beneficiado a su trabajador/a con una bonificación voluntaria, precisamente porque se retira del trabajo, que lo ha realizado eficientemente, las sentencias de última “data”, toman esta bonificación, como un encubrimiento de terminación ilegal, lo que ha provocado que el sector empresarial omita esta regalía, en perjuicio de la parte trabajadora.

Por lo cual, es necesario tratar de lograr que, se produzcan reformas adecuadas en el Código del Trabajo, para que la terminación del contrato de trabajo, por acuerdo de las partes, se instrumentalice adecuadamente, que el documento de finiquito, no pueda ser impugnado, salvo por vicios de consentimiento, para beneficiar el principio de seguridad jurídica establecida en el nuevo marco constitucional.

JUSTIFICACIÓN DE LA TESIS

La selección de este tema, está dentro del desarrollo de la carrera de abogacía previo a la obtención **TÍTULO DE ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR**, por lo que no se necesitaría abonar justificaciones.

Sin embargo, es necesario analizar el régimen legal en el que se sustenta el contrato de trabajo y su terminación desde el punto de vista jurídico-social en cuanto a la aplicación de la normativa constitucional, con el propósito de determinar las causas que generan las impugnaciones de los documentos de finiquito, para lograr que se produzcan reformas necesarias a objeto de que se los dote de certeza jurídica, toda vez, que su celebración y la liquidación de los haberes que ahí constan, con la implementación de la página WEB del Ministerio de Relaciones Laborales, se realiza ante y por la Autoridad del Trabajo, por lo que lo establecido en el art. 595 del Código del Trabajo, carecería de sentido sustento.

Por otra parte, de implementarse las reformas que se propondrán al Código del Trabajo, contribuirán al desarrollo del foro de abogados en el área del Derecho del Trabajo, a los operadores judiciales y a los empleadores para obtener una justicia expedita.

El proyecto es de completa actualidad, dado que estamos frente a un nuevo paradigma constitucional garantista donde los derechos pertenecen a todas las personas y en ellas se incluyen los derechos de las empleadoras y empleadores, a que se respete la libertad de contratación y la seguridad jurídica. Es más, las personas beneficiadas, serán las personas involucradas en un contrato de trabajo.

Es factible realizar la presente investigación, para lo cual se recurrirá a la Inspectoría del Trabajo, Jueces competentes del Trabajo, operadores judiciales, profesionales del derecho, así como los sujetos involucrados en los trámites de impugnación de los documentos de finiquito.

Concluida la investigación, servirá como documento base, para que sea considerada por los operadores legislativos para una futura reforma al Código del Trabajo.

Finalmente, considero que puede servir como un aporte científico para la Ciencia del Derecho, beneficiando además a estudiantes, profesionales, actores sociales y toda persona interesada en el tema que se denomina: *“Régimen Legal del Contrato de Trabajo en Ecuador y la Impugnación del Documento de Finiquito”*.

CUADRO DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL

La impugnación del documento de finiquito incide negativamente en el régimen legal de los contratos de trabajo.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

1. El principio de irrenunciabilidad de derechos, influye en la decisión de las juezas y jueces del trabajo
2. La falta de aplicación de la norma constitucional relativa a la seguridad jurídica, afecta la validez del documento de finiquito.

TÉCNICAS Y AYUDA

De conformidad al tema elegido, la investigación se realizará a través de una modalidad cualitativa, ya que se realizará un estudio y análisis de los fenómenos jurídicos-sociales, para dar solución a la interrogante planteada.

La investigación que sea propuesto, es de carácter mixto, ya que comporta el estudio bibliográfico, documental y de campo ya que comprenderá el estudio de casos.

Para la eficacia en el resultado de la investigación necesariamente debe realizarse un análisis en el contenido de las leyes que rigen al contrato de trabajo y el documento de finiquito, en relación con los Convenios de la OIT sobre la terminación de la relación laboral, la inspección del trabajo, la Constitución, la leyes laborales, para lo cual se aplicará el método exegético en combinación con el sociológico.

Además, se utilizará entrevistas, encuestas y observación de diligencias procesales referentes a tema investigado. Se empleará para el efecto cuestionarios, guía de entrevistas y fichas de observación.

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES

1. De la relación laboral

1.1 *Evolución*

El trabajo se remonta a la existencia del hombre y su necesidad de supervivencia.

La doctrina revela que, el trabajo, según su origen puede ser libre o forzoso.

El Derecho del Trabajo, regula el trabajo libre, aunque también lo ha hecho el Derecho Civil y el Derecho Mercantil. Mientras que el trabajo forzoso más bien está prohibido y sólo se permite bajo ciertas circunstancias muy específicas.

La libertad de trabajo, consiste en aquella facultad o derecho que tienen las personas para decidir o escoger a qué actividad dedicar su esfuerzo o para quién trabaja, por ello a nadie se puede exigir que trabaje sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. Libertad que está garantizada en las normas internacionales⁷ como constitucionales⁸ y legales⁹

⁷ Declaración Universal de los Derechos Humanos: artículo 23,1). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: artículo 6,1. Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (de las Personas): artículo XIV. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: art. 6,1.

⁸ Constitución de la República del Ecuador: artículo 66,17.

⁹ Código del Trabajo: artículo 3.

Aunque se establece la libertad de trabajo, materialmente es imposible para la persona trabajadora fijar las condiciones de trabajo, ya que quien lo hace es la beneficiaria del servicio o empleadora, pero está vedada de fijar condiciones menos favorables que las señaladas en la ley.

Ley, que en el ámbito nacional, se ha dividido su estudio en tres periodos: *“1º. Las primeras leyes obreras, 2º. La legislación social juliana; y 3º. La legislación postjuliana, hasta la promulgación del Código del Trabajo.”*¹⁰

Dentro del primer grupo, el contrato de trabajo, que se lo ubica en la época del Presidente Provisional de la República, Dr. Isidro Ayora, a través de la promulgación del Decreto Supremo, contentivo de la *“Ley sobre contrato individual del trabajo”*.¹¹

Donde se consideró como contrato a *“toda relación de trabajo que se establezca entre el patrono que lo proporciona, y un obrero, dependiente o empleado, que se compromete a ejecutar una obra o prestar un servicio por precio cierto”*.¹² Además se estipuló la autoridad ante quien debía celebrarse o reclamarse en caso de incumplimiento, así como las **causales para su terminación**.

Al promulgarse el Código del Trabajo (1938), ya no se consideró al contrato de trabajo, como relación de trabajo, sino como un *“convenio”* que dio origen a la relación de trabajo, pareciera un juego de palabras, pero no lo es, se trata, de darle forma a las diversas clasificaciones

¹⁰ RENGEL VALDIVIESO, Dr. Jorge (1978) *“Código del Trabajo”* Presidente de la Comisión de Legislación. Registro Oficial No. 650. 16 agosto. Quito.

¹¹ Registro Oficial No. 264 del jueves 19 de octubre de 1933. Quito.

¹² *Ibíd*em, art. 2.

que se le atribuyen al contrato de trabajo, a los derechos y obligaciones que genera, a determinar quienes pueden celebrarlo, así como la manera de concluirlo.

Dentro de las causales para su terminación, está considerada el *“acuerdo de la partes”* (169: 2 CT), cuya constancia, comúnmente se la realiza a través de los denominados *“documentos de finiquito”*

Al no precisarse en la ley, la manera de instrumentar la terminación de los contratos de trabajo, en la praxis se lo realizaba, conforme se establecía para los señalados en el art. 170 del Código del Trabajo, a través de los referidos documentos, concediéndoles el valor de instrumento público cuando era autorizado por un Inspector u otro funcionario del trabajo, es más, se les concedían el valor de cosa juzgada a través de las sentencias de la Corte Suprema¹³, la reiteración de esta práctica podría asegurarse, sin el menor equívoco que condujo a la reforma en el Código del Trabajo, para introducir en su articulado, uno relativo a la impugnación de dichas actas, a través del Decreto Supremo No. 979 publicado en el Registro Oficial No. 496 del 10 de mayo de 1965, que dice: *Art. 9.- El documento de finiquito suscrito por el trabajador podrá ser impugnado por éste si la liquidación no fue practicada ante el Inspector del Trabajo, quien cuidará que ésta sea pormenorizada.”*

Impugnación, que con el discurrir del tiempo se mantiene, a través del juicio individual de trabajo, que se sustancia ante las/los juezas/jueces de trabajo, de producirse apelación y/o consulta¹⁴ sube a conocimiento de la Corte Provincial, que dicta sentencia definitiva. Sin embargo, si alguna de las partes, no está conforme con el resultado, la sentencia puede ser objeto de Recurso de

¹³ Juicio Yagual-Lindao-Continental Banana, 31 de mayo de 1946, citado por René Bohórquez, pág. 6 Código del Trabajo. Publicidad Guayaquil. Guayaquil.

¹⁴ La consulta procede cuando se condena al Estado y/o instituciones del Sector Público: art. 610 del Código del Trabajo

Casación o Recurso de Hecho, consecuentemente el proceso se eleva a conocimiento de la Corte Nacional. De no solicitar la suspensión de la ejecución de la sentencia, se envía hasta la ciudad de Quito, el juicio original, y la copia de la sentencia definitiva se envía al juzgado de origen para su ejecución.

Ahora bien, en el 2008 se producen cambios en el país, se introduce una nueva Constitución, que declara al Ecuador, un Estado Constitucional garantista, donde *“Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento”*¹⁵.

Por ello, al surgir nuevas garantías jurisdiccionales de los derechos de las personas, la sentencia que dicta la Corte de Casación, ya no queda ahí, ahora puede ser objeto de nuevos reclamos a través de la denominada *“Acción Extraordinaria de Protección”*, para ante la Corte Constitucional, la que juzgará en definitiva, si existe o no violación de derechos constitucionales, en los juicios de trabajo, por impugnación de los documentos de finiquito.

Es decir, la terminación del contrato de trabajo o de la relación laboral instrumentalizada a través del documento de finiquito, al ser éste objeto de impugnación, a pesar de estar, válidamente celebrado ante la autoridad de trabajo, y debidamente pormenorizado, en sede administrativa, donde se le reconoce perfecta eficacia jurídica, trasciende al ámbito jurisdiccional, bajo la premisa que los derechos del trabajador son irrenunciables, lo que conlleva una vulneración de la seguridad jurídica consagrada en la misma Constitución, y que no termina ahí, ya que concluida la acción judicial, puede accionarse ante la Corte Constitucional, vía acción extraordinaria de protección.

¹⁵ ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE (2008) *“Constitución de la República del Ecuador”*. Registro Oficial 449: 20 Octubre. Quito.

Finalmente, resulta interesante referirse a la evolución de la jurisprudencia, para determinar la existencia de la relación laboral, la que revela la existencia de diversos medios, siendo el más significativo, el guiarse por los hechos, es decir, está basada en la aplicación del *Principio de la Primacía de la Realidad*, considerando que se debe decidir en base a los hechos, que en algunos casos demuestran una realidad contractual distinta de la que pueda aparecer de un contrato escrito, donde se ha tratado de disfrazar el vínculo laboral.

1.2 *Definiciones*

La relación laboral, es un hecho fáctico que se encuentra respaldado por el contrato de trabajo.¹⁶

La relación laboral está garantizada por la legislación de trabajo, sin importar que pueda estar disfrazada por otro tipo de contratación, ya que de conformidad al precepto constitucional, “... *entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.*”¹⁷

Algunos autores sostienen, que la relación laboral es una relación de hecho con consecuencias jurídicas.

Consecuencias que se traducen en la voluntad de las partes sobre la existencia de un contrato de trabajo que le ley denomina tácito.¹⁸

¹⁶ CABANELLAS, Guillermo (1981) “Diccionario enciclopédico de Derecho Usual”. Tomo II. p. 402. Editorial Heliasta. Buenos Aires

¹⁷ ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE (2008) “Constitución de la República del Ecuador”. Art. 327. P. 57. Registro Oficial 449 20 Octubre. Quito.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la “*relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona denominada <<el empleado>> o <<asalariado>> (o a menudo, el <<trabajador>>), y otra persona, denominada el <<empleador>>, a quien aquella proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones a cambio de una remuneración*”¹⁹

También es considerada como una acepción legal, por la que se identifica, a la que existe entre dos personas, una denominada trabajador/a y otra –natural y/o jurídica– denominada empleador/a beneficiaria del servicio, bajo ciertas condiciones a cambio de una retribución.

La prestación del servicio, es lo esencial de la relación laboral, la misma que se ejecuta bajo subordinación y/o dependencia, toda vez, que la prestación del servicio de manera autónoma, no está dentro de la esfera protectora del Derecho del Trabajo.

Por ello, sin el menor equívoco, se puede asegurar que no todo trabajo realizado por las personas está dentro de los cánones laborales, en igual sentido, lo sostiene autores como Alonso Oleas y Casas Baamonde, citados por Mujica entre otros, al señalar que la relación laboral, está identificada por el trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y subordinado.

¹⁸ CÓDIGO DEL TRABAJO: Art. 12. “... a falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador.”

¹⁹ OIT (2003) “El ámbito de la relación de trabajo. Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión”. Pág. 3. Ginebra.

La legislación laboral ecuatoriana, inicialmente consideró que *“toda relación de trabajo que se establezca entre el patrono que lo proporciona, y un obrero, dependiente o empleado, que se compromete a ejecutar una obra o prestar un servicio por precio cierto”*²⁰ constituía contrato de trabajo.

Sin embargo, ésta descripción fue sustituida al promulgarse el Código del Trabajo (1938), donde no se considera al contrato de trabajo, como relación de trabajo, sino como un *“convenio”* que da origen a la relación de trabajo, pareciera un juego de palabras, pero no lo es, se trata, de darle forma a las diversas clasificaciones que se le atribuyen al contrato de trabajo, a los derechos y obligaciones que genera, a determinar quienes pueden celebrarlo, así como la manera de concluirlo.

La relación laboral, no está definida en el Código del Trabajo, pero considerando su origen legislativo, se le puede atribuir la que da sobre contrato individual de trabajo, esto es, que la misma está dada en *“el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”*²¹

Es oportuno, señalar, que al estar enmarcada la relación laboral en un convenio, éste alude a la capacidad legal de los sujetos para celebrarlo, sea en forma escrita o verbal,

²⁰ ²⁰ Art. 2. Ley del Contrato Individual de Trabajo. Registro Oficial No. 264 del jueves 19 de octubre de 1933. Quito.

²¹ Art. 8 Código del Trabajo

ya que deben sujetarse a los derechos y obligaciones que se generan. Al referir un servicio lícito y personal, debe entenderse por aquel trabajo productivo que tiene como fin ulterior otorgar un beneficio a quien se lo presta. La dependencia, simboliza que el servicio prestado es para otra persona, quien será el beneficiario directo del resultado que se produzca, es quien recibirá la utilidad y cambio de ello pagará una retribución al que realizó el servicio, generándose un vínculo jurídico subordinado que permite dirigir el trabajo, imponer sanciones, por una parte, y acatarla por la otra.

En definitiva, la relación laboral representa el trabajo humano subordinado, y ajeno, cuyo beneficio se genera a favor de quien lo otorga por una remuneración, es el eje principal para determinar la extensión de los derechos y obligaciones.

A través de la relación laboral constituye el punto fundamental para que las personas trabajadoras puedan acceder a los derechos y prestaciones que concede la ley, mientras que para las personas empleadoras les sirve para determinar sus derechos y obligaciones frente a ellas.

Es de ponderar, que para la determinación de la relación laboral se deben establecer los hechos y circunstancias sobre los que se fundamente, para que tenga efectos legales para una u otra parte. es decir, la realidad de los hechos prevalecen sobre cualquier forma contractual, así su apariencia contenga preceptos legales distintos a los de la normativa laboral.

1.3 De las obligaciones

La relación laboral, es fuente de obligaciones de igual manera como lo es, el contrato de trabajo, sea expreso o tácito, el primero escrito o verbal; a sueldo, a jornal, en participación y mixto; por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; por obra cierta, por tarea y a destajo; por enganche; individual, de grupo o por equipo; a jornada parcial, e incluyendo el tiempo de prueba, que se puede señalar en cualesquiera de ellos.

En principio, puede señalarse como obligaciones, las que se fijan en el contrato, a las que se adiciona las del ordenamiento laboral y demás normas afines, así como las que se fijan en el pacto colectivo, de ser el caso.

Sin embargo, según la parte a quien se le atribuye la obligación, presentan diferencias, como por ejemplo, si el trabajo lo realiza un contratista, una agencia de empleo u otro empleador en beneficio de un tercero que también tenga trabajadores, esas diferenciaciones, a futuro son reclamadas por los interesados, especialmente ante la vigencia de una contratación colectiva.

Ahora bien, las obligaciones establecidas para la parte contratante denominada empleador/a, sea persona natural o jurídica, están previstas en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, en diferentes campos, que van desde el constitucional hasta las normas sustantivas y adjetivas, así como en convenios internacionales, resoluciones administrativas y judiciales entre otras.

Dentro de las obligaciones patronales, que se derivan de la relación laboral, entre otras, están las de carácter general, señaladas en el art. 42 del Código del Trabajo, cito:

3.4 *Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones del Código del Trabajo.*

3.5 *Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad.*

3.6 *Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, excepto los afiliados al IESS.*

3.7 *Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren a más de dos kilómetros de la población más cercana.*

3.8 *Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetas.*

3.9 *Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarles a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros.*

El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración.

Los empresarios que no dieren cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación.

3.10 *Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que produzcan.*

3.11 *Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado.*

3.12 *Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas en la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones.*

3.13 *Respetar las asociaciones de trabajadores*

3.14 *Permitir a los trabajadores faltar a ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta de aviso al empleador con la oportunidad debida.*

Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido

- 3.15 *Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado.*
- 3.16 *Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra.*
- 3.17 *Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo.*
- Cuando el trabajador se separe definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:*
- a) *El tiempo de servicio,*
 - b) *La clase o clases de trabajo: y,*
 - c) *Los salarios o sueldos percibidos.*
- 3.18 *Atender las reclamaciones de los trabajadores.*
- 3.19 *Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo.*
- 3.20 *Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables.*
- Los empleadores podrán pedir exigir que presenten credenciales.*
- 3.21 *Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador.*
- 3.22 *Pagar al trabajador, cuando no tengan derecho a l prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses encada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso.*

- 3.23 *Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones. Si no existiere uno adecuado, la asociación podrá emplear para este fin cualquiera de los locales asignados para alojamiento de los trabajadores,*
- 3.24 *Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite.*
- 3.25 *Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia.*
- 3.26 *Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo.*
- 3.27 *La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la “Organización, competencia y Procedimiento”.*
- 3.28 *Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado.*
- 3.29 *Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal.*

- 3.30 *Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales de país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos.*
- 3.31 *Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, la misma que será de estricto carácter sindicalista.*
- 3.32 *Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios.²²*
- 3.33 *Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro de segundo grado de consanguinidad o afinidad.*
- 3.34 *Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar aviso de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo; y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social.*

²² CORTE SUPREMA DE JUSTICIA (1982) Resuelve: “*Que el empleador está obligado a cancelar en dinero el valor de la ropa de trabajo si no hubiere cumplido con la obligación que le impone el artículo 41 (actual 42 numeral 29) del Código del Trabajo, mientras dure la relación laboral*”. Registro Oficial 428: 28 enero 1983.- TRIBUNAL DE GARANTÍAS CONSTITUCIONALES (1991) Resuelve: “*Suspender parcialmente, por inconstitucionalidad de fondo, la resolución tomada por la Corte suprema de Justicia, el 18 de mayo de 1982 y publicada en el Registro oficial 421, del 28 de mayo de 1983, en la parte de la frase que dice: 2mientras dure la relación laboral*”. Registro Oficial 713, 26 junio. Quito.

3.35 *Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en un lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondos de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.*

Los inspectores del trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación; se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento.

Las empresas empleadores que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un salario mínimo vital, cada vez, condiciéndole el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva.

3.36 *El empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial.²³ En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2% en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.*

²³ Ley 2006-28: RO 198, 30 enero 2006

Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral.²⁴

El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacitados (CONADIS).

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de trabajo y empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades(CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades.

3.37 *Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las comisiones sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 de este Código; y,*

3.38 *Las empresas e instituciones públicas o privadas, para facilitar la inclusión de la personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de*

²⁴ La intermediación laboral fue suprimida en el Mandato Constituyente N° 8, el art. 327 de la Constitución dela República, lo confirma, al determinar que la relación de trabajo será bilateral y directa

Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.

Las obligaciones patronales relacionadas con el servicio militar²⁵, imponen tanto al sector público como privado, en el art. 43 *ibídem*, lo siguiente:

3.38.1 *A conservar los cargos orgánicos y puestos de trabajo a favor de sus trabajadores que fueren llamados al servicio;*

3.38.2 *A recibir al trabajador en el mismo cargo u ocupación que tenía al momento de ser llamado al servicio, siempre que se presentare dentro de los treinta días siguientes al de su licenciamiento;*

3.38.3 *A pagarle el sueldo o salario, en la siguiente proporción:*

- *Durante el primer mes de ausencia al trabajo, el ciento por ciento.*
- *Durante el segundo mes de ausencia al trabajo, el cincuenta por ciento.*
- *Durante el tercer mes de ausencia, el veinticinco por ciento.*

El cumplimiento de estas obligaciones exonera al pago de indemnizaciones por despido para quienes los reemplazan interinamente. Pero si incumplen pueden ser objeto de las sanciones, que van desde prisión de treinta a noventa días o multa, sin perjuicios de las indemnizaciones previstas para los perjudicados. Es oportuno señalar, que a partir de la vigencia de la actual Constitución, el servicio militar no es obligatorio sino opcional.

²⁵ Código del Trabajo

En el Art. 141 del Código del Trabajo, al tratar sobre los trabajos subterráneos, sin que implique vulneración del principio de no discriminación²⁶, todas las empresas en las que se empleen personas mayores de 18 años y menores de 21 años, sea en minas o canteras, estarán obligadas a exigir, lo siguiente:

1. *Reconocimiento médico previo, que demuestre aptitud para dicha labor;*
2. *Radiografía pulmonar previa*
2. *Reconocimiento médicos y radiografía pulmonar periódicos.*

Es oportuno, señalar que en las empresas permanentes de trabajo, donde el número de trabajadores sea de 50 o más, se les impone la obligación de establecer como anexo o próximo al mismo, el *servicio de guardería infantil*, para la atención de los hijos de las trabajadoras, donde deben suministrar en forma gratuita para dicho servicio, lo siguiente:

1. Atención,
2. Alimentación,
3. Local, e
4. Implementos.

De no poder cumplir directamente pueden unirse con otras o contratar con terceros el servicio. Para el evento que no cuenten con el servicio de guardería durante los 9 meses

²⁶ Numeral 2 del Art. 11 Constitución

posteriores al parto, *la jornada de trabajo de la madre lactante se reducirá a 6 horas diarias.*²⁷

Ahora bien, tratándose del *aprendiz*, en los Arts. 161 y 163 del Código del Trabajo, además de las obligaciones puntualizadas en los Arts. 42 y 45 ibídem, deben cumplir las siguientes:

1. *Enseñar al aprendiz el arte, oficio o forma de trabajo a que se hubiere comprometido;*
2. *Pagarle cumplidamente el salario convenido;*
3. *Guardarle consideración, absteniéndose de maltratos de palabra u obra;*
4. *Garantizar especialmente los derechos de educación, salud y descanso;*
5. *Preferirle en las vacantes de operarios;*
6. *Otorgarle, después de concluido el aprendizaje, un certificado en que conste su duración, los conocimientos y la practica adquiridos y la calificación de la conducta por éste observada.*

Cuando se produzcan accidentes de trabajo, las y los empleadoras/res están obligados a prestar sin derecho a reembolso:

1. *Asistencia médica o quirúrgica y farmacéutica;*
2. *Provisión y renovación normal de los aparatos y ortopedia necesarios;*

²⁷ Art- 155 Código del Trabajo

3. *Conservar en el lugar de trabajo un botiquín con medicamentos indispensables;*
4. *Servicio médico permanente, cuando el número de trabajadores sea más de cien, incluyendo medicina laboral preventiva.*

Al declarar paro el empleador/a hubiere y hubiere sido declarado ilegal, está obligado a:

1. *Reanudar las labores indebidamente suspendidas,*
2. *pagar a los trabajadores lo que debieron haber percibido durante el tiempo de la suspensión,*
3. *Indemnizar a los trabajadores que dieren por terminado el contrato por despido ilegal.*

Ahora, corresponde establecer cuáles son las obligaciones de las/los trabajadoras/res, que se proceden de la relación laboral:

1. *Cuando se trate de aquellos que se han hecho acreedores de becas, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa.*

Las obligaciones de carácter general impuestas a todas las personas trabajadoras bajo relación de dependencia, están determinadas en el Art. 45 del Código del Trabajo, cito:

- a) *Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;*
- b) *Restituir al/a empleador/a los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;*
- c) *Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aun en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la Ley;*
- d) *Observar buena conducta durante el trabajo;*
- e) *Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;*
- f) *Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;*
- g) *Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;*
- h) *Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;*
- i) *Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades;*

Cuando ingrese a un centro de trabajo, el aprendiz, tiene la obligación a más de las señaladas en los Arts. 42 y 45, las siguientes:

1a.- Prestar con dedicación sus servicios, sujetándose a las órdenes y enseñanzas del maestro;

2a.- Observar buenas costumbres y guardar respeto al empleador, sus familiares y clientes del taller o fábrica;

3a.- Cuidar escrupulosamente los materiales y herramientas, evitando en lo posible cualquier daño a que se hallan expuestos;

4a.- Guardar reserva absoluta sobre la vida privada del empleador, familiares y operarios, practicando la lealtad en todos sus actos; y,

5a.- Procurar la mayor economía para el empleador en la ejecución del trabajo.

También la ley la impone al trabajador que hubiere recuperado su salud, a regresar al trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que recuperó su salud y quedó en situación de realizar las labores propias de su cargo. Si no volviere dentro de este plazo, caducará su derecho para exigir al empleador su reintegración al trabajo y al pago de la indemnización establecida por el artículo 179. Sin embargo no tendrá derecho para reintegrarse al trabajo ni a reclamar el pago de dicha indemnización si ha estado prestando servicios no ocasionales a otro empleador, durante el tiempo considerado de enfermedad no profesional.

Súmese a esto, que el trabajador que adoleciere de enfermedad no profesional deberá comunicarlo, por escrito, al empleador/a y a la Inspección del Trabajo respectiva,

dentro de los tres primeros días de la enfermedad. Si no cumpliere esta obligación se presumirá que no existe la enfermedad.

De igual forma, aquellas personas trabajadoras que se han comprometido con la ejecución de una obra están obligados a concluirla, so pena de incurrir en las sanciones establecidas en el Art. 195 del Código del Trabajo.

Dentro de las modalidades de trabajo, se han determinado obligaciones adicionales, a:

- Los trabajadores en el servicio doméstico; quienes *no puede retirarse inopinadamente si causa grave incomodidad o perjuicio al empleador, está obligado a permanecer en el servicio el tiempo necesario hasta que pueda ser reemplazado sin que exceda los 15 días, salvo que deje una persona en su lugar y ésta sea aceptada.*
- Los trabajadores agrícolas, sean jornaleros o destajeros, deben:
 - 1a.- Procurar la mayor economía en beneficio de los intereses del empleador;*
 - 2a.- Devolver los útiles que le hubieren entregado;*
 - 3a.- Emplear durante el trabajo los útiles y herramientas en la forma más apropiada y cuidadosa, a fin de evitar su destrucción;*
 - 4a.- Prestar su contingente personal en cualquier tiempo en caso de peligro o fuerza mayor; y,*
 - 5a.- Prestar sus servicios aun en días de descanso y en horas suplementarias percibiendo sus salarios con los recargos de ley, en las cosechas, cuando amenacen peligros o daños de consideración.*

Finalmente en el campo de las obligaciones, el Código del Trabajo, impone a *los funcionarios judiciales y administrativos a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía de sus derechos.*

1.4 De los derechos

Corresponde establecer los derechos que genera la relación laboral, tanto para la parte empleadora como aquella que ejecuta el trabajo.

Dentro del primer grupo, la normativa ha señalado los siguientes derechos:

- **A exigir garantía**²⁸
- **A terminar la relación**²⁹

²⁸ Art. 85.- **Anticipo de remuneración por obra completa.**- Cuando se contrate una obra que no puede entregarse sino completa, se dará en anticipo por lo menos la tercera parte del precio total y lo necesario para la adquisición de útiles y materiales. En este caso el empleador tendrá derecho a exigir garantía suficiente.(Código del Trabajo

²⁹ **Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual de trabajo: 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; 8.- Por voluntad del trabajador según el artículo 173; y, 9.- Por desahucio.- **Art. 172 Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:** 1.- Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor; 2.- Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados; 3.- Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador; 4.- Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, ascendientes o descendientes, o a su representante; 5.- Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió; 6.- Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará

- **Comprobación de la enfermedad no profesional del trabajador**³⁰
- **A la libertad de asociación**³¹

Para el segundo grupo, esto es, a los trabajadores les corresponden los derechos siguientes:

- **Irrenunciabilidad**³²
- **Con relación al servicio militar**³³
- **Al descanso semanal**³⁴

asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y, 7.- Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

³⁰ **Art. 178.- Comprobación de la enfermedad no profesional del trabajador.-** El trabajador que adoleciere de enfermedad no profesional la comprobará con un certificado médico, de preferencia de un facultativo de la Dirección Nacional Médico Social del IESS.- **El empleador tendrá derecho, en cualquier tiempo, a comprobar la enfermedad no profesional del trabajador, mediante un facultativo por él designado.-** Si hubiere discrepancia, el Inspector del Trabajo decidirá, el caso, debiendo nombrar un tercer facultativo, a costa del empleador.

³¹ **Art. 447.- Libertad de asociación.-** Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones.- Las asociaciones profesionales o sindicatos tienen derecho de constituirse en federaciones, confederaciones o cualesquiera otras agrupaciones sindicales, así como afiliarse o retirarse de las mismas o de las organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores...

³² **Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.-** Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

³³ **Art. 43.- Derechos de los trabajadores llamados al Servicio Militar Obligatorio.-** Cuando los trabajadores ecuatorianos fueren llamados al servicio en filas, por las causales determinadas en la Ley de Servicio Militar Obligatorio en las Fuerzas Armadas Nacionales, las personas jurídicas de derecho público, las de derecho privado con finalidad social o pública y los empleadores en general, están obligados: 1.- A conservar los cargos orgánicos y puestos de trabajo en favor de sus trabajadores que fueren llamados al servicio; 2.- A recibir al trabajador en el mismo cargo u ocupación que tenía al momento de ser llamado al servicio, siempre que se presentare dentro de los treinta días siguientes al de su licenciamiento; 3.- A pagarle el sueldo o salario, en la siguiente proporción: - Durante el primer mes de ausencia al trabajo, el ciento por ciento. - Durante el segundo mes de ausencia al trabajo, el cincuenta por ciento. - Durante el tercer mes de ausencia al trabajo, el veinticinco por ciento.- Quienes les reemplazaren interinamente no tendrán derecho a reclamar indemnizaciones por despido intempestivo.- Iguales derechos tendrán los ciudadanos que, en situación de "licencia temporal", fueren llamados al servicio en filas por causas determinadas en las letras a) y b) del artículo 57 de la Ley de Servicio Militar Obligatorio en las Fuerzas Armadas Nacionales.- Los empleadores que no dieren cumplimiento a lo prescrito en este artículo, serán sancionados con prisión de treinta a noventa días o multa que se impondrá de conformidad con lo previsto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, sin perjuicio de los derechos de los perjudicados a reclamar las indemnizaciones que por la Ley les corresponda.

- **Recepción y pago del trabajo por obra o por tarea**³⁵
- **Al retorno al trabajo**³⁶
- **A dar por terminado el contrato**³⁷
- **Al pago para el regreso a su residencia habitual**³⁸
- **A indemnizaciones y bonificaciones**³⁹

³⁴ **Art. 62.- Trabajo en días y horas de descanso obligatorio.-** En los días y horas de descanso obligatorio el empleador no podrá exigir al trabajador labor alguna, ni aun por concepto de trabajo a destajo, exceptuándose los casos contemplados en el artículo 52.- **Art. 275.- Descanso y vacaciones.-** Los domésticos tienen derecho a un día de descanso cada dos semanas de servicio.- Los que hayan servido más de un año sin interrupción en una misma casa, tendrán derecho a una vacación anual de quince días, con remuneración íntegra.

³⁵ **Art. 82.- Remuneraciones por horas: diarias, semanales y mensuales.-** En todo contrato de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueran permanentes o se trataran de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas.- Si en el contrato de trabajo se hubiere estipulado la prestación de servicios personales por jornadas parciales permanentes, la remuneración se pagará tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales o sectoriales.- De igual manera se pagarán los restantes beneficios de ley, a excepción de aquellos que por su naturaleza no pueden dividirse, que se pagarán íntegramente.

³⁶ **Art. 176.- Obligación del trabajador que hubiere recuperado su salud.-** El trabajador está obligado a regresar al trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que recuperó su salud y quedó en situación de realizar las labores propias de su cargo. Si no volviere dentro de este plazo, caducará su derecho para exigir al empleador su reintegración al trabajo y al pago de la indemnización establecida por el artículo 179.- Tampoco tendrá derecho para reintegrarse al trabajo ni a reclamar el pago de dicha indemnización si ha estado prestando servicios no ocasionales a otro empleador, durante el tiempo considerado de enfermedad no profesional.

³⁷ **Art. 170.- En los casos previstos en el artículo 169, numeral 3 de este Código, la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad;** bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.- **Art. 171.- Obligación del cesionario y derecho del trabajador.-** En caso de cesión o de enajenación de la empresa o negocio o cualquier otra modalidad por la cual la responsabilidad patronal sea asumida por otro empleador, éste estará obligado a cumplir los contratos de trabajo del antecesor. En el caso de que el trabajador opte por continuar con la relación laboral, no habrá lugar al pago de indemnizaciones.- **Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.-** El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes: 1.- Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge, ascendientes o descendientes; 2.- Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y, 3.- Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.

³⁸ **Art. 182.- Pago para el regreso del trabajador.-** Terminado un contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador que hubiere tenido que trasladarse desde el lugar de su residencia habitual al de su trabajo, tendrá derecho a que el empleador le suministre el dinero necesario para el regreso, salvo el caso contemplado en el numeral 4o. del artículo 172.

- *A la libertad de asociación*⁴⁰
- *A integrar el comité de empresa*⁴¹
- *A la huelga y su remuneración respectiva*⁴²
- *A intervenir en el remate*⁴³

No obstante, la determinación de los derechos para los sujetos de la relación laboral, en la normativa constitucional se establece el trabajo como un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, es decir, está incluido en el Régimen de Desarrollo Económico.

2. De los sujetos de la relación de trabajo

³⁹ **Art. 191.- Indemnizaciones y bonificaciones al trabajador.-** Tendrá derecho a las indemnizaciones fijadas en los artículos 187 y 188 y a las bonificaciones establecidas en este capítulo, el trabajador que se separe a consecuencia de una de las causas determinadas en el artículo 173.

⁴⁰ **Art. 440.- Libertad de asociación.-** Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones. - Las asociaciones profesionales o sindicatos tienen derecho de constituirse en federaciones, confederaciones o cualesquiera otras agrupaciones sindicales, así como afiliarse o retirarse de las mismas o de las organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores.- Todo trabajador mayor de catorce años puede pertenecer a una asociación profesional o a un sindicato.- Las organizaciones de trabajadores no podrán ser suspendidas o disueltas, sino mediante procedimiento judicial, ante el Juez del Trabajo. - Cuando un empleador o empresa tuviere varias agencias o sucursales en diferentes provincias, los trabajadores en cada una de ellas pueden constituir sindicato, asociación profesional. Los requisitos de número y los demás que exija la ley se establecerán en relación con cada una de tales agencias o sucursales.

⁴¹ **Art. 460.- Derecho a integrar el comité de empresa.-** Tendrán derecho a formar parte del comité de empresa todos los trabajadores de la misma, sin distinción alguna, sujetándose a los respectivos estatutos.

⁴² **Art. 467.- Derecho de huelga.-** La ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, con sujeción a las prescripciones de este parágrafo. Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados.

⁴³ **Art. 495.- Derechos de los trabajadores para intervenir en el remate.-** Los trabajadores pueden hacer postura con la misma libertad que cualquiera otra persona, e imputarla al valor de su crédito sin consignar el diez por ciento del valor total de la oferta, aunque hubiere tercera coadyuvante. Si el avalúo de los bienes embargados fuere superior al valor del crédito materia de la ejecución, consignarán el diez por ciento de lo que la oferta excediere al crédito.

2.1 *Conceptos*

La normativa laboral no define a los sujetos de la relación laboral en conjunto, sino que al limitar el ámbito de protección al trabajo dependiente, subordinado, da una definición independiente, describiendo a cada uno con características propias. Sin embargo se complementan uno con otro, ya que si faltare uno de ellos la misma no tiene existencia jurídica. Es decir, la normativa lo que hace es especificar las condiciones a las que se sujetaran para la prestación del servicio.

En algunas legislaciones solo hacen referencia a dos partes, el trabajador y el empleador, en otras adicionan al centro de trabajo o lugar donde se ejecuta la relación laboral o contrato de trabajo.

El Código del Trabajo determina que la relación laboral está compuesta por dos sujetos, describiendo lo que debe entenderse por trabajador y empleador.

Por su parte la, la actual normativa constitucional también alude la existencia de dos partes, una *trabajadora*, y la otra indica que es la parte *empleadora*.⁴⁴

⁴⁴ Asamblea Nacional Constituyente (2008) Constitución de la República del Ecuador. Art. 327. Registro Oficial 440. 20 octubre. Quito.

Ahora bien, por trabajador se quiere representar aquella persona, mujer u hombre que presta servicios a cambio de una remuneración.

Mientras que por empleador o empleadora aquella que se beneficia del servicio por el que paga una remuneración.

Finalmente, debe tomarse en consideración que el Derecho del Trabajo, dentro de los sujetos de la relación laboral, no solo considera a los trabajadores y empleadores, en forma individual, sino también sus organizaciones, como sujetos colectivos, ya que son los que en definitiva han dado origen a la legislación laboral, en virtud, que son las asociaciones de los mismos los que a través de las luchas sociales, lograron las normativas que regulan sus relaciones.

2.2 Clasificación

La clasificación que señala el Código del Trabajo, sobre los sujetos de la relación laboral guarda sindéresis con la normativa constitucional vigente, la misma que señala a dos sujetos cuando refiere que será ***bilateral, es decir, la parte trabajadora y la parte empleadora.***

2.2.1 De los trabajadores: la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser

*empleado u obreros*⁴⁵, la misma que por mandato constitucional implica hombres y mujeres.

Además hace a este grupo se hace alusión a *empleados privados o particulares* y a *empleados de confianza*. Los primeros son aquellos *que se compromete a prestar a un empleador servicios d carácter intelectual o intelectual y material en virtud de sueldo, participación de beneficios o cualquier forma semejante de retribución siempre que tales servicios no sean ocasionales*⁴⁶; y, los segundos, son aquellos que *tuvieren funciones de confianza y dirección, esto es el trabajo de quienes, en cualquier forma, representen al empleador o hagan sus veces; el de los agentes viajeros, de seguro, de comercio como vendedores y compradores, siempre que no estén sujetos a horario fijo, y el de los guardianes o porteros residentes, siempre que exista contrato escrito ante la autoridad competente que establezca los particulares requerimientos y naturaleza de las labores*⁴⁷.

Cabanellas, al referir al término *empleado*, *designa al funcionario técnico o profesional que presta su actividad al gobierno para la realización de fines de interés público. Este concepto era casi exclusivo hasta concluir el siglo XIX. En la actualidad; se distingue entre el empleado del Derecho Administrativo, el que acaba de definirse, y el del Derecho Laboral, donde tiende a oponerse a obrero, dentro del común denominador*

⁴⁵ Art. 9 Código del Trabajo

⁴⁶ Art. 305 ibídem

⁴⁷ Art. 58 ibídem

del vocablo trabajador, y, por empleados de confianza los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fe y apoyo especiales por parte del empresario o dirección de la empresa.

El Código del Trabajo no hace alusión a lo que debe considerarse como obrero. Sin embargo, la normativa constitucional⁴⁸ determina que en el sector público, las obreras y los obreros estarán sujetos al Código del Trabajo, en virtud de lo cual las servidoras y servidores están sujetos a la Ley Orgánica de Servicio Público⁴⁹ –LOSEP–.

La definición de obrero se la localiza, en la ***Ley Orgánica de Empresas Públicas***⁵⁰, al señalar que los ***obreros*** son aquellos definidos como tales por la autoridad competente, aplicando parámetros objetivos y de clasificación técnica, que incluirá dentro de este personal a los cargos de ***trabajadoras y trabajadores que de manera directa formen parte de los procesos operativos, productivos y de especialización industrial de cada empresa pública***.⁵¹

La doctrina de la OIT, al tratar sobre el término *trabajador*, señala que es *utilizado con frecuencia para referir a la persona que presta servicios en*

⁴⁸ Art. 229 inc. 3°

⁴⁹ Suplemento del Registro Oficial N°294: 6 octubre 2010.

⁵⁰ Segundo Suplemento del Registro Oficial N° 48: 16 octubre 2009

⁵¹ Art.18

*una relación de trabajo, aunque en sentido propio esa voz genérica abarcaría al trabajador independiente.*⁵² Destaca que en la legislación chilena, se refiere a la persona que *presta servicios bajo dependencia o subordinación*, mientras que en la mexicana es *el personal subordinado*, y, en la nicaragüense, son las *que trabajan bajo la dirección y subordinación directa o delegada del empleador*.

En el estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo, a las legislaciones de los países que la conforman, concluyen que ninguna define de manera precisa el término **trabajador**, por lo que considera que la jurisprudencia está obligada a establecer los factores o indicadores para distinguir al contrato o relación de trabajo e identificar sus partes o sujetos que la conforman, sin embargo existe mucha coincidencia en señalar que *trabajador es quien trabaja, cualquiera que sea su condición, mediante contrato con un empleador, por el pago de una remuneración*.

Cabanellas, da varias acepciones del término: *trabajador es quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil*. Refiere que puede considerarse al *obrero que realiza una tarea manual, o jornalero, como todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado, y finalmente como la parte retribuida en el contrato de trabajo*.

⁵² OIT (2003) cit. Pág. 22.

2.2.2 De los empleadores: se los define como, *la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio.*⁵³

La ley laboral considera que el Estado, los consejos provinciales, municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público, las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares así como la de los ferrocarriles del estado y los cuerpos de bomberos tienen la calidad de *empleadores* respecto de los obreros de la obra pública nacionales o locales⁵⁴.

Además, *son empleadores para los efectos de las relaciones contractuales en el trabajo a domicilio, los fabricantes, comerciantes, intermediarios, contratistas, subcontratistas, destajeros, etc. que dan o encarguen trabajo en esta modalidad. Es indiferente que suministren o no los materiales y útiles o que fijen el salario a destajo, por obra o en otra forma.*⁵⁵ sin embargo esta disposición legal difiere de la prohibición constitucional relativa a la prohibición de cualquier forma de precarización del trabajo.

⁵³ Art. 10 Código del Trabajo

⁵⁴ Art. 10 Código del Trabajo: *Se entiende por tales obras no solo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicios públicos aún cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma de pago.*

⁵⁵ Art. 274 ibídem

De igual forma. se considera empleador al *maestro de taller respecto de sus operarios y aprendices, con las limitaciones determinadas en la Ley del Artesano*⁵⁶.

Por empleador agrícola se entiende al *que se dedica por cuenta propia al cultivo de la tierra, sea que dirija la explotación personalmente o por medio de representantes o administradores*⁵⁷.

Otra denominación es la de **empresario**, teniéndose por tal, a *quien organiza, dirige o explota alguna empresa. También es el que por concesión o contrato realiza una obra pública o explota un servicio de igual índole.*

Los estudios realizado por la OIT, ya referido, a las diferentes legislaciones, concluye que *empleador es la persona que emplea al trabajador, o que usa sus servicios, eventualmente en virtud de un contrato de trabajo. Señala que en España, la ley también refiere en forma expresa a los empleadores que legalmente suministran mano de obra. Un empleador o empresario es una persona física o jurídica, o una comunidad de bienes, que recibe la prestación de servicios de trabajadores por cuenta ajena, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas. En Brasil el*

⁵⁶ Art. 293 ibídem

⁵⁷ Art. 332 ibídem

empleador es la persona que asume los riesgos de la actividad económica, contrata, remunera y dirige la prestación personal de servicio. Además, en algunas legislaciones se refieren a la persona que firma el contrato con el trabajador, y, en ese caso puede incluir también a personas que representan al empleador.

2.3 La empresa, como “tercer sujeto”, de la relación laboral, constituye una *organización de personal, capital y trabajo, con una finalidad lucrativa, ya sea de carácter privado, en que persigue la obtención de un lucro para los socios o los accionistas; o de carácter público, en que se propone realizar un servicio público o cumplir otra finalidad beneficiosa para el interés general.*

58

Por otra parte, al adecuar formal y materialmente las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la nueva Constitución, surge la **Ley Orgánica de Empresas Públicas**, donde se define a las **empresas públicas**, como las *entidades que pertenecen al Estado en los términos que establece la Constitución de la República, personas jurídicas de derecho público, con patrimonio propio, dotadas de autonomía presupuestaria, financiera, económica, administrativa y de gestión. Estarán destinadas a la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y en general al*

⁵⁸ Cabenellas, ob. Cit.

desarrollo de actividades económicas que corresponden al Estado, lo que guarda relación con la definición doctrinaria, antes indicada.

Sin embargo, Krotoschin, refiere que *si bien el vocablo empresa, comúnmente, indica la actividad organizada para emprender o llevar a cabo operaciones mercantiles o industriales, la ley utiliza la misma expresión para instituciones que persiguen fines benéficos, sin que se perciba la razón por qué, siendo así, el concepto no se ha extendido a fines culturales o ideales, en general.*⁵⁹

Además, en la referida ley, se determina que en el sector público, existen empresas subsidiarias, filiales, agencias y unidades de negocio. Definiendo a **las empresas subsidiarias**, como *sociedades mercantiles de economía mixta creadas por la empresa pública, en las que el Estado o sus instituciones tengan la mayoría accionaria. Las empresas filiales son sucursales de la empresa pública matriz que estarán administradas por un gerente, creadas para desarrollar actividades o prestar servicios de manera descentralizada y desconcentrada;* y, a las **Agencias y Unidades de Negocio** como *áreas administrativo - operativas de la empresa pública, dirigidas por un administrador con poder especial para el cumplimiento de las atribuciones que le sean conferidas por el representante legal de la referida empresa, que*

⁵⁹ KROSTOSCHIN, Ernesto (1981) "Tratado práctico de Derecho del Trabajo" p. 160. Cuarta Edición. Ediciones Depalma. Buenos Aires.

no gozan de personería jurídica propia y que se establecen para desarrollar actividades o prestar servicios de manera descentralizada y desconcentrada.

Por otra parte, se considera a la **empresa** como la *unidad de producción o de cambio basada en el capital y que persigue la obtención de beneficio, a través de la explotación de la riqueza, de la publicidad, el crédito, etc.*

En el ámbito mercantil Cabanellas define a la empresa como una *organización lucrativa de personal (empresario o dirección, socios industriales o trabajadores), capital (dinero, propiedades, máquinas y herramientas, mobiliario, etc.) y trabajo (actividad organizadora, directiva, investigadora, publicitaria, técnica y de ejecución material), con una unidad de nombre, permanencia en actividad y finalidad definida.*

En todo caso, se debe considerar que la **empresa** en las relaciones laborales se confunde con la figura de *empresario o empleador*. Es más se produce una despersonalización del término, ya que al referirse como el lugar de trabajo, a la persona trabajadora no le interesa si se trata de una persona jurídica, sociedad de hecho o de una persona natural, simplemente, se refiere a ella como el lugar donde trabaja, en virtud, de lo cual, no es un “tercer sujeto”, sino el segundo, porque puede ser una persona natural o jurídica.

3. Del contrato de trabajo

3.1 Definición

*Es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.*⁶⁰

Ahora bien, de la definición señalada, se extraen los elementos esenciales del contrato:

- a) *El acuerdo de las partes;*
- b) *La prestación de servicios lícitos y personales*
- c) *La relación de dependencia*
- d) *El pago de la remuneración*

Es decir, el ***acuerdo de las partes*** hace relación a las condiciones sobre las que se va a sujetar la relación laboral, sin embargo la falta de acuerdo, se puede colegir la existencia de una relación laboral tácita; la ***prestación del servicio lícito y personal***, alude a un servicio no prohibido por la ley y que el mismo debe ser ejecutado por sí mismo, no por interpuesta persona; la ***relación de dependencia o subordinación*** constituye la obligación del

⁶⁰ Art. 8 Código del Trabajo

trabajador de someterse a las instrucciones de la parte empleadora, a éste le corresponde fijar horario, lugar de trabajo, la forma como debe realizarse, la facultad sancionadora, etc.; y, el *pago de la remuneración* indica la obligación de la parte empleadora de pago, pues no existe trabajo gratuito⁶¹, la remuneración puede ser pactada por las partes en forma libre, ante falta de acuerdo, le corresponderá la determinada en la ley a través de las Tablas Sectoriales o la básica unificada, el pacto colectivo o la costumbre del lugar

La ley, la doctrina y la jurisprudencia han determinado que si falta uno de los elementos no existe contrato de trabajo.

Por otra parte, el contrato es la fuente de la relación, ya que ésta se vincula a su ejecución, esto es, a la prestación efectiva del trabajo, aunque a veces los efectos que se derivan no nacen exclusivamente del contrato sino de la ley, por ello goza de protección.

Para identificar plenamente si se trata de un contrato de trabajo, aunque se lo denomine de otra forma, se establece la aplicación de ciertos principios, como el de la primacía la realidad.

Sin embargo, ante la inexistencia del contrato escrito, la parte empleadora no podrá alegar su invalidez o nulidad, ni exigir a la persona trabajadora el

⁶¹ *Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley (Art. 66,17 CRE)*

cumplimiento de las obligaciones contraídas, ya que sólo puede ser alegada por el trabajador.⁶²

En los demás casos, cuando la ley no exija la formalidad, las partes podrán acordar las condiciones o no libremente.

Finalmente, es oportuno señalar que en los casos que el contrato de trabajo deba celebrarse por escrito, el registro es dentro de los 30 días siguientes a su celebración, ante el Inspector de Trabajo, de conformidad a lo previsto en el Art. 20 del Código del Trabajo. Sin embargo el Ministerio de Relaciones Laboral, actualmente a través de su servicio en línea, otorga los formatos y convoca a las partes a la suscripción por lo que el registro se produce en forma inmediata, para optimizar el cumplimiento de la normativa laboral.

3.2 Clasificación de los contratos de trabajo

Los contratos de trabajo se los dividen en dos grandes grupos, los individuales y los colectivos. Para los efectos de esta investigación, se hace referencia única y exclusivamente a los primeros.

Por ello, al contrato individual de trabajo, se le asigna una división básica, puede ser *expreso* cuando las partes acuerdan las condiciones en forma

⁶² Art. 40 ibídem

verbal o escrita; y *tácito* cuando hay relación de trabajo, aunque las partes no hayan formalizado el contrato en forma expresa.

Ahora bien, el Código del Trabajo, estipula una clasificación de los contratos en el Art. 11, dentro de la cual ocupan el primer lugar los que ya se hizo referencia; esto es, el *expreso* o *tácito*, *aquellos* pueden ser en forma *verbal o escrita*, y los segundos, cuando no se fijan las condiciones pero existe la relación laboral, además señala que existe un grupo de contratos que en forma obligatoria **deben celebrarse por escrito:**⁶³

- a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;*
- b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vitales generales vigentes;*
- c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;*
- d) Los a prueba;*
- e) Los de enganche;*
- f) Los por grupo o por equipo;*
- g) Los eventuales, ocasionales y de temporada;*
- h) Los de aprendizaje;*
- i) Los que se estipulan por uno o más años;*
- j) Los que se pacten por horas;*

⁶³ Art. 19 Código del Trabajo

k) Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y,

l) En general, los demás que se determine en la Ley,

Siguiendo con la clasificación, el contrato de trabajo individual, pueden ser:

a) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;

b) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;

c) A prueba;

d) Por obra cierta, por tarea y a destajo;

e) Por enganche;

f) Individual o por equipo; y,

g) Por horas.⁶⁴

Es oportuno señalar, que también se determina la obligación de celebrar por escrito los contratos de trabajo para ***operaciones de maquila, por jornadas parciales permanente, para zonas francas.***

⁶⁴ A partir del 20 de octubre del 2088, la normativa constitucional (art. 327) prohibió la contratación laboral por horas. Sin embargo, subsiste el contrato de trabajo individual a jornada parcial permanente. Sin embargo el Mandato Constitucional N° 8, en su art. 2, ya había eliminado y prohibido la contratación laboral por hora, pero con el fin de promover el trabajo, garantizó la jornada parcial prevista en el Art. 82 del CT

Doctrinariamente se establece que los contratos individuales de trabajo pueden ser de dos clases:

- ***Escrito:*** cuando la ley lo exige o las partes a voluntad, han estipulado las condiciones del mismo; y,
- ***Verbal:*** cuando las partes acuerdan verbalmente las referidas condiciones.

También, se hace referencia al tiempo de duración del contrato y pueden ser:

- ***Por tiempo indefinido:*** cuando las partes no han determinado en forma expresa el tiempo de duración del contrato o la relación laboral, o bien han estipulado una vigencia indefinida; y,
- ***Por tiempo fijo:*** cuando las partes acuerdan el tiempo de validez del contrato.

Es oportuno, referir que el Código del Trabajo estipula que todo contrato sea indefinido o plazo fijo tiene una duración mínima de un año. Sin embargo el contrato a plazo fijo no puede exceder de dos años, no renovables, ya que si pasa de dicho tiempo se convertirá en indefinido.

Igualmente, la doctrina señala que los contratos de trabajo según el número de trabajadores pueden ser:

- ***Unipersonal:*** el que se celebra con un trabajador; y

- ***Pluripersonal:*** el que se celebra con varios trabajadores, tales como:
 - o ***Enganche:*** se realiza para trabajos fuera del lugar de residencia de los trabajadores, sea dentro o fuera del país;
 - o ***De grupo:*** se celebra para que todos los trabajadores realicen una tarea común; y.
 - o ***En equipo:*** se otorga con un grupo de trabajadores organizados, por lo que el jefe los representa, y comúnmente se contrata para labores complementarias.

3.3 Tiempo de duración de los contratos de trabajo

Establécese ***un año como tiempo mínimo de duración***, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo

considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes.

Sin embargo, la ley prevé excepciones, a la regla general, cuando se trate de los siguientes casos:

- a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador o empleadora;
- b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
- c) Los de servicio doméstico;
- d) Los de aprendizaje;
- e) Los celebrados entre los artesanos y sus operarios;
- f) Los contratos a prueba;
- g) Los que se pacten por horas; y,
- h) Los demás que determine la Ley.

4. De la terminación de la relación de trabajo o contrato de trabajo

4.1 De la terminación

La doctrina señala principios que protegen la estabilidad en el trabajo, y la normativa laboral la acoge, por ello establece tiempos mínimos para la terminación del contrato así como un tiempo máximo a objeto de que se beneficie de una prestación que le permita tener una vida digna y una vez decente.

La terminación, constituye la conclusión de la relación laboral o poner fin al contrato de trabajo.

Esa terminación puede producirse por causas legales o ilegales, en consecuencia la persona trabajadora o empleadora se beneficiará de las bonificaciones e indemnizaciones, según el caso.

La terminación de la relación laboral o el contrato de trabajo constituyen la antítesis de la estabilidad en el trabajo, es lo opuesto a las pretensiones de las partes que actúan de buena fe.

El contrato de trabajo, sea a plazo fijo o indefinido tiempo como plazo mínimo es de un año, pero el mismo puede terminar por decisión de las partes contratantes, en forma individual o conjunta.

Es preciso señalar, que se encuentran reguladas las causas por las cuales se puede concluir el contrato y el trámite previsto para tal efecto, pues si termina al margen de la ley, puede generar el pago de indemnizaciones.

4.2 De las causas generales para la terminación del contrato

El tiempo de duración de los contratos está vinculado a su terminación, esto es, tratándose de contratos a tiempo fijo o indefinido, va a depender de la naturaleza del mismo.

Cuando se trate de un contrato de obra cierta, su terminación va a estar vinculada al plazo en que la obra debe ser entregada.

En los contratos eventuales, ocasionales o de temporada, o en un contrato con tiempo de prueba, su terminación está vinculada al plazo de duración de los mismos.

Sin embargo cuando se trate del periodo de prueba, vencido el mismo, si ninguna de las partes manifestó su voluntad de terminar el contrato continuará su vigencia hasta completar como mínimo un año.

Ahora bien, cuando la terminación del contrato alude al abandono sin causa legal o renuncia realizado por el trabajador, puede generar acciones legales por la parte contraria, con el fin de evitar pagos legales.

Cuando la terminación de la relación tenga que ver con el cierre del negocio, la quiebra, el paro patronal o cualquier otra causa imputable a la parte empleadora puede generar el reclamo del o los trabajadores a través de las acciones que franquea la ley.

Finalmente, puede concluirse que el contrato de trabajo o la relación laboral, puede terminar en forma general, por las siguientes causas:

- ***Por vencimiento del plazo o conclusión de la obra;***
- ***Por acuerdo de las partes;***
- ***Por voluntad unilateral de una de las partes: y,***
- ***Por causas ajenas a la voluntad de las partes.***

4.3 De las causas legales para la terminación del contrato

Se ha referido anteriormente, que la relación laboral o el contrato de trabajo puede concluir por decisión de cualquiera de las partes, y según sea el caso generará bonificaciones o indemnizaciones. Sin embargo también puede producirse por las causas señaladas en el Art. 169 del Código del Trabajo:

- 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 habiendo sido previsto, no lo pudieron evitar.*
- 7.- Por voluntad del Empleador.*
- 8.- Por voluntad del trabajador.*
- 9.- Por desahucio.*

4.4 De las causas por voluntad del empleador/a para la terminación del contrato

El contrato de trabajo puede terminar por voluntad unilateral de la parte empleadora, para cuyo efecto es necesario que preceda de la autoridad del trabajo una autorización denominada *visto bueno*⁶⁵, ya que de no hacerlo, se colocará al margen de la ley, en este caso será reo de las indemnizaciones previstas en la ley.

En el Código del Trabajo, se han señalado diversas causales por las cuales la parte empleadora puede dar por terminado el contrato individual de trabajo, según la naturaleza del contrato o la relación de trabajo, tales como:

- ***Terminación según el art. 32:*** En caso de indisciplina o desobediencia grave a los reglamentos internos legalmente aprobados, falta de probidad o conducta inmoral del trabajador, o injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes o a su representante del equipo para la sustitución del trabajador.

⁶⁵ *La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación la as pruebas aportadas en el juicio (Art. 183, inc. 2º CT)*

- **Terminación según el art. 163:** El empleador puede despedir al aprendiz, sin responsabilidad:

- *Por faltas graves de consideración a él, a su familia o a sus clientes; y,*

- *Por incapacidad manifiesta o negligencia habitual en el oficio, arte o trabajo*

- **Terminación según el art. 172:** El Empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor.

2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados.

3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador.

4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, ascendientes o descendientes, o a su representante.

5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.

6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes.

7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar; sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

- ***Terminación según el art. 299:*** El contratista podrá ordenar la cesación del trabajo pagando al artesano los gastos, el valor de la parte confeccionada y una indemnización que, en caso de desacuerdo, fijará el juez.

- ***Terminación según el art. 310:*** Los contratos de los empleados privados terminan por las causas generales. Además el empleador puede también dar por concluido el contrato, sin necesidad de desahucio:

- *Cuando el empleado revele secretos o haga divulgaciones que ocasionen perjuicios al empleador; y,*

- *Cuando el empleado haya inducido al empleador a celebrar el contrato mediante certificados falsos.*

- **Terminación según el art. 329:** Además de las causas puntualizadas en el art. 172 del CT son faltas graves que autorizan el despido de los conductores, maquinistas, fogoneros, guardavías, guardabarreras, guardagujas y, en general el personal que tenga a su cargo funciones análogas a estos, las siguientes:

- *Desempeñar el servicio bajo la influencia de bebidas alcohólicas o de alucinógenos o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas*

- *Faltar a su trabajo sin previo aviso y sin causa justificada por más de 24 horas*

- *El retraso sin justa causa al servicio, cuando se repita por más de tres veces en el mes; y,*

- *La inobservancia de los reglamentos de tránsito y de los especiales de la empresa, legalmente aprobados, en lo que se refiere a evitar accidentes.*

- **Terminación según el art. 410:** La omisión de acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador, constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

- **Terminación según el art. 412:** La resistencia del trabajador a obtener la ficha de salud facilitada por el empleador o requerida por la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del IESS, constituye causa para la terminación del contrato de trabajo, siempre que hubiere discurrido treinta días desde la fecha de

notificación al trabajador, por medio de la inspección del trabajo, para la obtención de la ficha.

- **Terminación según el art. 513:** Si la huelga fuere declarada ilícita el empleador o empleadora tendrá derecho a despedir o desahuciar a las trabajadoras o trabajadoras

- **Terminación según el art. 623:** Los jefes de los cuerpos de bomberos de la República podrán separar de hecho y provisionalmente al trabajador que incurriere en faltas que merezcan tal sanción.

Por otra parte, si el empleador/a deja constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la **autoridad del trabajo** que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste hecho, en las siguientes **cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones**. Sin embargo, si en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se **dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores**.

4.5 De las causas por voluntad del trabajador/a para la terminación del contrato

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

1. *Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes;*

2. *Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y.*

3. *Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en lo referente al trabajo de sábados y domingos (art. 52), pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.*

4.6 De las causas previstas en el contrato

Al celebrar el contrato de trabajo, las partes pueden acordar las causas por las cuales puede terminar el contrato, a voluntad o libremente. Sin embargo

de no quedar pactado, la ley prevé forma de terminarlo, según ha quedado analizado anteriormente.

Por la relevancia jurídica que produce, necesariamente en los contratos debe fijarse el tiempo de duración, siendo una de las causales primigenias para su terminación, para cuyo efecto deberá seguirse el trámite legal, denominada **desahucio**.

Otra causa es el objeto del contrato, esto es, cumplido el mismo concluye, es decir, si el objeto del contrato es una obra o un servicio, satisfecho, termina el contrato, según lo pactado.

Sin embargo las partes pueden concluir en cualquier momento el contrato, siempre que sea de mutuo acuerdo, porque la terminación unilateral por cualquiera de las partes, fuera del entorno legal, es ilícita y genera penalidades, según sea la persona que lo concluya.

No obstante, el contrato puede concluir por causas no previstas en el contrato, es decir ajenas a la voluntad de las partes, como caso fortuito o fuerza mayor.

4.7 Del Convenio N° 158 de la OIT Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.

La Organización Internacional del Trabajo, a través de la Conferencia General, congregada en Ginebra el 2 de junio de 1982, en atención a las novedades registradas desde la recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo de 1963, consideró oportuno adoptar nuevas normas internacionales, relativas a la misma, contenidas en el **Convenio N° 158 Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.**

El convenio referido se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las personas empleadas.

En el Art. 3 del se dejó establecido que, las expresiones *terminación* y *terminación de la relación de trabajo* significan terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.

Para efecto de la investigación, es oportuno señalar, que el convenio señaló que: *No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio*⁶⁶.

⁶⁶ Art. 4

Ahora bien, en el ámbito nacional, las causas justificadas, son las que han quedado señaladas anteriormente. Sin embargo, la convención señaló que: *No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad.*

Por otra parte, si bien contempla la legislación ecuatoriana las formas de impugnación de las que puede hacer uso el trabajador que se ha visto privado de su trabajo, por causas ajenas a su voluntad, la referida convención estipuló que: *Podrá considerarse que el trabajador ha renunciado a su derecho de recurrir contra la terminación de su relación de trabajo si no hubiere ejercido tal derecho dentro de un plazo razonable después de la terminación.*⁶⁷

El plazo razonable que hace referencia el convenio, se refiere a la prescripción de tres años de terminada la relación laboral, señalada por el Código del trabajo⁶⁸, sin perjuicio de las prescripciones especiales.

⁶⁷ Art. 8 numeral 3

⁶⁸ Art. 635, 636, 403, 192

Además, al recurrir a las autoridades administrativas o judiciales, la prueba del despido le corresponde al trabajador, sin embargo el Convenio determina que:

Artículo 9

1. Los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio estarán facultados para examinar las causas invocadas para justificar la terminación de la relación de trabajo y todas las demás circunstancias relacionadas con el caso, y para pronunciarse sobre si la terminación estaba justificada.

*2. A fin de que el trabajador no esté obligado a asumir por su sola cuenta la carga de la prueba de que su terminación fue injustificada, los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 –**administrativa o judicial**- del presente Convenio deberán prever una u otra de las siguientes posibilidades, o ambas:*

*a) **incumbirá al empleador la carga de la prueba de la existencia de una causa justificada para la terminación, tal como ha sido definida en el artículo 4 del presente Convenio;***

*b) **los organismos mencionados en el artículo 8 –administrativo o judicial-** del presente Convenio estarán facultados para decidir acerca de las causas invocadas para justificar la terminación habida cuenta de las pruebas*

aportadas por las partes y de conformidad con los procedimientos establecidos por la legislación y la práctica nacionales.

*3. En los casos en que se invoquen para la terminación de la relación de trabajo razones basadas en necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio, los organismos mencionados en el artículo 8 – **administrativa o judicial**- del presente Convenio estarán facultados para verificar si la terminación se debió realmente a tales razones, pero la medida en que esos organismos estarán facultados también para decidir si esas razones son suficientes para justificar la terminación deberá determinarse por los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1⁶⁹ de este Convenio.*

Ahora bien, tratándose sobre la terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador, la normativa ecuatoriana, contempla la posibilidad de volver las cosas al estado anterior, cuando hubiere hecho uso del visto bueno, cuyo resultado le fuere negativo, en virtud, de lo cual, el trabajador está en la obligación de reintegrarse a su trabajo. Sin embargo puede ocurrir que al trabajador no le interese volver a ocupar el puesto de trabajo, en ese caso puede optar por reclamar el despido, renunciar, o ponerse de acuerdo con el empleador para terminar de manera consensual, o, puede ocurrir que el empleador no lo reciba, y en ese caso paga las indemnizaciones por despido o impugnar la resolución

⁶⁹ *Artículo 1.- Deberá darse efecto a las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación nacional, excepto en la medida en que esas disposiciones se apliquen por vía de contratos colectivos, laudos arbitrales o sentencias*

judicialmente. Lo que guarda *sindéresis* con lo previsto en el Art. 10 del Convenio en análisis.

Finalmente, es oportuno señalar que la normativa contemplada en el Convenio obliga únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

5. Principios del Régimen Laboral Ecuatoriano

5.1 *Principios Generales*

Constituyen, lo *adjetivo de un proceso*. Es la forma como se desarrolla un pleito, según su naturaleza, puede ser administrativo, judicial o convencional.

Sin embargo algunos autores, como Monroy Gálvez hacen referencia única y exclusivamente a los principios aplicables a un proceso judicial, señalando los siguientes:

- *Exclusividad y obligatoriedad de la función jurisdiccional;*
- *Independencia de los órganos jurisdiccionales;*
- *Imparcialidad de los órganos jurisdiccionales;*
- *Contradicción o audiencia bilateral;*

- *Publicidad;*
- *Obligatoriedad de los procedimientos establecidos en la ley,*
- *Motivación de las resoluciones judiciales; y,*
- *Principio de cosa juzgada.*

5.2 Principios Constitucionales

Corresponde referirse a los establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, determinados en el Art. 326, el mismo que estipuló que el Derecho del Trabajo se sustenta en los siguientes principios:

- 1. El estado pulsara el pleno empleo y la eliminación del subempleo y el desempleo.*
- 2. Los derechos laborales son irrenunciable e intangibles. Sera nula toda estimulación en contrario.*
- 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicaran en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.*
- 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.*
- 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad , higiene y bienestar.*

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 a la ley.*
7. *Se garantizara el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma se, garantizara la organización de los empleadores.*
8. *El Estado estimulara la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y se promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.*
9. *Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.*
10. *Se adoptará el dialogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.*
11. *Sera válida la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante la autoridad administrativa o juez competente.*
12. *Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.*
13. *Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras con las excepciones que establezca la Ley.*

- 14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozaran de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.*
- 15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.*
- 16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoría de recurso públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas administrativas o profesionales, se sujetaran a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán aparados por el Código del Trabajo.*

Normativa que corresponde aplicar a las juzgadoras y juzgadores en forma directa, sin que les sea permitido alegar falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, mucho menos para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento.

5.3 Principios del Derecho del Trabajo

La doctrina señala que los principios del Derecho del Trabajo, *constituyen la lime directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que puede servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.*⁷⁰

Para el peruano *Mario Pasco*, los *Principios del Derecho del Trabajo* son el *conjunto de valores, anteriores y superiores a la ley que la nutren, complementan e iluminan.*

Los principios del Derecho del Trabajo, son recogidos tanto por la normativa constitucional como la legal, por ello, resultan de aplicabilidad dentro de los procesos judiciales e invocados en el ámbito administrativo individual y colectivo.

Según sostiene *Pla Rodríguez*, el Derecho del Trabajo, se sustenta en los siguientes principios:

- *Protector*
- *Irrenunciabilidad*

⁷⁰ *Pla Rodríguez, Américo. “Los Principios del Derecho del Trabajo”*

- *Continuidad*
- *Primacía de la Realidad*
- *Razonabilidad*
- *Buena Fe*
- *No Discriminación*

5.4 Principios del Derecho Procesal del Trabajo

El sistema procesal es el medio para la realización de la justicia, su normativa es de orden público, sin embargo necesita de los principios doctrinarios para su perfecta eficacia.

Sostiene el uruguayo *Plá Rodríguez*, que el Derecho Procesal del Trabajo, se sostiene en los siguientes principios:

- *La desigualdad compensatoria*
- *La búsqueda de la verdad real*
- *La indisponibilidad de derechos*

Por su parte, *Giglio*, señala como principios generales del Derecho Procesal del Trabajo los siguientes:

- *Principio proteccionista*
- *Despersonalización del empleador*

- *La simplificación del procedimiento*

Señalando que a estos deben sumarse otros que los identifica como

Ideales:

- *La ultra petición / extra petición*
- *Colectivización de las acciones individuales*

Para el tratadista *Helios Sarthou*, son los siguientes:

- *El de materialidad de la verdad*
- *El de equiparación subjetiva*
 - *En lo probatorio*
 - *En lo económico*
 - *En lo subjetivo*
- *El de protección*

Por su parte, *José Martins Catharino*, ha determinado la existencia de los siguientes principios:

- 1) *El de adecuación:*
- 2) *Paridad procesal:* conceder desigualmente a los desiguales en la medida que se desigualan. Este también fue desarrollado por *Rui Barbosa*
- 3) *Teleológico ó finalidad social específica de los instrumentos*

4) *Normatividad judicial*, estos en el ámbito nacional se encuentran desarrollados por el Código Orgánico de la Función Judicial desde el Art. 4 hasta el 34.

5) *Principio de veracidad*

6) Principio de la verdad procesal⁷¹:

6.1. ***Limitación del formulismo***, Hacer prevalecer el fondo sobre la forma.⁷²

6.1.1 ***Simplicidad***, carente de solemnidades y ritos, atento a una única finalidad servir al logro de la verdad, y a través de ella, de la justicia.⁷³

6.1.2 ***Prohibición de pruebas, la ineptas y que no versen sobre la litis***

6.1.3 ***Relativización de ciertas pruebas.***⁷⁴

6.1.4 ***Libertad probatoria, todo medio probatorio que conduzca a la verdad debe ser admitido.***⁷⁵

6.2 ***Ampliación de las facultades del juez, mayor actividad del juez:***

6.2.1 ***Irrenunciabilidad, Intangibilidad.***⁷⁶;

6.2.2 ***Principio de la obligatoriedad de administrar justicia***⁷⁷

6.2.3 ***Inhibición de oficio, obligación de remitir la demanda al juez competente. principio de tutela efectiva de los derechos.***⁷⁸

⁷¹ Art. 27 Código Orgánico de la Función Judicial: Ro 544, 9-03-09

⁷² Art. 7 CPC Venezolano Autoriza al juez a suplir el silencio de la ley y señalar reglas de tramitación que eliminen el excesivo formulismo, lográndose la finalidad del acto.

⁷³ Art. 18 COFJ

⁷⁴ **Confesión:** *Brasil*, ficta sólo se admite respecto del patrono, más no del trabajador y *Panamá*, no la permite. **Instrumentos**, principio de la primacía de la realidad, por ello el simple recibo no excluye la posibilidad de la existencia de una relación laboral.

⁷⁵ Art. 19 COFJ

⁷⁶ Art. 326 CRE

⁷⁷ Art. 28 COFJ:

⁷⁸ Art. 23 COFJ.

6.2.4 *Suplencia de la demanda.*⁷⁹

6.2.5 *Impulso Procesal, el juzgador tiene atribuciones especiales*

6.2.6 *Pruebas de oficio, interrogar, busca la verdad, no es arbitraria a favor de una parte en detrimento de la otra.*⁸⁰

6.2.6 *Sentencia Inmediata, cabe para amparar la demanda, no requiere solicitud de parte para dictar sentencia.*⁸¹

7) Facultad del fallo ultra y extra petita, al prevalecer la verdad real sobre la formal o aparente, admite la posibilidad de un fallo que desborde lo demandado. Cuando tal exceso es cuantitativo se denomina ultra petita, más allá de lo pedido; cuando es cualitativo se nomina extra petita, distinto de lo demandad:⁸²

7.1 *Que aunque no aparezcan o aparezcan de modo distinto en la demanda, hayan surgido a debate en el curso del proceso*

7.2 *Que hayan quedado acreditados. No basta que sean discutidos, sino que deben ser probados de modo incuestionable, haber producido convicción absoluta en el juez sobre su procedencia*

7.3 *Que el derecho sea amparado, esto es, que la facultad se ejerza pro operario*

7.4 *Que Versen Sobre Derechos Irrenunciables*

⁷⁹ **México:** “cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas la prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el Art. 873 de esta ley.” (esto evita el fallos extra petita)

⁸⁰ **Art. 20 COFJ**

⁸¹ **Arts. 4, 15, 19, 24, 28 COF**

⁸² **Art. 29 COFJ:**

CAPITULO II

DEL DOCUMENTO DE FINIQUITO

2.1 Definición

Desde el punto de vista etimológico se analizará en primer lugar el término documento, el mismo que proviene del latín *documentum*, y éste a su vez de la voz latina *docere*: *lo que se enseña, hace constar o mostrar algo*.

Para Carnelutti documento es *“toda representación material idónea, destinada a reproducir una manifestación del pensamiento”*. Mientras que para Núñez Lagos, *“el documento no representa el hecho, sino que expresa el pensamiento de su autor, siendo el hecho el contenido de un pensamiento que debe revelar hechos jurídicos (pero reconoce que el hecho no está siempre ni necesariamente fuera del documento)”*

Por lo que se definiría como una representación exterior de la mente humana, tanto material como gráfica, que sea público o no es una peculiaridad más, pero no hace a su esencia

Mientras que el término finiquito proviene del latín *“finiré, de acabar o extinguir, ya que efectivamente el finiquito acaba o extingue una deuda, como afirma Cabanellas en su Diccionario de Derecho Usual, tomo n, página 202, y aclarando el concepto constituye, “el remate de las cuentas, el recibo liberatorio o la certificación que una*

*persona da al administrador de sus bienes” una vez rendidas las pertinentes, y, el beneficiario satisfecho del a gestión”.*⁸³

En consecuencia el finiquito puede ser considerado como un documento extintivo de una obligación, una carta de pago, el recibo liberatorio o la rendición de cuentas.

Por otra parte, el finiquito era considerado antiguamente como *“la decisión última de un pleito o asunto judicial y se aplicaba especialmente a los padres, o bien, a la transacción hecha por el pariente más cercano del que había sido muerto a mano airada, con el matador, remitiéndole o perdonándole el agravio”*⁸⁴

En el campo laboral constituye la constancia de la terminación de la relación laboral y el pago de lo que se debe como consecuencia de dicha terminación.

En este orden de ideas, es un *“documento realizado por el Inspector del Trabajo en el cual se encuentra pormenorizada la liquidación de todos los valores que se adeudan entre empleador y trabajador, el mismo que deberá ser practicado por la terminación de la relación laboral”*⁸⁵

Ahora bien, la definición alude a que necesariamente debe concluirse la relación laboral, conforme lo prevé el Art. 170 del Código del Trabajo, cuando se trate de:

⁸³ OMEBAf06: digital. Pág. 88

⁸⁴ *Ibíd.* Pág. 89

⁸⁵ www.mrl.gob.ec

- La conclusión de la obra
- La terminación del periodo de labor
- La prestación del servicio objeto del contrato

Sin embargo, un documento de finiquito puede celebrarse en vigencia de la relación de trabajo, precisamente para dejar constancia del cumplimiento de las obligaciones patronales, y de esa manera obtener la prueba que no se adeudan valores a quien presta el servicio.

Por otra parte, el finiquito es uno de las especie de los documentos que generalmente se consigna por escrito la exteriorización de la voluntad jurídica de quienes lo suscriben u otorgan, autorizado por quien está facultado para ello, en la especie por el Inspector del Trabajo.

Por ello, sin el menor equívoco se puede afirmar que el documento de finiquito es aquel celebrado ante autoridad competente para ello, en el que se consigna la voluntad de los otorgantes con ocasión a la relación laboral, para descargar los pagos que la misma genera.

2.2 Importancia

El documento de finiquito es la prueba que se cumplen las obligaciones establecidas en la ley para con aquellas personas que han prestado sus servicios lícitos y personales durante la vigencia de la relación laboral.

En este orden de ideas, a través del documento de finiquito, se establece cada uno de los valores en forma pormenorizada que se adeuden entre los sujetos de la relación laboral, esto es, si el empleador adeuda algún concepto al trabajador es el medio más eficaz para lograr que cumpla con el pago, y para el evento que sea el trabajador/a la que adeude algún valor, es el momento procesal para que se pueda descontar de la liquidación lo adeudado a favor del empleador/a.

También reviste de suprema importancia, para el control que ejerce el Estado por medio del Ministerio de Relaciones Laborales, para asegurar el cumplimiento de que al término de la relación laboral, se realicen los pagos de las remuneraciones, los aportes y tributos que correspondan.

Finalmente el documento de finiquito perdura en el tiempo como descargo de lo ahí pagado, ya que a pesar de ser impugnabile la repetida jurisprudencia da cuenta que no se puede negar el hecho de su celebración ni de los pagos realizados y recibidos por quienes lo suscriben.

2.3 Características

El documento de finiquito presenta características de forma específicas o propias del instrumento público, así su autenticidad será acreditada *“por el hecho de haber sido realmente otorgados y autorizados por las personas de manera que en tales documentos*

se exprese” goza de perfecta eficacia jurídica, conforme lo dispone el Art. 16 del Código Civil.

El documento de finiquito es público por cuanto es autorizado con las solemnidades por la Autoridad del Trabajo denominado Inspector, conforme lo prevé el Art. 595 del Código Civil en concordancia con lo dispuesto en el Art. 164 del Código de Procedimiento Civil.

Dado que su autorización es en debida forma el documento de finiquito constituye prueba idónea, cuando se ha agregado dentro del tiempo oportuno de producir pruebas, tratándose del juicio individual de trabajo, dentro de la audiencia preliminar o definitiva si fue anunciado oportunamente. Es decir, “*constituye prueba legalmente actuada, aunque las copias se las haya obtenido fuera de dicho juicio*”, de acuerdo a lo previsto en el inciso 2° del Art. 15 del Código de Procedimiento Civil.

Una característica fundamental del documento de finiquito es que “*las obligaciones y descargos contenidos en él hacen prueba respecto de los otorgantes y de las personas a quienes se transfieren dichas obligaciones y descargas, a título universal o singular*”, según lo dispone el Art. 166 ibídem.

Por otra parte, para que el documento de finiquito se considere auténtico y sus copias o compulsas constituyan pruebas válidas dentro del proceso laboral, acorde a lo

establecido en el Art. 167 del referido Código Adjetivo, deben presentar las características siguientes:

1. *Que no estén diminutos;*
2. *Que no esté alterada alguna parte esencial, de modo que arguya falsedad; y,*
3. *Que en los autos no haya instancia ni recurso pendiente sobre el punto que con tales documentos se intente probar*

Ya que si en “*su parte esencial se halla roto, raído, abreviado, con borrones o testaduras que no se hubieren salvado oportunamente*” por así disponerlo el Art. 168 ibídem, no constituyen prueba en juicio. Es más de no observarse las solemnidades previstas en la ley son nulos.

Si bien “*la fuerza probatoria de un instrumento público, es indivisible, no puede ser aceptado en una y rechazado en otra*”, tratándose del documento de finiquito cuando se impugna en juicio individual de trabajo, si bien se declara la validez de su celebración en las sentencias se observa que se ordena su reliquidación a objeto de que se realice la liquidación conforme a los derechos que han sido reclamaos en juicio. Sin embargo “*si hubiere alguna variación entre la compulsu y la copia, se estará a lo que ésta contenga*” de conformidad a lo establecido en el Art. 177 ibídem.

2.4 Celebración

El documento de finiquito debe celebrarse de forma obligatoria cuando se produzca la conclusión de la obra, del periodo de labor o servicio objeto del contrato, según lo previene el Art. 170 del Código del Trabajo, lo que guarda armonía con lo previsto en el numeral 3 del Art. 169 ibídem.

Para su celebración son partes esenciales del documento de finiquito, de acuerdo a lo previsto en el Art. 169 del Código de Procedimiento Civil, las siguientes:

1. *Los nombres de los otorgantes, testigos, notario o secretario, según el caso;*
2. *La cosa, cantidad o materia de la obligación;*
3. *Las cláusulas principales para conocer su naturaleza y efectos;*
4. *El lugar y fecha del otorgamiento; y,*
5. *La suscripción de los que intervienen en el*

Ahora bien, en el documento de finiquito al igual que en los instrumentos públicos, en su elaboración o celebración se prohíbe el “*uso de cifras de caracteres desconocidos, a menos que corresponda a denominaciones técnicas, el de letras iniciales en vez nombres o palabras, el dejar vacíos o espacios en que puedan introducirse palabras o cláusulas nuevas, y escribir en distinto papel o con diversa letra*”, de conformidad a lo establecido en el Art. 171 del Código de Procedimiento Civil.

Para la celebración del documento de finiquito es de vital importancia el consentimiento expresado por las partes, el mismo que debe estar libre de vicios, tales como error, fuerza o dolo. Por lo tanto en virtud de la ratificación y aceptación, queda plasmada mediante la firma del o los otorgantes, que expresan el consentimiento en forma voluntaria.

La celebración ante la autoridad administrativa del trabajo, alude a la seguridad jurídica del documento de finiquito, ya que su actuación solemniza la expresión de voluntad de las partes y que las declaraciones ahí plasmadas como la liquidación pormenorizada son ciertas, lo que da cuenta de la certeza del documento.

Finalmente a manera de ejemplo, a continuación se elaborará un documento de finiquito, de conformidad a lo previsto en la causal segunda del Art. 169 del Código del Trabajo; esto es por acuerdo de las partes:

Acuerdo De Finiquito

En la ciudad de Guayaquil, a los treinta días del mes de diciembre de dos mil once, a las catorce horas, ante el infrascrito Inspector Provincial del Trabajo del Guayas, comparecen por una parte el señor Julio César Zambrano Alcívar, portador de la cédula de ciudadanía # 09458712-4, por los derechos que representa de Radio Sol 88.6 FM, en su calidad de Director General, y,

por la otra parte la señorita María José Arteaga Pérez, portadora de la cédula de ciudadanía # 097392830, por sus propios derechos, quienes celebran la presente acta de finiquito contenida en las declaraciones siguientes:

Primera: Antecedentes: 1.- La señorita María José Arteaga Pérez, prestó sus servicios para la Radio Sol 88.6 FM de Guayaquil, desde el 1 de agosto del 2002, desempeñándose como Secretaria General de la Radio Sol 88.6 FM de Guayaquil, hasta el 30 de diciembre de 2011, percibiendo una remuneración la de US \$500.00 mensual, en un horario comprendido entre las 08:30 y las 17:30, en el que incluyó 1 hora para el almuerzo de 12:30 a 13:30. Que fue afiliada al IESS desde el primer día de trabajo 2. Con fecha 15 de diciembre de 2011, por motivos personales de la trabajadora presentó su renuncia irrevocable a trabajo.- 3. El señor Julio César Zambrano Alcívar, por los derechos que representa de Radio Sol 88.6 FM, en su calidad de Director General, aceptó la renuncia irrevocable a la relación laboral que les une con fecha 16 de mayo del 2006. 4. Los intervinientes convinieron en que la relación termine en forma definitiva a partir del 30 de diciembre de 2011, que se le adeuda los valores correspondiente al último mes trabajado, las partes proporcionales correspondientes a las 13ª y 14ª remuneraciones y vacaciones anuales.

Segunda: Sentados estos antecedentes, las partes solicitan al infrascrito Inspector Provincial del Trabajo, amparadas en el numeral 2 del Art. 169 del

Código del Trabajo, que dé cumplimiento a todas las obligaciones patronales, legales y contractuales a que tiene derecho la ex trabajadora, liquide y entregue las cantidades de acuerdo a la siguiente pormenorización:

1. Pago de sueldo:

1 al 30 de diciembre 2011	\$ 500.00	
Menos 9.35%	\$ 46.75	\$453.25

2. Pago de la 13ª remuneración

1 al 30 diciembre 2011		
\$ 500.00 /12 =		\$ 41.67

3. Decimacuarta Remuneración

1 marzo – 30 diciembre 2011		
\$264.00 / 12 x 10 =		\$220.00

4. Vacaciones Anuales:

1 Agosto – diciembre 2011		
\$500.00 x 5 / 24 =		\$104.17
Suman		\$819.09

Al recibir la señorita la señorita María José Arteaga Pérez, portadora de la cédula de ciudadanía # 097392830, por sus propios derechos la cantidad de \$819.09 (ochocientos diecinueve 09/100 dólares americanos) en dinero efectivo expresamente manifiesta su conformidad con la liquidación practicada ya que corresponde a los valores que efectivamente tiene que recibir; y, que

por lo mismo no se reserva reclamo alguno contra el señor Julio César Zambrano Alcívar, portador de la cédula de ciudadanía # 09458712-4, por los derechos que representa de Radio Sol 88.6 FM, en su calidad de Director General, por obligación alguna proveniente directa o indirectamente de la relación laboral que las vinculó.

Tercera: Tanto el señor el señor Julio César Zambrano Alcívar, portador de la cédula de ciudadanía # 09458712-4, por los derechos que representa de Radio Sol 88.6 FM, en su calidad de Director General, como la señorita María José Arteaga Pérez, portadora de la cédula de ciudadanía # 097392830, por sus propios derechos, expresamente manifiestan su conformidad con las declaraciones que anteceden y convienen en darle a las mismas, la fuerza jurídica de sentencia ejecutoriada de última instancia para que en todo tiempo y en cualquier lugar, ante jueces, autoridades, instituciones tanto públicas y/o privadas surtan sus efectos legales irrevocables, pues las partes reconocen que esta acta de finiquito no constituye renuncia alguna de derechos sino por el contrario expreso reconocimiento de los mismos; asimismo, declara la ex trabajadora, que no ha sufrido accidente alguno de trabajo, ni ha contraído enfermedad profesional durante el tiempo de las relaciones laborales que han concluido y que no tiene reclamo alguno que hacer, ni acción judicial, administrativa o de cualquier otro género que intentar ni de presente, pasado o futuro contra el señor Julio César Zambrano Alcívar, por los derechos que representa de , por los derechos que representa de Radio

Sol 88.6 FM, en su calidad de Director General, ni por sus propios derechos, ya que terminan esta relación en completa armonía y satisfacción de las partes.

Cuarta: Vistas las declaraciones que anteceden el Inspector Provincial del Trabajo del Guayas actuante declara que ha concluido en la fecha antes mencionada las relaciones laborales que unían a los intervinientes, sin que quede pendiente por formularse reclamo por obligaciones provenientes directa o indirectamente al contrato de trabajo que los vinculó.

Para constancia de lo anterior, leído el documento de finiquito a los intervinientes firman en unidad de acto en señal de conformidad con todas y cada una de las cláusulas con el suscrito Inspector Provincial del Trabajo del Guayas que certifica.

p. Radio Sol 88.6 FM

Julio César Zambrano Alcívar,

Director General

C.C. # 09458712-4

AB. CARLOS DURÁN PONCE
INSPECTOR PROVINCIAL DEL
TRABAJO DEL GUAYAS

María José Arteaga Pérez

C.C. # # 097392830

2.5 Validez

La validez del documento de finiquito está relacionada con la forma del documento, esto es, los elementos, condiciones y solemnidades que deben observarse para la eficacia del mismo.

Así debe observarse que las solemnidades externas y la autenticidad al hecho de haber sido realmente otorgado y autorizados por las personas y de la manera que tales instrumentos se exprese, según lo prevé el inciso 2° del Art. 16 del Código Civil .

Que el mismo hubiere sido otorgado por una persona capaz de ***“poderse obligar por sí misma, y sin el ministerio o la autorización de otra”***, por lo previsto en el inciso 6° del Art. 1461 del Código Civil.

Otro requisito de validez del documento de finiquito es que se consienta en dicho acto o declaración, y su consentimiento no adolezca de vicio.

Ahora bien, según lo dispone el Art. 1467 del Código Civil, los vicios del consentimiento son: error, fuerza y dolo. Sin embargo el ***error sobre un punto de derecho*** no vicia el consentimiento (1468), ya que el ***error de hecho*** si lo hace cuando recae sobre la especie el documento de finiquito que se celebra, esto es, que el valor a pagar es distinto al que realmente se debe hacer. En relación a la fuerza esta vicia el consentimiento cuando

produce una impresión fuerte en una persona de sano juicio, tomando en cuenta su edad, sexo y condición, ya que el temor reverencial como el de desagradar a las personas a quienes se debe sumisión y respeto, no lo vicia (1472/3). El dolo vicia el consentimiento cuando es obra de una de las partes intervinientes del documento de finiquito (1474-5-6)

De igual forma que dicho documento de finiquito al momento de su celebración recaiga sobre objeto lícito, esto es aceptado por la ley, pues de contravenir sería objeto ilícito, de acuerdo a lo señalado en el Art. 1478

De la misma manera que el motivo que induce al acto o suscripción del documento de finiquito tenga causa lícita, es decir, que esté prevista en el sistema jurídico, en el sistema constitucional, en virtud de que al producirse sobre una causa ilícita, no tendrá validez alguna, conforme a lo previsto en el inciso 2° del Art. 1483 del Código Civil.

Por otra parte, el error de cálculo puede ser objeto de corregirse aún en sentencia ejecutoriada, de conformidad a lo previsto en el Art. 295 del Código de Procedimiento Civil, lo que da cuenta de la aplicación del principio de tutela judicial efectiva de derechos previsto en el Art. 23 del Código Orgánico de la Función Judicial, así como el cumplimiento del debido proceso y el reconocimiento de la aplicación de derechos de las partes.

2.6. Sistema de Actas de Finiquito en Línea

El Ministerio de Relaciones Laborales, implementó un sistema de generación de documento de finiquito en línea, al que se accede a través del portal web: <http://www.mrl.gob.ec> donde la empresa o empleador/a debe registrarse, ingresando el RUC o cédula de identidad, el sector al que pertenecen, la razón social o nombre, la dirección, el nombre del representante legal, teléfono, correo electrónico primario y secundario, al que le remiten la clave de acceso posterior, y queda registrado en el sistema.

Este registro es necesario, por cuanto para utilizar el sistema deberá hacerlo ingresando el RUC o cédula y la contraseña o clave de registro que obtuvo.

Es importante señalar que la contraseña o clave le servirá al usuario (empleador/a) no sólo para generar los documentos de finiquito en línea sino para todos los trámites que se realizan en el Ministerio de Relaciones Laborales.

Con relación al tema investigado, se escogerá la que corresponde a “***generar actas de finiquito***”.

El Ministerio de Relaciones Laborales, para facilitar el uso de su sistema generó un “***Manual del Usuario***” –*ver anexo 1-*, el mismo que se lo puede bajar e imprimir para consultas posteriores, cuyo contenido es el siguiente:

1. Bienvenida

El presente manual lo guiará de manera sencilla y rápida para ejecutar cada una de las tareas previstas para los Usuarios registrados o que van a registrarse en el **Sistema de Actas de Finiquito**.

2. Esquema General

Como un esquema general presentamos los pasos a seguir para generar un acta de finiquito dentro del sistema:

- 1.- Ingresar a la página web: www.mrl.gob.ec
- 2.- Ingresar al link “Generar Actas de Finiquito en Línea” dentro módulo Viceministerio de Trabajo y Empleo.
- 3.- Registre su empresa o persona natural.
- 4.- Llene el Acta de Finiquito.
- 5.- Imprima el Acta de Finiquito.
- 6.- Imprima los turnos que el sistema genera automáticamente.
- 7.- Acuda al Ministerio de Relaciones Laborales, el día y la hora señalada en el turno, adjuntando todos los requisitos que se encuentran en la página web: www.mrl.gob.ec, para ser atendido por el Inspector de Trabajo aleatoriamente asignado.

QUITO: (Salinas 1750 y Bogotá EX-SENRES- MEZANINE)

GUAYAQUIL: (Av. Olmedo 108-110 y Malecón, 1er piso.

Inspectoría de Trabajo)

8.- Firma y legalización de Actas de Finiquito ante el Inspector de Trabajo.

Nota:

En nuestro Sistema puede generar hasta 20 Actas de Finiquito por Guía, en caso de que desee generar más de 20 Actas, debe acercarse al Ministerio de Relaciones Laborales para otorgarle un turno especial.

3. Ingreso al Sistema

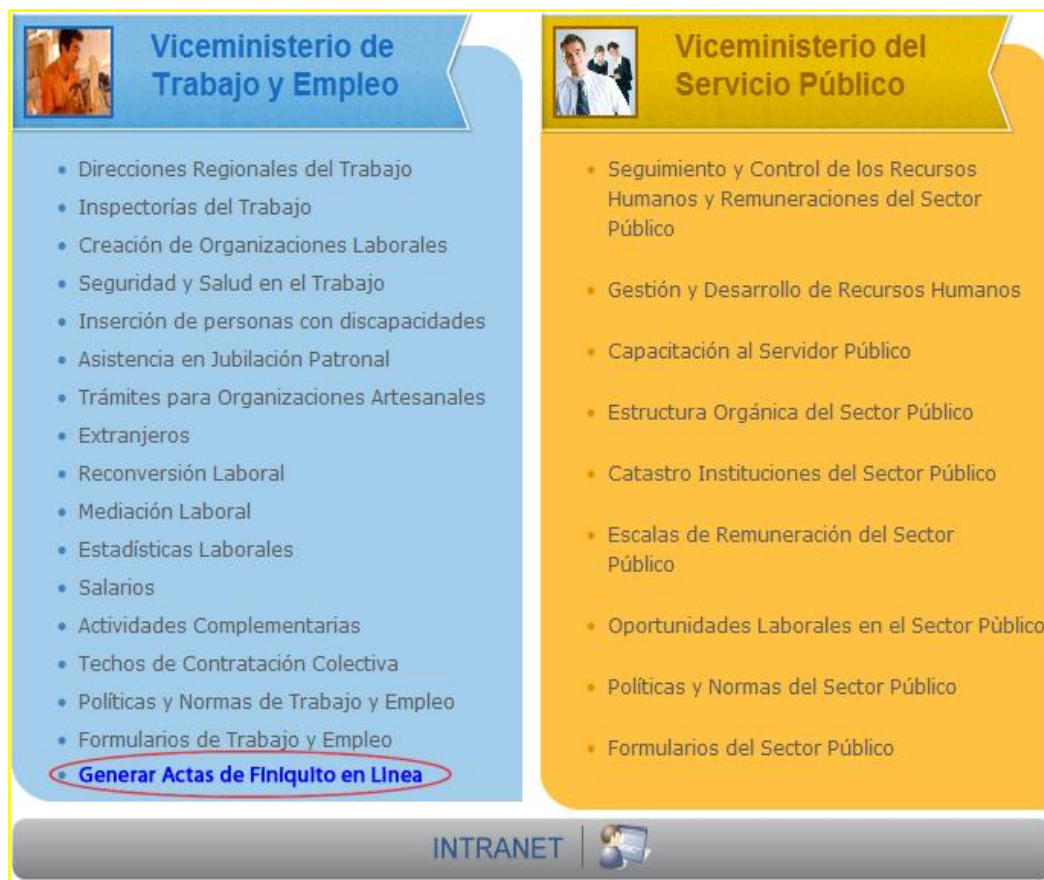
A continuación se muestra la utilización del sistema de manera detallada:

Primero ingrese al portal web del Ministerio de Relaciones Laborales,

<http://www.mrl.gob.ec>



Luego ingrese al link “**Generar Actas de Finiquito en Línea**”



The image shows a screenshot of an intranet menu. It is divided into two main vertical sections. The left section is blue and titled 'Viceministerio de Trabajo y Empleo'. It contains a list of 16 items, with the last item, 'Generar Actas de Finiquito en Línea', circled in red. The right section is yellow and titled 'Viceministerio del Servicio Público'. It contains a list of 10 items. At the bottom of the page, there is a grey bar with the word 'INTRANET' and a small icon of a person at a computer.

Viceministerio de Trabajo y Empleo	Viceministerio del Servicio Público
• Direcciones Regionales del Trabajo	• Seguimiento y Control de los Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público
• Inspectorías del Trabajo	• Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos
• Creación de Organizaciones Laborales	• Capacitación al Servidor Público
• Seguridad y Salud en el Trabajo	• Estructura Orgánica del Sector Público
• Inserción de personas con discapacidades	• Catastro Instituciones del Sector Público
• Asistencia en Jubilación Patronal	• Escalas de Remuneración del Sector Público
• Trámites para Organizaciones Artesanales	• Oportunidades Laborales en el Sector Público
• Extranjeros	• Políticas y Normas del Sector Público
• Reconversión Laboral	• Formularios del Sector Público
• Mediación Laboral	
• Estadísticas Laborales	
• Salarios	
• Actividades Complementarias	
• Techos de Contratación Colectiva	
• Políticas y Normas de Trabajo y Empleo	
• Formularios de Trabajo y Empleo	
• Generar Actas de Finiquito en Línea	

Luego le aparecerá la siguiente pantalla:

 GOBIERNO NACIONAL DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR	 Ministerio de Relaciones Laborales	Quito - Ecuador • Salinas 1750 y Bogota 02 256 3250 / 02 256 0370 • Clemente Ponce N15-59 y Piedrahita 05 254 8900 / 02 254 2580
<p>Estimado usuario, por el momento el uso del sistema solo se aplica para las provincias de Pichincha y Guayas.</p>		
<p>Descargue el manual de usuario del nuevo sistema de registro en línea de actas de finiquito de relación laboral</p> 	<p>RUC o Cédula: <input type="text"/></p> <p>Contraseña: <input type="password"/></p> <p>Recuperar contraseña <input type="button" value="Ingresar al sistema"/></p> <hr/> <p><input type="button" value="Registro de nueva empresa o empleador"/></p>	<p>Este sistema funciona correctamente en Internet Explorer 7 o superior, Mozilla Firefox 2.2 o superior y Safari 4 o superior</p> 
<p>Sistema de registro en línea de actas de finiquito de relación laboral Ministerio de Relaciones Laborales</p>		

Si usted ingresa un RUC o una contraseña no existentes, aparecerá el siguiente mensaje:

Error

La empresa que usted ha ingresado no esta registrada, por favor registre sus datos en la sección "Registro de nueva empresa o empleador"

4. Obtener la Contraseña de Acceso

En la primera pantalla debe hacer un click en la opción “**Registro de nueva empresa o empleador**”, apareciendo el siguiente formulario, en el que los campos

de color rojo son campos que debe llenarlos obligatoriamente, y los campos de color negro son campos opcionales:



Registro de nueva empresa o empleador

R.U.C.: Verificar

Sector: Público Privado

Razón Social:

Nombre:

Dirección: 

Representante Legal:

Teléfono:

Correo electrónico:

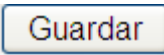
Página Web:

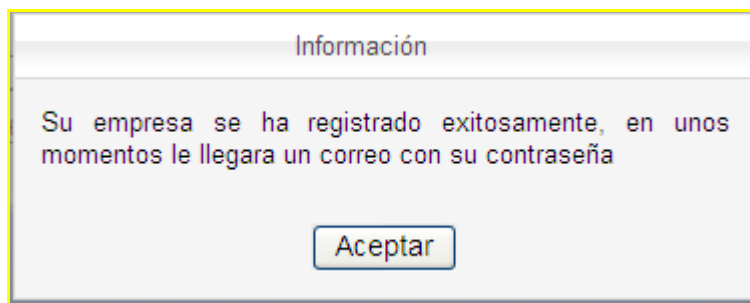
Guardar

En este formulario debe ingresar primeramente el RUC de la empresa o empleador, y presionar en “**Verificar**”.

Si la empresa o empleador existe en nuestra base de datos aparecerán los datos de dicha empresa, debiendo revisarlos y actualizar si es necesario.

Si la empresa o empleador no existe, debe llenar todos los datos.

Una vez cumplido con este procedimiento, debe presionar el botón , apareciendo el siguiente mensaje:



El sistema envía una contraseña aleatoria a su correo electrónico, quedando así registrados la Empresa o Empleador.

El siguiente paso es ingresar a su correo electrónico registrado y revisar cual es la contraseña aleatoria que el sistema le envió.

Nota

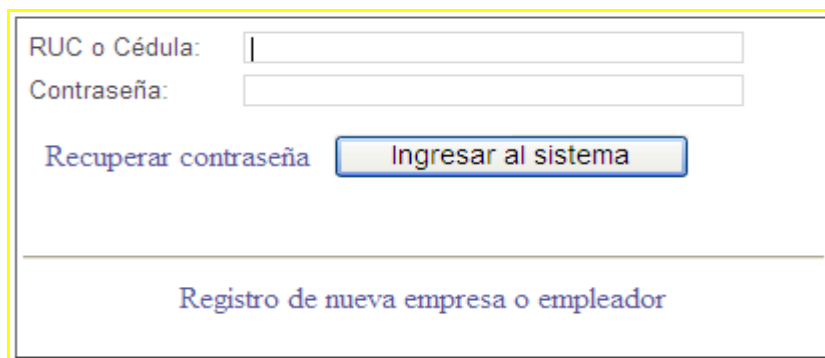
Si en esta pantalla de Registro de Empresa escribió un mail no existente, no va a poder revisar su contraseña de acceso, si se le presente este caso debe escribirnos a soporte_actas@mrl.gob.ec.

5. Autenticación

Para iniciar con la utilización del sistema usted deberá autenticarse dentro del sistema, procediendo de la siguiente forma:

En la primera pantalla, debe ingresar el RUC de la Empresa o Empleador, y la contraseña que el sistema le envió a su correo electrónico.

Luego debe presionar el botón :



RUC o Cédula:

Contraseña:

[Recuperar contraseña](#)

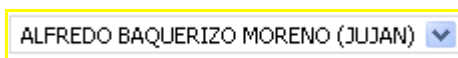
[Registro de nueva empresa o empleador](#)

Si las credenciales son correctas, el usuario autenticado podrá acceder a las diferentes opciones del sistema, caso contrario el sistema mostrará un mensaje de credenciales incorrectas.

6. Tipos de Campos

Debemos mencionar que dentro de estas pantallas existen los siguientes tipos de campos:

Campos de selección, despliegan varios datos, de los cuales debemos escoger uno, ejemplo.



ALFREDO BAQUERIZO MORENO (JUJAN) ▼

Campos de opción, presentan dos o tres datos, de los cuales debemos seleccionar uno, ejemplo:


Si No

Cuadro de selección, del cual debemos seleccionar solo una opción, ejemplo:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato
2. Por acuerdo de las partes. (Renuncia)
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.
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 previo visto bueno.
8. Por voluntad del trabajador previo visto bueno.
9. Por desahucio.
10. Por despido Intempestivo.

Campos obligatorios, estos campos se los debe llenar obligatoriamente, contrario sale un mensaje de Valor requerido, y no permite pasar a la siguiente pantalla, ejemplo:

+ Valor requerido.

Campo de calendario, se debe hacer un click dentro del ícono , y desplegará una pantalla de calendario, para escoger la fecha correspondiente, ejemplo:

agosto		2010				
lun	mar	mié	jue	vie	sáb	dom
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

7. INGRESO DE DATOS

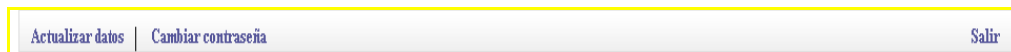
Cuando haya ingresado al Sistema, aparecerá la pantalla de INGRESO DE DATOS, que contiene los siguientes módulos:

- DATOS DE LA EMPRESA O EMPLEADOR
- DATOS DEL EMPLEADO O TRABAJADOR
- DATOS DE INFORMACIÓN SOBRE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL
- CLÁUSULAS ADICIONALES(Opcional)

Vamos a analizar la forma de ingresar la información en cada módulo:

7.1. DATOS DE LA EMPRESA O EMPLEADOR

En este módulo tenemos las opciones de Actualizar datos de la Empresa o Empleador y cambiar la contraseña.



Nota:

Si usted desea cambiar su contraseña para ingresar al sistema, debe hacer un click en Cambiar Contraseña, y aparecerá el siguiente cuadro:

A dialog box titled 'Cambio de contraseña' with a light gray background and a thin yellow border. It contains three text input fields: 'Antigua contraseña:', 'Nueva contraseña:', and 'Confirmar contraseña:'. Below the fields are two buttons: 'Cancelar' and 'Aceptar'.

A continuación, en el Ingreso de datos debe escoger la ciudad en la que presta los servicios el trabajador:

Como esta empresa ya se encuentra registrada en el sistema los datos aparecerán automáticamente en este módulo.

Ciudad en la que presta servicios el trabajador:	ALFREDO BAQUERIZO MORENO (JUJAN) *
<u>DATOS DE LA EMPRESA O EMPLEADOR</u>	
Seleccione el sector al que pertenece la empresa o empleador:	<input type="radio"/> Público <input type="radio"/> Privado *
RUC o Cédula de Identidad:	401012345001 *
Nombre de la Empresa o Empleador:	<input type="text"/> *
Nombre del Representante Legal:	<input type="text"/> *
Dirección:	Mena 2 *
Teléfono:	091234567 *
E-mail:	william@yahoo.es *

7.2. DATOS DEL EMPLEADO O TRABAJADOR

Tenemos la siguiente pantalla, en la que primero ingresamos el Número de cédula del Empleado y hacemos un click en Verificar:

<u>DATOS DEL EMPLEADO O TRABAJADOR (Ingrese los datos)</u>	
Número de Cédula:	<input type="text"/> * Verificar
Apellidos Completos:	<input type="text"/> *
Nombres Completos:	<input type="text"/> *
Dirección:	<input type="text"/> *
Teléfono:	<input type="text"/> *
E-mail:	<input type="text"/> *
(*) Ingreso obligatorio de datos	

Si los datos del Empleado existen en nuestra base de datos aparecerán los datos de dicha Empleado, debiendo revisarlos y actualizar si es necesario.

Si los datos del Empleado no existes en nuestro sistema, debe llenar todos los datos.

7.3. DATOS DE INFORMACIÓN SOBRE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Debemos ingresar todos los datos que a continuación nos muestra, debe tomar en cuenta que en base a estos datos, se hará los cálculos en la siguiente pantalla.

DATOS DE INFORMACIÓN SOBRE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Ocupación o función que desempeñaba:

El contrato de trabajo es a tiempo parcial: SI No

Causa para la terminación del contrato individual (Art. 169 del Código del trabajo):

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato
2. Por acuerdo de las partes. (Renuncia)
3. Por la conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato.
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante.
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 previo visto bueno.
8. Por voluntad del trabajador previo visto bueno.
9. Por desahucio.
10. Por despido Intempestivo.

Fecha de ingreso del trabajador:

Fecha de salida del trabajador:

Región en la que presta servicios el trabajador:

Remuneración.

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales. (Art. 95 CT)

Última remuneración mensual completa recibida: USD

(*) Ingreso obligatorio de datos

Si la fecha de ingreso del trabajador es mayor que la fecha de salida del trabajador el sistema no permitirá pasar a la siguiente pantalla.

Nota:

Si desea ingresar un valor con decimales en el campo de “Última remuneración mensual completa recibida”, debe utilizar el punto (.), ya que el sistema no acepta comas.

7.4. CLÁUSULAS ADICIONALES (Opcional)

Como se indica en el título esta información es opcional.

CLÁUSULAS ADICIONALES (Opcional)	
Las cláusulas aquí ingresadas serán incorporadas en el acta de finiquito	
Si desea agregar una nueva cláusula presione	<input type="button" value="Agregar cláusula"/>

En caso de que desee agregar cláusulas, puede hacerlo presionando el botón , apareciendo el espacio para poder escribir las respectivas cláusulas:

CLÁUSULAS ADICIONALES (Opcional)	
Las cláusulas aquí ingresadas serán incorporadas en el acta de finiquito	
Contenido de la cláusula	<input type="button" value="Eliminar"/>
 	<input type="button" value="Eliminar"/>
Si desea agregar una nueva cláusula presione	<input type="button" value="Agregar cláusula"/>

Si ya tenemos ingresada toda la información solicitada en los módulos anteriores pulsamos para continuar con la siguiente pantalla.

8. PANTALLA DE CÁLCULOS DE HABERES

En esta pantalla debe ingresar valores correspondientes a remuneraciones, descuentos, ingresos adicionales, etc., que sirven para el cálculo automático de la liquidación.

En la parte superior tenemos un resumen de la información ingresada en la pantalla anterior,

Fecha de Ingreso del Trabajador: Viernes 1 de Enero de 2010
Fecha de Salida del Trabajador: Jueves 26 de Agosto de 2010
Última Remuneración mensual completa recibida: \$ 240.0

si no está de acuerdo con estos datos puede regresar a la pantalla anterior, para poder cambiarlos, presionando el botón , que se encuentra en la parte inferior de la pantalla actual.

La pantalla actual presenta los siguientes módulos:

- INGRESOS
- DESCUENTOS
- TOTAL CALCULADO

A continuación presentamos la utilización de cada uno de los módulos:

8.1. INGRESOS

Se compone de los siguientes partes:

- REMUNERACIONES QUE TODAVIA NO HAN SIDO PAGADAS
 - CÁLCULO DÉCIMA TERCERA REMUNERACIÓN
 - CÁLCULO DÉCIMA CUARTA REMUNERACIÓN
 - VACACIONES (no gozadas)
 - UTILIDADES
 - OTRO INGRESOS

INGRESOS

REMUNERACIONES QUE TODAVÍA NO HAN SIDO PAGADAS

Presione el botón para agregar una remuneración mensual pendiente (de ser el caso)

CÁLCULO DÉCIMA TERCERA REMUNERACIÓN

Periodo de cálculo (Viernes 1 de Enero de 2010 hasta el Jueves 26 de Agosto de 2010)
Por favor ingrese la remuneración de los siguientes meses:

Enero 2010	<input type="text"/>	USD Valor requerido.
Febrero 2010	<input type="text"/>	USD Valor requerido.
Marzo 2010	<input type="text"/>	USD Valor requerido.
Abril 2010	<input type="text"/>	USD Valor requerido.
Mayo 2010	<input type="text"/>	USD Valor requerido.
Junio 2010	<input type="text"/>	USD Valor requerido.
Julio 2010	<input type="text"/>	USD Valor requerido.
Agosto 2010	<input type="text"/>	USD Valor requerido.

Décima tercera remuneración calculada: USD
(Este valor se calculará automáticamente más adelante)

Remuneración -
Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales. (Art. 95 CT)

CÁLCULO DÉCIMA CUARTA REMUNERACIÓN

Periodo de cálculo (Domingo 1 de Agosto de 2010 hasta el Jueves 26 de Agosto de 2010):

Décima cuarta remuneración calculada: USD
(Este valor se calcula automáticamente)

El periodo de cálculo actual para la décima cuarta remuneración en la sierra y oriente es desde el 1 de Agosto del año anterior al 31 de Julio del año actual, y en la costa y región insular es desde el 1 de Marzo del año anterior hasta el 28 o 29 de Febrero del año actual

Presione el botón para agregar una décima cuarta remuneración no pagada (de ser el caso)

VACACIONES (no gozadas)

Ingrese el valor total (sumatoria) por concepto de remuneraciones del último periodo de trabajo, desde el Viernes 1 de Enero de 2010 hasta el Jueves 26 de Agosto de 2010: USD

Días de vacaciones obligatorios: 9.79

Días de vacaciones gozados:

Vacaciones calculadas: USD (Este valor se calculará automáticamente más adelante)

UTILIDADES

Presione el botón para agregar una utilidad no pagada (de ser el caso)

OTROS INGRESOS PAGADOS VOLUNTARIAMENTE POR EL EMPLEADOR, EN DINERO O ESPECIES, AL MOMENTO DE LA LIQUIDACIÓN (Ej: bonos, etc.)

Presione el botón para agregar un ingreso adicional (de ser el caso)

8.1.1. REMUNERACIONES QUE TODAVIA NO HAN SIDO PAGADAS

Son remuneraciones que el Empleador debe al Trabajador, si desea agregar estas remuneraciones pendientes debe presionar el botón

Agregar remuneración pendiente apareciendo un espacio para poder ingresar información en los campos de Mes, año y su respectivo valor.

Nota:

Recuerde que si desea ingresar un valor con decimales, debe utilizar el punto (.), ya que el sistema no acepta comas.

8.1.2. FONDOS DE RESERVA

Estos campos se habilitan siempre y cuando el trabajador haya laborado más de 12 meses.

Aquí tiene la opción de escoger entre Sí No recibe sus fondos de reserva, si responde que SI, se calculará automáticamente, además tiene la

opción de , en caso de que usted tenga que ingresar más fondos de reserva adeudados al Trabajador.

8.1.3. CÁLULO DÉCIMA TERCERA REMUNERACIÓN

El cálculo de la décima tercera remuneración es equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario.

En la parte superior de este cuadro aparece el período de cálculo de este rubro, esto es de acuerdo a la fecha de ingreso y de salida del trabajador, así como también aparecen campos de los meses que se encuentran dentro de este período.

Usted debe ingresar las remuneraciones de estos meses, recuerde que estos campos son obligatorios.

CÁLCULO DÉCIMA TERCERA REMUNERACIÓN		
Periodo de cálculo (Viernes 1 de Enero de 2010 hasta el Jueves 26 de Agosto de 2010)		
Por favor ingrese la remuneración de los siguientes meses:		
Enero 2010	<input type="text" value="250"/>	USD
Febrero 2010	<input type="text" value="260"/>	USD
Marzo 2010	<input type="text" value="255"/>	USD
Abril 2010	<input type="text" value="230"/>	USD
Mayo 2010	<input type="text" value="240"/>	USD
Junio 2010	<input type="text" value="256"/>	USD
Julio 2010	<input type="text" value="270"/>	USD
Agosto 2010	<input type="text" value="100"/>	USD
Décima tercera remuneración calculada:	<input type="text" value="0"/>	USD
(Este valor se calculará automáticamente más adelante)		

En la parte inferior de este cuadro, se encuentra un campo el cual no es editable, ya que aquí saldrá el valor calculado de la décimo tercera remuneración, tal como indica el mensaje:

Décima tercera remuneración calculada:	<input type="text" value="0"/>	USD
(Este valor se calculará automáticamente más adelante)		

8.1.4. CÁLCULO DÉCIMA CUARTA REMUNERACIÓN

El cálculo de la décima cuarta remuneración es equivalente a una remuneración básica mínima unificada, o la parte proporcional de la décimo cuarta remuneración si por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas de cálculo.

En la parte superior de este cuadro aparece el período de cálculo de este rubro, esto es de acuerdo a la fecha de ingreso y de salida del trabajador.

En la parte inferior de este cuadro, se encuentra un campo el cual no es editable, aquí saldrá el valor calculado automáticamente de la décima cuarta remuneración:

Décima cuarta remuneración calculada:	16.67	USD
(Este valor se calcula automáticamente)		

Adicional existe una opción para agregar valores por concepto de Décimo Cuartas remuneraciones no pagadas, para esto debemos presionar el botón **Agregar décima cuarta remuneración no pagada**, apareciendo campos de Período y valores correspondientes a dicho período, en el que escogemos el período y su valor correspondiente.

Presione el botón para agregar una décima cuarta remuneración no pagada (de ser el caso)		Agregar décima cuarta remuneración no pagada	
Seleccione el periodo o parcial no cobrado		Valor décima cuarta remuneración	
Desde Viernes 1 de Enero de 2010 hasta Sabado 31 de Julio de 2010	▼	USD	Eliminar

8.1.5. VACACIONES (no gozadas)

El cálculo del valor por vacaciones corresponde a la veinticuatroava parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo, tomando en cuenta lo pagado al trabajador por horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias de labor.

En la parte superior de este cuadro aparece un mensaje del período de cálculo de este rubro, e indica que usted debe ingresar la suma total que el trabajador ha ganado durante este período de tiempo.

Ingrese el valor total (sumatoria) por concepto de remuneraciones del último periodo de trabajo, desde el Viernes 1 de Enero de 2010 hasta el Jueves 26 de Agosto de 2010:	<input type="text" value="0"/>	USD
Días de vacaciones obligatorios:	9.79	
Días de vacaciones gozados:	<input type="text" value="0"/>	
Vacaciones calculadas:	<input type="text" value="0"/>	USD (Este valor se calculará automáticamente más adelante)

Aparecerá un campo “Días de vacaciones obligatorios”, el cual indica los días de vacaciones que al trabajador le correspondía tomarlos durante ese período de tiempo.

Existe un campo “Días de vacaciones gozados”, en el que ingresamos el número de días que el trabajador a tomado como vacaciones en este periodo de tiempo, si no ha tomado ni un día no ingresamos ningún valor.

En la parte inferior de este cuadro, se encuentra un campo el cual no es editable, aquí saldrá el valor calculado automáticamente, correspondiente a vacaciones.

Nota:

Recuerde que si desea ingresar un valor con decimales, debe utilizar el punto (.), ya que el sistema no acepta comas.

8.1.6. UTILIDADES

Este cuadro es opcional, si el Empleador adeuda algún valor en cuanto a Utilidades al Trabajador, debe presionar el botón

Agregar utilidad no pagada

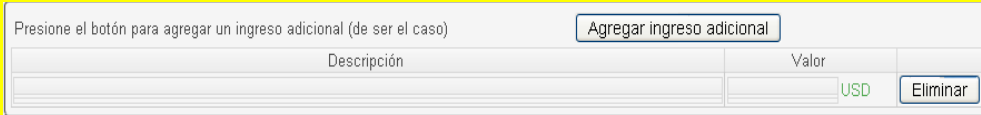
, y aparecerán períodos que debe escoger y valor por concepto de utilidad de dicho período, si desea eliminar ese período con su respectivo valor, lo puede hacer presionando el botón

Eliminar

Seleccione el periodo	Valor utilidad del periodo	
Desde el Jueves 26 de Agosto de 2010 hasta el Viernes 27 de Agosto de 2010 ▼	<input type="text"/> USD	Eliminar
Desde el Jueves 26 de Agosto de 2010 hasta el Viernes 27 de Agosto de 2010 ▼	<input type="text"/> USD	Eliminar

8.1.7. OTRO INGRESOS

De la misma forma como el cuadro anterior (de utilidades), este es opcional, si desea ingresar otros valores que el Empleador va a pagar voluntariamente al Trabajador en el momento de la liquidación, por ejemplo bonos, usted debe presionar el botón **Agregar ingreso adicional**, y aparecerán campos como Descripción y su valor respectivo, que deben ser ingresados.



Presione el botón para agregar un ingreso adicional (de ser el caso) **Agregar ingreso adicional**

Descripción	Valor	
	USD	Eliminar

8.2. DESCUENTOS

En este módulo se ingresan los valores que se descontarán de la liquidación, tenemos los siguientes descuentos:

- APORTE PERSONAL AL IESS (9.35%)
- OTROS DESCUENTOS

DESCUENTOS

APORTE PERSONAL AL IEISS (9.35%):

En caso de que el empleador por mutuo acuerdo entre las partes haya asumido este valor marque Sí, caso contrario marque NO: Sí No

Aporte personal al IEISS (9.35%): USD
(Este valor se calculará automáticamente más adelante)

OTROS DESCUENTOS: (Prestamos, Anticipos, etc)

Todo descuento adicional que se ingrese deberá ser justificado documentadamente ante el Inspector del Trabajo

Presione aquí para agregar un descuento adicional (de ser el caso)

A continuación el detalle de cada uno de ellos:

8.2.1. APOORTE PERSONAL AL IEISS (9.35%)


En caso de que el empleador por mutuo acuerdo entre las partes haya asumido este valor marque Sí, caso contrario marque No

El campo siguiente se calculará automáticamente:

Aporte personal al IEISS (9.35%): USD
(Este valor se calculará automáticamente más adelante)

Cuando marque SI, este campo desaparecerá.


8.2.2. OTROS DESCUENTOS


Este cuadro es opcional, si el Empleador debe descontarle algún rubro de la liquidación tiene que presionar el botón , y aparecerán los campos “Descripción” y “Valor”, en los cuales deberá ingresar los respectivos valores.

Nota:

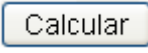
Recuerde que todo descuento adicional que se ingrese deberá ser justificado documentadamente ante el Inspector del Trabajo.

Todo descuento adicional que se ingrese deberá ser justificado documentadamente ante el Inspector del Trabajo

Presione aquí para agregar un descuento adicional (de ser el caso) 

Descripción	Valor	Eliminar
	USD	

8.2.3. TOTAL CALCULADO

Una vez ingresados todos los valores de INGRESOS y DESCUENTOS, como siguiente paso debemos presionar el botón , para que el sistema calcule los valores automáticamente, llenando así los campos no editables en los cuales se encontraba el mensaje “Este valor se calculará automáticamente más adelante”

TOTAL INGRESOS:	303,34	USD
<small>(Este valor se calculará automáticamente más adelante)</small>		
<small>El total de ingresos es la suma de la décima tercera y décima cuarta remuneraciones, vacaciones no gozadas, remuneraciones mensuales no pagadas, fondos de reserva no pagados, utilidades no pagadas e ingresos adicionales.</small>		
TOTAL DESCUENTOS	0	USD
<small>(Este valor se calculará automáticamente más adelante)</small>		

Así como también aparecerá el valor a pagar por concepto de liquidación:

TOTAL A RECIBIR: 303.34 USD

Nota:

Usted puede modificar los datos de esta pantalla y calcular las veces que sea necesario, antes de pasar a la siguiente pantalla.

Si desea corregir alguna información mal ingresada en la página anterior pulse

Si está seguro de que toda la información esta correcta pulse

9. PANTALLA DE LIQUIDACIÓN DE HABERES

La siguiente pantalla nos muestra los valores calculados de acuerdo a los datos que usted ingresó en las pantallas anteriores, mostrando así los INGRESOS, DESCUENTOS y el TOTAL A RECIBIR.

LIQUIDACIÓN DE HABERES	
Fecha de Ingreso del Trabajador: Viernes 1 de Enero de 2010	
Fecha de Salida del Trabajador: Jueves 26 de Agosto de 2010	
Ocupación o función que desempeñaba:	
Última Remuneración: \$ 240.0	
Causa para la terminación del contrato individual (Art. 169 del Código del trabajo): Por acuerdo de las partes. (Renuncia)	
<u>INGRESOS</u>	
Décima tercera remuneración:	\$ 186.67
Décima cuarta remuneración:	\$ 16.67
Vacaciones no gozadas del último periodo:	\$ 100.0
Total de ingresos:	\$ 303.34
<u>DESCUENTOS</u>	
Valor calculado que debe aportar al IESS (9.35%):	\$ 0.0
:	\$
TOTAL A RECIBIR	\$ 303.34
<p>Si desea ingresar otra acta de otro trabajador que pertenece a la misma empresa pulse Ingresar otra acta <input type="button" value="Ingresar otra acta"/></p> <p>Si desea corregir alguna información mal ingresada en la página anterior pulse <input type="button" value="Anterior"/></p> <p>En caso de estar conforme con los datos pulse <input type="button" value="Revisar actas"/></p>	

Si desea corregir alguna información en la pantalla anterior presione el botón .

Si desea ingresar una Acta de otro Trabajador, debe presionar el botón , y el sistema lo llevará a la pantalla de ingreso de datos del Trabajador, para repetir los pasos anteriores, pero del Trabajador actual.

Recuerde que el Sistema permite ingresar hasta un máximo de 20 actas por guía, si desea legalizar más de 20 actas, debe acercarse al Ministerio de Relaciones Laborales para otorgarle un turno especial.

Cuando haya ingresado las actas necesarias de esta Empresa o Empleador, pulse

Nota:

La Empresa o Empleador puede tener varias actas, se genera una guía por Empresa y una acta por Trabajador, el número de actas depende del número de trabajadores a los cuales se les va a pagar la liquidación.

10. GENERACIÓN DE TURNOS

Al presionar el botón de “**Revisar Actas**”, aparecerá una pantalla con todas las actas ingresadas para esta Empresa o Empleador, de la siguiente forma:

GOBIERNO NACIONAL DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

Ministerio de Relaciones Laborales


Quito - Ecuador
 • Salinas 1750 y Bogota
 02 256 3250 / 02 256 0370
 • Clemente Ponce N15-59 y Piedrahita
 05 254 8900 / 02 254 2580

[Actualizar datos](#) | [Cambiar contraseña](#) [Salir](#)

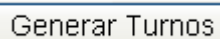
Usted debe imprimir esta(s) acta(s), y presentarse con la(s) misma(s) a las oficinas del Ministerio de Relaciones Laborales de su provincia, para firmarlas frente al Inspector del Trabajo

No. Guía	No. Acta	Nombre del Empleado o Trabajador	
0000000007	000AF	Quiroz William Roberth	<input type="button" value="Ver acta de finiquito"/>


Sistema de registro en línea de actas de finiquito de relación laboral
 Ministerio de Relaciones Laborales


Usted tiene la opción de  en cada acta de finiquito generada, desplegando el documento en formato pdf (no editable), el cual debe imprimir y llevar a las oficinas del Ministerio de Relaciones Laborales de su provincia, para firmarlas frente al Inspector de Trabajo.

Como siguiente paso, debe Generar un turno, para fijar el día y la hora en la que deben presentarse, para esto debe presionar el botón



, desplegando así la siguiente pantalla:



 GOBIERNO NACIONAL DE
 LA REPUBLICA DEL ECUADOR


**Ministerio
de Relaciones
Laborales**

Quito - Ecuador
 Salinas 1750 Y Bogotá
 022563250 / 022560370
 Clemente Ponce N15-59 y Piedrahita
 022548900 / 022542580

Estos turnos han sido generados y almacenados en nuestro sistema, usted debe imprimir esta página y presentar el día y la hora especificados.
 En caso de que no se presente el día y la hora especificados deberá generar un nuevo turno.
 Sin la presentación del turno no se dará atención a la firma de sus actas.

Turno 70



 Ministerio
de Relaciones
Laborales

 Quito - Ecuador
 Salinas 1750 Y Bogotá
 022563250 / 022560370

Guía:	10012009ac
Nombre:	William Roberth
Apellido:	Quiroz
Inspector:	Ins004
Fecha:	Miércoles 01 de Septiembre de 2010
Hora:	12:04

NOTA: El inspector de trabajo atenderá su turno por un máximo de 10 minutos. Se recomienda estar 15 minutos antes de la hora indicada y traer los siguientes documentos, cédula original del empleado y si el pago es en cheque copia del mismo.

Imprima y recorte su turno individual, presente este documento con los requisitos que a continuación se detalla al Inspector designado, en la Unidad de Actas de Finiquito, ubicada de acuerdo a su provincia.

 <p>Ministerio de Relaciones Laborales</p> <p>Quito - Ecuador Salinas 1750 Y Bogotá 022563250 / 022560370</p>	Turno 70	
	<p>Guía: 10012009ac</p> <p>Nombre: William Roberth</p> <p>Apellido: Quiroz</p> <p>Inspector: Ins004</p> <p>Fecha: Miércoles 01 de Septiembre de 2010</p> <p>Hora: 12:04</p>	<p>NOTA: El inspector de trabajo atenderá su turno por un máximo de 10 minutos. Se recomienda estar 15 minutos antes de la hora indicada y traer los siguientes documentos, cédula original del empleado y si el pago es en cheque copia del mismo.</p>

11. REQUISITOS PARA LA LEGALIZACIÓN DE LAS ACTAS DE FINIQUITO

- Tres impresiones originales con su respectiva firma del representante legal o empleador de cada una de las actas generadas por trabajador (no copias).
- Copia del RUC (en caso de ser Empresa).
- Copia del Nombramiento del Representante Legal (en caso de ser Empresa).
- Copia de Cédula y papeleta de votación (actualizada) del Representante legal o Empleador.
- Copia de Cédula y papeleta de votación (actualizada) del Trabajador.

- Si el pago de la liquidación es en cheque, este debe ser certificado y adjuntar una copia.

Además:

- Si la causa de terminación es por renuncia debe traer el documento de renuncia del trabajador.
- Si el trabajador en el acta de finiquito en línea tiene descuentos, la empresa o el empleador debe traer los justificativos necesarios.

Para cualquier problema en el sistema escribanos a soporte_actas@mrl.gob.ec

Al seguir cada uno de los pasos establecidos en el sistema de Generación de Actas de Finiquito, la misma reviste de legalidad, pues cumple con los requisitos exigidos en el Art. 595 del código del Trabajo, por lo que no puede ser susceptible de impugnación. El hacerlo vulnera la seguridad jurídica prevista en el Art. 82 de la Constitución de la República.

CAPITULO III

IMPUGNACION DEL DOCUMENTO DE FINIQUITO

3.1 Del juicio individual de trabajo

Dentro de las causales para la terminación de la relación o contrato de trabajo, está considerada el “*acuerdo de la partes*” (169: 2 CT), cuya constancia, comúnmente se la realiza a través de los denominados “*documentos de finiquito*”

Al no precisarse en la ley, la manera de instrumentar la terminación del contrato de trabajo, en la praxis se lo realizaba a través de los referidos documentos, concediéndoles el valor de instrumento público cuando era autorizado por un Inspector u otro funcionario del trabajo, es más, se les concedían el valor de **cosa juzgada** a través de las sentencias de la Corte Suprema ⁸⁶, la reiteración de esta práctica podría asegurarse, sin el menor equívoco que condujo a la reforma en el Código del Trabajo, para introducir en su articulado, uno relativo a la impugnación de dichas actas, a través del Decreto Supremo No. 979 publicado en el Registro Oficial No. 496 del 10 de mayo de 1965, que dice: ***Art. 9.- El documento de finiquito suscrito por el trabajador podrá ser impugnado por éste si la liquidación no fue practicada ante el Inspector del Trabajo, quien cuidará que ésta sea pormenorizada.***”

⁸⁶ Juicio Yagual-Lindao-Continental Banana, 31 de mayo de 1946, citado por René Bohórquez, pág. 6 Código del Trabajo. Publicidad Guayaquil. Guayaquil.

Esta impugnación se da en sede judicial, a través de los juicios individuales de trabajo.

La jurisdicción y competencia de los juicios individuales de trabajo está prevista para las juezas y jueces de trabajo, según lo establece el Art. 568 del Código del Trabajo.

En caso de incompetencia del juez, ésta sólo puede ser alegada como excepción (571).

Ahora bien el juicio puede ser producto de una demanda individual de trabajo (574) o una demanda conjunta (590) propuesta por el trabajador o trabajadores. Sin embargo también puede producirse contra el trabajador (570), aunque tratándose de los documentos de finiquito, sólo el trabajador lo puede impugnar, esto es, que la ley dispone la impugnación únicamente que suscrito el documento de finiquito por el trabajador, este lo puede impugnar.

El trámite previsto para los juicios individuales de trabajo, es el procedimiento oral, el mismo que se instituyó a través de la Ley 2003-13, publicada en el Registro Oficial N° 146 del día 13 de agosto de 2003, para que se inicie a partir de enero de 2004, lo que no fue posible, por la falta de adecuación material de los juzgados.

Por lo que a solicitud de la Corte Suprema de Justicia, para que se extienda el plazo se dictó una Ley Reformativa 2004-9 publicada en el Registro Oficial N° 260 del 27 de

enero de 2004, donde se determinó que de manera improrrogable se iniciaría el procedimiento oral a partir del 1 de julio de 2004.

Mientras discurría el plazo previsto, la Corte Suprema de Justicia, procedió a la designación de Jueces Ocasionales de Trabajo para Cuenca, Guayaquil, Milagro Portoviejo, Quito y Manta, para que asumieran la sustanciación de los juicios verbales sumarios de trabajo y procedan además a la depuración de las causas.

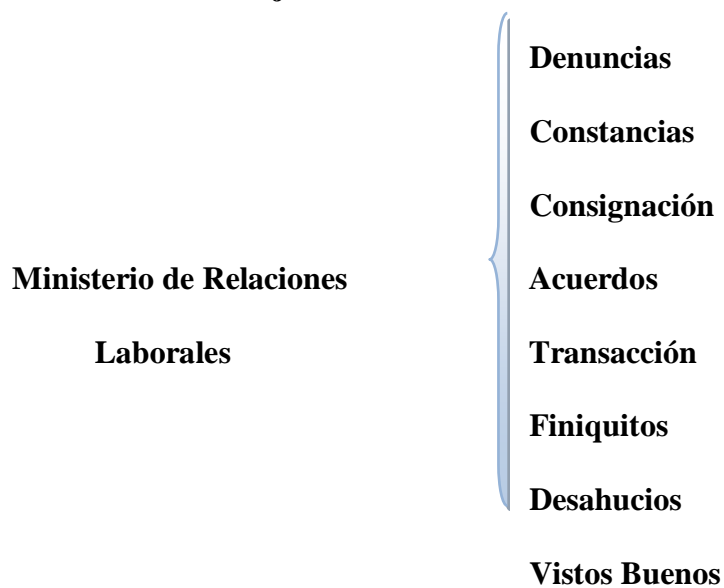
Por otra parte, la ley que preveía el sistema oral para los juicios de trabajo, contenía algunas fallas, por lo que a solicitud de las juezas, jueces, magistradas y magistrados de Corte Superior en reunión con la Corte Suprema, así como las recomendaciones de funcionarios judiciales, profesionales del derecho, Colegio de abogados, se promulgó la Ley Reformatoria del 9 de agosto de 2004, publicada en el Registro Oficial 404 del 23 de agosto de 2004.

La instauración del nuevo procedimiento produjo resultados favorables, como la intervención directa de las partes, permitía hacer llegar a la juzgadora o juzgador la versión del litigio de *prima facie*, obligaba a las partes a organizar y planificar los medios de prueba y obtener un resultado a corto plazo. Sin embargo se produjo un auge de demandas, lo que produjo el exceso de causas para sustanciar y los plazos no podían cumplirse, amén de que las transcripciones eran dilatadas por la misma causa, por lo que en definitiva no se logró cumplir los términos fijados en las reformas al Código del Trabajo.

Por otra parte, el conflicto que se suscita con ocasión a la relación laboral da origen a las controversias jurídicas entre los sujetos de la relación laboral.

Ese conflicto puede resolverse de diversas formas:

- **A través del sistema jurídico:**



- **A través de medios alternativos**

Negociación

Conciliación

Mediación

Arbitraje

En este orden de ideas, para efectos de esta tesis, corresponde tratar sobre el juicio individual de trabajo, que se utiliza para la impugnación del documento de finiquito.

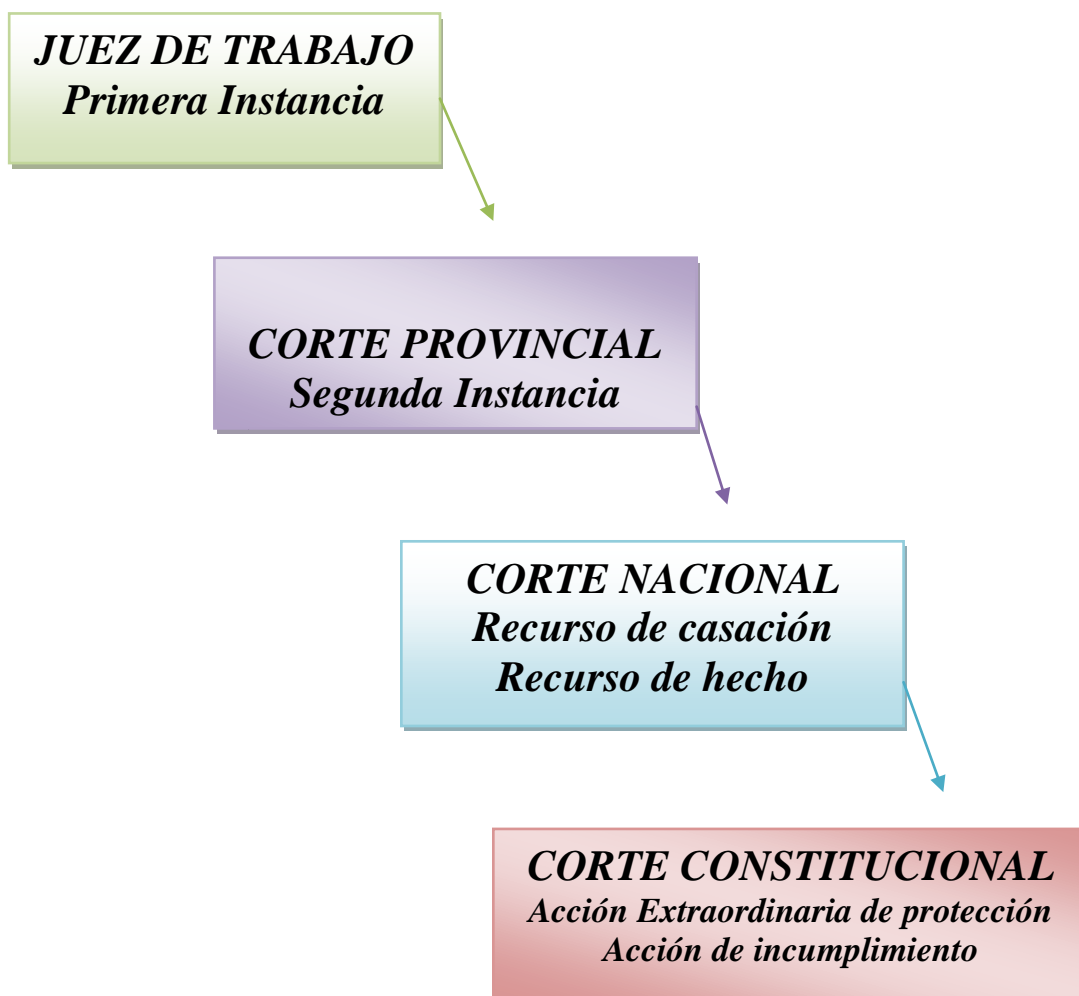
El sistema procesal vigente contempla la primera instancia a cargo de la jueza o juez de trabajo con jurisdicción provincial y competencia privativa para conocer y resolver los conflictos producidos en la relación laboral y que no se encuentren sometidos a otra autoridad (568)

La segunda instancia está a cargo de las Salas de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de las Cortes Provinciales de Justicia, las que tienen competencia para conocer tanto las providencias que nieguen el trámite del juicio, como de las sentencias (609) y los autos de nulidad (607), las consultas de las sentencias adversas al Estado (610) y de la providencia que apruebe la liquidación de lo ordenado pagar en sentencia (611). Sobre este último punto la Corte Suprema de Justicia expidió una resolución con fecha 3 de febrero de 1999 publicada en el Registro Oficial N° 138 del día 1 de marzo de 1999, por la que *los jueces y tribunales están obligados a determinar en sus fallos, la cantidad que se debe pagar*, por

lo que este artículo está en derogado tácitamente. Sin embargo existen juzicaturas que en contravención a esta disposición se auxilian de peritos para la realización de la liquidación de los valores ordenados pagar.

Si bien la sentencia de segundo nivel, es definitiva, la ley prevé recursos extraordinarios cuya competencia está radicada en la Corte Nacional, para el recurso de casación y el recurso de hecho, mientras que en la Corte Constitucional, si se trata de acción extraordinaria de protección y acción de incumplimiento. En esta Corte también se tramitan otras garantías jurisdiccionales como la acción de protección, la acción de habeas data entre otras.

JUICIO INDIVIDUAL DE TRABAJO



3.2 Primera instancia

Corresponde tratar ahora, como se inicia la primera instancia del juicio individual de trabajo, para cuyo efecto, se lo hará de acuerdo a lo que se pudo observar en los Juzgados de Trabajo de Guayaquil:

Demanda: Todo juicio tiene su inicio con la presentación de la **demanda**⁸⁷, la misma que debe cumplir los requisitos establecidos en la norma supletoria del Código del Trabajo, esto es, de acuerdo a lo previsto en el Art. 67 del Código de Procedimiento Civil:

DEMANDA	<i>Designación de juez</i>
	<i>Nombres completos, estado civil, edad, profesión del actor</i>
	<i>Nombres completos demandado</i>
	<i>Fundamentos: hecho y derecho</i>
	<i>Cosa, cantidad o hecho exigido</i>
	<i>Determinación de cuantía</i>
	<i>Trámite de la causa</i>
	<i>Lugar de citaciones al demandado/a</i>
	<i>Lugar de notificaciones actor/a</i>
	<i>Poder para intervenir en el juicio (apoderado/a)</i>
<i>Prueba de representación del actor/a incapaz</i>	

⁸⁷ Pueden preceder a ésta los siguientes actos preparatorios: confesión judicial, exhibición de la cosa que haya de ser objeto de la acción, exhibición y reconocimiento de documentos, inspección judicial (64 CPC)

Prueba de representación persona jurídica

Prueba preparatoria para hacer valer en el juicio en poder del actor

Demás requisitos exigidos por la ley

De acuerdo a los requisitos señalados, en la especie una demanda de impugnación del documento de finiquito, suscrito por una trabajadora⁸⁸, debe estar contenida en el siguiente contexto:

Señor/a Juez/a de Trabajo del Guayas:

María José Arteaga Pérez, de estado civil casada, de 30 años de edad y profesión secretaria ejecutiva, ante usted comparezco de la manera más respetuosa y digo:

1. Mis nombre completos, estado civil, edad y profesión, son lo que he indicado.

2. Los nombres completos de los demandados son:

2.1 Radio Sol 88.6, representada legalmente por el señor Julio César Zambrano Alcívar, en su calidad de Director General

⁸⁸ Los datos consignados en la demanda son ficticios, aunque los hechos fueron tomados de un juicio.

2.2 El señor Julio César Zambrano Alcívar, por sus propios derechos y por la responsabilidad solidaria señalada en los Arts. 36 y 41 del Código del Trabajo, en su calidad de propietario de la Radio.

3. Los fundamentos de hecho son los siguientes:

Ingresé a prestar mis servicios lícitos y personales en la Radio Sol 88.6, bajo las órdenes del señor Julio César Zambrano Alcívar, en calidad de Secretaria General de la radio desde el día 1 de agosto de 2002, con una remuneración de \$500.00 mensual más beneficios legales.

Mi horario de labores fue en jornada única desde las 08:30 hasta las 17:30, con una hora de descanso para el almuerzo desde las 12:30 a 13:30. Sin embargo desde el inicio de la relación laboral, tuve que realizar jornadas suplementarias desde las 17:30 hasta las 20:30 así como jornadas extraordinarias de los días sábados desde las 10:00 hasta las 15:00.

Durante la relación laboral jamás recibí el pago correspondiente a las jornadas suplementarias y extraordinarias realizadas, por ello al presentar mi reclamo en forma verbal, a mi jefe inmediato y dueño de la radio, por varias ocasiones, señor Julio César Zambrano Alcívar, me supo manifestar, que después me pagaría, lo que no hizo, de igual forma jamás me los valores

correspondientes a las decimotercera y decimocuarta remuneraciones ni las vacaciones anuales, las mismas que jamás me permitió gozarlas.

El día 15 de diciembre de 2011, le informé que estaba embarazada de dos meses y por lo mismo ya no podría seguir laborando las jornadas suplementarias de lunes a viernes ni podía seguir trabajando los días sábados. Situación que le disgustó mucho, y me supo manifestar, que así no podía seguir trabajando, que presente la renuncia y busque otro trabajo, porque embarazada no le servía, que después vendrían los problemas de descanso, enfermedad del niño e insistió que presente la renuncia, manifestándome además que hasta el 30 de diciembre trabajaría y que me pagaría mi liquidación una vez que firme el documento de finiquito ante el Inspector.

Seguí laborando mi jornada de ocho horas, y pensé que a mi jefe se le había pasado el enojo, pero no fue así porque el día 30 de diciembre de 2011, siendo aproximadamente las 13:30 me manifestó que recoja mis cosas y lo acompañe hasta la Inspectoría del Trabajo, que iba a pagarme la liquidación, para acto seguido llamar al chofer y nos dirigimos a la misma, ubicada en Av. Olmedo y Malecón, donde nos atendió el Ab. Carlos Durán Ponce, quien se identificó como Inspector del Trabajo, y dirigiéndose a mi jefe, le dijo trajo los documentos impresos y las fotocopias de las cédulas y certificados de votación, contestándole el señor Julio César Zambrano Alcívar, quien había

obtenido las fotocopias de mis documentos personales de la carpeta de vida que consta en los archivos de la radio y se los entregó.

Por su parte, el Inspector cogió el finiquito y nos ordenó que firmáramos, además a mi jefe, el señor Julio César Zambrano Alcívar, le dijo entréguele el dinero, lo que así hizo, recibiendo la cantidad de \$819.09 y una copia del finiquito, manifestando que eso era todo que podíamos retirarnos.

Todo fue muy rápido, quise hablar con el Inspector y me dijo que no podía atenderme porque había una larga fila de personas esperando su atención, que si no estaba conforme podía impugnarlo y que busque un Abogado.

El señor Julio César Zambrano Alcívar, me dijo, ya puede irse a su casa, no se preocupe de regresar, ya todo está finiquitado y no hay nada más que hacer.

Sin embargo al examinar en forma detenida el documento de finiquito, pude observar que los datos consignados por mi ex empleador no eran apegados a la realidad laboral, ya que había informado al Ministerio de Relaciones Laborales, como si hubiere renunciado y no el despido intempestivo del que fui objeto por estar embarazada, como tampoco constaba

que durante la relación laboral laboré jornadas suplementarias y extraordinarias, que no fueron pagadas.

En consecuencia, el referido documento de finiquito por su contenido carece de efecto jurídico y por lo mismo lo impugno.

4. Los fundamentos de derecho en los que fundamento la presente acción son los siguientes:

- Art. 67, 68, 69, 73, 75, 97, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 269, 273, 277, 280 del Código de Procedimiento Civil.
- Arts. 1, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 12, 35, 36, 38, 41, 42:1,13,15,29,31; 47, 49, 55, 69, 71, 74, 95, 97, 11, 113, 153, 154, 156, 172:6; 185, 188, 202, 348, 353, 358, 568, 570, 575, 576, 577, 581, 582, 583, 588, 589, 593, 595, 596, 601, 602, 614, 617, 620, 628, 631 Del Código del Trabajo
- Arts. 10, 11, 33, 34, 43, 331, 332 De la Constitución;
- El Convenio N° 103 De la OIT; y
- La Convención de prohibición de violencia contra la mujer.

5. Por los antecedentes de hecho y de derechos expuestos y de conformidad a lo previsto en el Art. 595 del Código del Trabajo, ocurro ante usted con la presente la impugnación del documento de finiquito referido y demando a Radio Sol 88.6, representada legalmente por el señor Julio César Zambrano

Alcívar, en su calidad de Director General; al señor Julio César Zambrano Alcívar, por sus propios derechos y por la responsabilidad solidaria señalada en los Arts. 36 y 41 del Código del Trabajo, en su calidad de propietario de la Radio, a objeto de que en sentencia sea condenado al pago de los siguientes rubros:

a. El pago de la diferencia de remuneración por las jornadas suplementarias laboradas desde las 17:30 hasta las 20:30 de lunes a viernes durante toda la relación laboral o desde el 1 de agosto de 2002 hasta el 30 de diciembre de 2011

$$\$500.00: 240 + 50\% = \$3.12 \text{ valor hora suplementaria}$$

$$\$3.12 \times 3(\text{horas}) = \$9.36 \text{ valor diario}$$

$$\$9.36 \times 2.428 (\text{días}) = \$ 22,726.08$$

b. El pago de la diferencias de remuneración por las jornadas extraordinarias laboradas de los días sábados desde las 10:00 hasta las 15:00 durante toda la relación laboral o desde el 1 de agosto de 2002 hasta el 30 de diciembre de 2011.

$$\$500.00: 240 + 100\% = \$4.16 \text{ valor hora extraordinaria}$$

$$\$4.16 \times 5 = \$20.80 \text{ valor diario}$$

$$\$20.80 \times 484 (\text{sábados}) = \$10,067.22$$

c. El pago de la 13^a remuneración durante toda la relación laboral o desde el 1 de agosto de 2002 hasta el 30 de diciembre de 2011.

$$\$500.00 \times 12 \times 9.48: 12 = \$4,740.00$$

d. El pago de la 14^a remuneración durante toda la relación laboral o desde el 1 de agosto de 2002 hasta el 30 de diciembre de 2011.

- 2002	104.88: 12 x 8 =	\$ 69.92
- 2003		\$ 121.91
- 2004		\$ 135.62
- 2005		\$ 150.00
- 2006		\$ 160.00
- 2007		\$ 170.00
- 2008		\$ 200.00
- 2009		\$ 218.00
- 2010		\$ 240.00
- 2011		\$ 264.00
		\$1,729.45

e. El pago de las vacaciones anual durante toda la relación laboral o desde el 1 de agosto de 2002 hasta el 30 de diciembre de 2011

-

- 2002 -2003	$\$500 \times 12:24 =$	\$ 250.00
- 2003 - 2004		\$ 250.00
- 2004 - 2005		\$ 250.00
- 2005 -2006		\$ 250.00
- 2006 - 2007		\$ 250.00
- 2007 -2008		\$ 266.67
- 2008 -2009		\$ 283.33
- 2009 - 2010		\$ 218.00
- 2010 -2011		\$ 300.00
- 2011:08 a 12		\$ 131.94
-		\$ 2,449.94
+ Recargo del 100% Art. 74 CT		\$2,449.94

f. La indemnización por el despido intempestivo, según:

Art. 188 del Código del Trabajo	$\$500 \times 10 =$	\$5,000.00
Art. 185 del Código del Trabajo	$\$125.00 \times 9 =$	\$1,125.00
Art. 154 del Código del Trabajo	$\$500.00 \times 12 =$	\$6,000.00
Suman los rubros liquidados		\$56,287.63

Además reclamo el pago de intereses legales y el pago del triple de recargo de las diferencias de remuneraciones por las jornadas suplementarias y extraordinarias. También el pago de las costas

procesales entre las que incluirá el honorario profesional de mis defensores y la multa por violación del Código del Trabajo.

6. La cuantía supera el valor de \$56,287.63.

7. El trámite que debe dársele a la causa es el procedimiento oral.

8. A los demandados Radio Sol 88.6, representada legalmente por el señor Julio César Zambrano Alcívar, en su calidad de Director General, debe citárselo en Vélez 100 y Pedro Carbo, de esta ciudad de Guayaquil.

Al señor Julio César Zambrano Alcívar, por sus propios derechos y por la responsabilidad solidaria señalada en los Arts. 36 y 41 del Código del Trabajo, en su calidad de propietario de la Radio dada, debe citárselo en Vélez 100-A y Chimborazo, de esta ciudad de Guayaquil.

9. Recibiré notificaciones en la casilla judicial N°0007 o en la dirección

electrónica: abogados&asociados@gmail.com.ec

10. Designo como mis procuradores judiciales a los Dres. Juan Pérez Ramírez y Mercedes de Pérez, para que de manera individual o conjunta me representen en la sustanciación del proceso en la defensa de mis derechos, quedan ente autorizados para asistir a las audiencias preliminar y definitiva, rendir mi

juramento deferido, confesión judicial a mi nombre a interponer recursos horizontales y verticales inclusive de casación así como proponer acción extraordinaria de protección o acción de incumplimiento de ser necesario, así como para transigir de la presente acción o acciones derivadas de la misma.

Es de justicia,

María José Arteaga Pérez

CC 090909090

Dr. Juan Pérez Ramírez

Abogado Reg. 0001

Dra. Mercedes de Pérez

Abogada Reg. 0005

Presentación y sorteo: La demanda se presenta en la Oficina de Sorteos y Casilleros Judiciales, la misma que va determinar la judicatura donde se sustanciará la causa y le asignará el número del trámite o juicio.

Competencia: De esa oficina pasa a la judicatura correspondiente, esto es, el juzgado de trabajo, donde a partir de la recepción de la demanda, la jueza o juez contará con dos días para su calificación.

Calificación: En la providencia inicial o auto de calificación la jueza o juez de trabajo⁸⁹ (civil) está en la obligación de examinar si la misma cumple los requisitos establecidos en la ley.

Para el evento que no reúna los requisitos, ordenará que el actor/a la complete o aclare, según el caso, en el término de tres días, si no lo hiciere inexorablemente, se abstendrá de tramitarla. Sin embargo en caso de inconformidad el actor puede apelar dicha decisión, conforme a lo previsto en el inciso 2° del Art. 69 del Código de Procedimiento Civil, ordenando además la devolución de los documentos que se hubieren anexado a la demanda, so pena de incurrir en las sanciones previstas en el inciso 5° ibídem.

Ahora bien, si reúne los requisitos de ley, la misma será aceptada a trámite en el procedimiento oral, y ordenará la citación de la parte accionada entregándole una copia de la demanda y señalará la fecha para la celebración de la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas.

Citación: La persona encargada de practicar la citación, cuenta con cinco días para hacerlo, so pena de la imposición de una multa por el valor de \$20.00 por cada día de retardo, y en caso que el citador hubiere sido reincidente en el retardo, será destituido. La citación puede producirse de tres maneras:

⁸⁹ Resolución: Consejo de la Judicatura: Resuelve: Artículo único.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 568 del Código del trabajo, en las jurisdicciones cantonales en las que los Jueces de lo Civil, tienen también competencia para conocer y resolver los juicios laborales, se dispone que desde el 1 de julio de 2006, que entró en vigencia en todo el país el procedimiento oral laboral, dichos jueces de lo civil, continuarán conociendo y resolviendo tanto los que deban tramitarse en la vía verbal sumaria, como también los que deban tramitarse de conformidad con el procedimiento oral establecido en la Ley 13-2003, publicado en el Registro Oficial 146 del 13 de agosto de 2003 y sus reformas.- Rs CNJ: 26 septiembre 2006.- RO 386, 27 octubre 2006.

- *Citación personal*: boleta entregada directamente a la parte demandada.

- *Citación por boletas*: tres boletas dejadas en el lugar indicado para hacerlo, las mismas que serán entregadas a quien las recibe, caso contrario se fijarán en la puerta del último domicilio conocido, y

- *Citación por la prensa*: se ordena previa declaración juramentada de desconocer el domicilio del lugar en que debe producirse la citación.

Audiencia preliminar: En la referida calificación, el/la juez/a señalará la fecha de la audiencia preliminar, contestación a la demanda y formulación de pruebas.

Sin embargo, para la celebración de la misma deberá previamente verificar que se haya cumplido con la citación. Por ello, en la práctica se pudo observar que los jueces o juezas de los juzgados de trabajo⁹⁰ prefieren señalar la fecha de la audiencia preliminar, una vez que se practica la citación⁹¹.

El señalamiento en la realidad procesal, dista de lo previsto en la ley, toda vez, que la misma ordena que la audiencia preliminar debe efectuarse en el término de veinte días, los mismos que se cuentan desde la fecha en que la demanda fue calificada.

⁹⁰ Guayaquil

⁹¹ Aseguran que señalar las audiencias sin que se realice la citación, se pierde el tiempo y se deja de realizar otras audiencias.

Ahora bien, a los juzgados de trabajo ingresan alrededor de cuarenta demandas diarias, lo que significa que deben calificarlas todas a los dos días y después de 20 días realizarse las cuarenta audiencias, lo que es imposible, ya que apenas pueden señalarse como máximo cuatro en la mañana, de lo que se colige que diariamente quedan 16 demandas sin audiencia, sin que dichas circunstancias pueden ser imputables a la judicatura, ya que las mismas están ocupadas en otras diligencias procesales.⁹²

Es decir, el enunciado del Código del Trabajo, que impone la obligación a las juezas y jueces, de celebrar las audiencias dentro de los 20 días de calificadas las demandas, resulta que no se cumple en estricto rigor, a pesar que el número de juzgados de trabajo se duplicó.

Acuerdo de las partes: En este orden, cuando efectivamente se produce la realización de la audiencia, la jueza o juez⁹³ tiene la obligación de procurar un acuerdo entre las partes, que da darse lo aprueba en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria.

Contestación a la demanda: De no producirse el acuerdo entre las partes, la parte accionada procederá a la contestación de la demanda, la que sin perjuicio de su exposición oral deberá presentar su contestación en forma escrita.

⁹² Se realizan tres audiencias definitivas, se dictan sentencias, se practican pruebas.

⁹³ Las opiniones o gestiones de la jueza o juez que interviene en el proceso para procurar un acuerdo de las partes, no podrán servir de fundamento para ninguna acción en su contra, según lo previsto en el Art. 585 inc 4°

Formulación de las pruebas: En esta audiencia las partes solicitarán la práctica de las pruebas que desearan hacer valer en el proceso. Estas pruebas pueden ser: Inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes, confesión judicial, juramento deferido, declaración testimonial, reconocimiento de firmas. De estas pruebas el juramento deferido únicamente le corresponde a la parte trabajadora. Por su parte la parte accionada podrá proponer reconvencción, siempre que sea conexas⁹⁴

Las partes tienen la obligación de fundamentar las pruebas en forma verbal o escrita, y tratándose de la declaración testimonial además de indicar los nombres y apellidos completos deberán señalar los domicilios para notificárseles para que comparezcan bajo prevenciones de ley, cuyas declaraciones serán receptadas en la audiencia definitiva al igual que las confesiones judiciales.

Pruebas de oficio: Ahora bien, la jueza o juez que tiene conocimiento de la causa, de oficio, podrá ordenar la realización de pruebas que estime procedentes para establecer la verdad de los hechos materia del juicio. Además la ley les concede plenas facultades para cooperar con los litigantes para que éstos puedan conseguir y actuar las pruebas que soliciten.

Prueba documental: También durante la audiencia preliminar las partes presentarán toda la prueba documental que se intente hacer valer, la cual será agregada al proceso.

⁹⁴ La reconvencción se tramitará dentro del proceso observando los mismos términos, plazos y momentos procesales de la demanda principal. La falta de contestación se tendrá como negativa pura y simple a los fundamentos de la reconvencción.

Si las partes no dispusieren de algún documento o instrumento, deberán describir su contenido indicando con precisión el lugar exacto donde se encuentra y la petición de adoptar las medidas necesarias para incorporarlo al proceso.

Práctica de las pruebas: Las pruebas se practican dentro de los veinte días así como en la audiencia definitiva. Aclarando que la práctica de las pruebas sólo tienen un señalamiento, salvo fuerza mayor o caso fortuito debidamente calificadas por la jueza o juez de la causa.

Prueba legal: en esta clase de proceso, el Código del Trabajo, determinó que constituyen pruebas legales los informes y certificaciones de las entidades públicas, de las instituciones de derecho privado con finalidad social o pública y de los bancos, pero cualquiera de las partes podrá solicitar, a su costa, la exhibición o inspección de los documentos respectivos.

Para el evento que debiendo conferir copias, presentar documentos o efectuar una exhibición, no lo hicieren dentro del término que se les hubiere señalado, la jueza o juez impondrá una multa del 25% del salario mínimo vital, aunque el valor de las multas tuvieron variaciones con el Mandato Constituyente N° 8.

Consignación provisional de lo adeudado: Es de suprema importancia, destacar que si durante la audiencia preliminar la parte accionada reconociere la existencia de la

relación laboral y admitiere que adeuda remuneraciones a la trabajadora o trabajador y manifiesta o señala el monto adeudado, la jueza o juez al finalizar la audiencia, de no haber existido acuerdo total entre las partes litigantes, tiene la obligación de disponer que las remuneraciones adeudadas por el monto señalado, sean pagadas provisionalmente a la parte trabajadora en un término no mayor de diez días.

Celebración en rebeldía: Finalmente, si la parte accionada no asita a la audiencia preliminar, su ausencia se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y se procederá a la celebración de la misma en rebeldía. Dicha ausencia también será considerada para el pago de costas judiciales.

Diferimiento de la audiencia: La audiencia preliminar puede ser diferida por una sola vez, ha pedido conjunto de las partes, por un término máximo de cinco días.

Señalamiento de audiencia definitiva: Antes de concluir la audiencia preliminar la jueza o juez de la causa señalará día y hora para la realización de la audiencia definitiva en un término no mayor a 20 días contados desde la fecha de realización de la audiencia preliminar.

Audiencia definitiva pública: Esta audiencia se realiza con la presencia de las partes y sus defensores, la preside por la jueza o juez de la causa, también asisten los testigos nominados que fueren a rendir sus declaraciones.

Confesión y declaración testimonial: las partes pueden formular sus preguntas de confesión judicial y testimonial hasta un número que no exceda de 30, además las mismas sólo deben referir un solo hecho, deben ser formuladas verbalmente para que la juez o juez proceda a su calificación al momento de su formulación.

Comúnmente las juezas y jueces formulan preguntas adicionales según se va desarrollando la confesión, lo mismo ocurre con las declaraciones testimoniales, además de dar la oportunidad a la otra parte de que formulen repreguntas a los testigos en el mismo número de la preguntas.

Tratándose de las declaraciones testimoniales, estas se realizan en forma individual, y no pueden estar presentes ni escuchar lo que los otros testigos declara, ya que una vez, rendido su testimonio deben abandonar la sala de audiencias sin entrar en contacto en absoluto con los demás.

Declaratoria de confeso: Sin embargo se pudo observar, que cuando una de las partes no asiste para rendir la confesión judicial, las preguntas son entregadas por escrito⁹⁵ para que sean agregadas al proceso y piden que sea declarada confesa.

Ahora bien, en caso de la declaratoria de confeso de una de las partes, se debe entender que las respuestas al interrogatorio fueron afirmativas en las preguntas que no contravienen a la ley, a criterio de la jueza o juez de la causa, y además se debe referir al asunto o asuntos materia del litigio.

⁹⁵ Esto lo hacen bajo el amparo del principio de economía procesal

De la misma manera se presume para el caso que uno de los litigantes se negare a cumplir con una diligencia señalada por la jueza o juez de la causa –**práctica de pruebas**- u obstaculice el acceso a documentos o no cumpliera con un mandato impuesto por la juez o juez, en cuyo caso se dará por cierto lo que afirma quien solicitó la diligencia.

Juramento deferido: En esta audiencia la trabajadora o trabajador prestará su juramento deferido, con el propósito de acreditar el tiempo de servicios y remuneraciones percibidas, a falta de otra prueba en el proceso.

Alegatos: Concluidas las confesiones judiciales y declaraciones testimoniales las partes presentan sus alegatos en derecho.

Rebeldía: En caso de inasistencia a la audiencia de una de las partes se procederá en rebeldía y este hecho se tomará en cuenta al momento de dictar sentencia para la fijación de costas procesales.

Actas sumarias: De lo actuado en las audiencias se dejará constancia en las respectivas actas sumarias y se respaldarán con las grabaciones magnetofónicas y sus respectivas transcripciones, así como de otros medios magnéticos, las mismas que serán agregadas al proceso.

Se pudo observar, que si bien las actas sumarias son elaboradas por las secretarias o secretarios que actúan en las diligencias y las incorporan al proceso, además de obtener las fotocopias de las cédulas de identidad y certificado de votación de todos los intervinientes. Con relación a las transcripciones no se realizan en forma inmediata, por los ayudantes judiciales, sino que la carga de procesos es enorme, conforme se señaló anteriormente, en algunas judicaturas, los titulares utilizan a los pasantes para esta tarea.

Ahora bien, se pudo también observar que las transcripciones no son fidedignas de lo que expresaron las partes, ya que resultan incompletas, plagadas de errores. Sin embargo son necesarias para que la jueza o juez de la causa pueda dictar sentencia.

Sentencia: concluida la audiencia definitiva, se debe dictar sentencia donde se debe resolver todas las excepciones dilatorias y perentorias en el término de diez días.

En caso de incumplimiento, se ha fijado una sanción que puede ser impuesta por el Superior o el Consejo del a Judicatura, con una multa equivalente al 2.5% de la remuneración mensual de la jueza o juez a cargo del proceso, por cada día de retardo.

En la práctica se pudo observar que las juezas y jueces no cumplen el término para dictar el fallo, por ello muchos de los usuarios se quejan, y manifiestan su inconformidad con el sistema, considerándolo que ha colapsado.

Es preciso, señalar que de conformidad a lo previsto en el literal 1) del numeral 7 del Art. 76 de la Constitución, las sentencias deberán ser motivadas, esto es que en ella se consignen las normas o principios jurídicos en lo que se fundamenta la juzgadora o juzgador y además explicar la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. En caso de no cumplir con esta disposición la sentencia será considerada nula, además de las sanciones que puedan ser objeto.

Recursos: Dictada la sentencia, la misma puede ser objeto de recurso horizontal o vertical. Esto es, las partes pueden pedir que se aclare o amplíe la misma. La aclaración prospera cuando fuere oscura y la ampliación cuando no se hubiere resuelto alguno de los puntos controvertidos. La negativa será debidamente fundamentada. Para proveer la aclaración o ampliación se corre traslado por dos días a la parte contraria, y se debe resolver dentro de tres días, de no hacerlo se multará a la jueza o juez o tribunal de al causa con una multa del 2.5% de la remuneración mensual de la jueza o juez a cargo del proceso, por cada día de retardo.

El recurso vertical constituyen la apelación o la consulta para ante el Superior o Corte Provincial de Justicia. Sin embargo para que la parte accionada pueda acceder a este recurso, la cuantía de causa debe superar los mil dólares, mientras que el actor lo puede hacer bajo cualquier circunstancia. La consulta se produce cuando la parte accionada condenada ha sido del Sector Público.

Sobre el particular, es oportuno señalar, que la Constitución, prevé que todo proceso es de doble instancia, sin establecer condición alguna, por ello las jueces y jueces conceden el recurso, aunque no supere la cuantía fijada en la ley.

Medida precautelatorias: Con la sentencia condenatoria de primer nivel, se pueden solicitar la prohibición, el secuestro, la retención y el arraigo, así no estuviere ejecutoriada o se hubiere interpuesto recurso de apelación o consulta.

3.3 Segunda instancia

Por recurso de apelación o consulta se radica la competencia ante una cualquiera de las Salas de lo Laboral, Niñez y Adolescencias de las Cortes Provincial de Justicia, respectiva, la misma que cuenta con veinte días para resolver sobre los méritos de lo actuado. Sin embargo de oficio podrá ordenar la práctica de las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos.⁹⁶

Dictada la sentencia, las partes tienen derecho a solicitar aclaración o ampliación de la misma, conforme quedó anotado anteriormente dentro del término legal, toda vez, que con esta sentencia termina el juicio.

⁹⁶ Los tribunales de última instancia podrán ordenar, de oficio las diligencias que creyeren necesarias para esclarecer los puntos controvertidos, inclusive llamando a declarar a los testigos nominados por las partes en primera instancia, y que no hubieren declarado antes.

No obstante lo cual, el sistema jurídico prevé recursos extraordinarios, precisamente en aplicación de los principios de acceso al a justicia y la tutela judicial efectiva, imparcial de derechos y justicia.

3.4 Casación/recurso de hecho

El recurso de casación se presenta en la Sala de la Corte Provincial que le tocó sustancia la segunda instancia.

Este recurso es de competencia de la Corte Nacional de Justicia, que actúa como Corte de Casación, a través de las Salas de lo Laboral.

Las causales para proponer un recurso de casación de la sentencia están previstas en el Art. 3 de la Ley de Casación, y son los siguientes:

1ra. Aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de normas de derecho, incluyendo los precedentes jurisprudenciales obligatorios, en la sentencia o auto, que hayan sido determinantes de su parte dispositiva;

2da. Aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de normas procesales, cuando hayan viciado el proceso de nulidad insanable o provocado indefensión, siempre que hubieren influido en la decisión de la causa y que la respectiva nulidad no hubiere quedado convalidada legalmente;

3ra. Aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de los preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba, siempre que hayan conducido a una equivocada aplicación o a la no aplicación de normas de derecho en la sentencia o auto;

4ta. Resolución, en la sentencia o auto, de lo que no fuera materia del litigio u omisión de resolver en ella todos los puntos de la litis; y,

5ta. Cuando la sentencia o auto no contuvieren los requisitos exigidos por la Ley o en su parte dispositiva se adoptan decisiones contradictorias o incompatibles.

Ahora bien, este recurso de conformidad a lo previsto en el Art. 4 *ibídem*, sólo podía ser propuesto por la parte que haya recibido agravio en la sentencia, sin que le sea permitido interponer el recurso a quien no apeló de la sentencia de primera instancia ni se adhirió a la apelación de la contraparte, cuando la resolución hubiere sido totalmente confirmatoria de aquella. Tampoco es admisible la adhesión al recurso de casación.

Sin embargo desde 1998 la ex Corte Suprema de Justicia, permitió que se presenten los recursos de casación suscribiendo a ruego de la persona recurrente.

Se propone dentro del término de cinco días posteriores a la notificación de la sentencia o resuelta las solicitudes de aclaración o ampliación, pero tratándose del Sector Público, tienen 15 días para proponerlo.

Para evitar la ejecución de la sentencia, la parte interesada o vencida puede solicitar la fijación de caución, que la deberá pagar en el término de 3 días. El sector público no paga caución.

La Sala examina si el recurso cumple o no los requisitos establecidos en la Ley de Casación para concederlo, de no cumplir se negarán. Los requisitos están establecidos en el Art. 6 de la Ley de Casación, y son:

- 1. Indicación de la sentencia o auto recurridos con individualización del proceso en que se dictó y las partes procesales;**
- 2. Las normas de derecho que se estiman infringidas o las solemnidades del procedimiento que se hayan omitido;**
- 3. La determinación de las causales en que se funda; y,**
- 4. Los fundamentos en que se apoya el recurso.**

Concedido el recurso el mismo órgano judicial dispondrá que se obtengan las copias necesarias para la ejecución de la sentencia, y en la misma providencia ordenará que

se eleve el expediente a la Corte Nacional de Justicia y las copias al juez a quo competente para la ejecución del fallo.

Ahora bien, la Corte Nacional de Justicia, dispondrá de quince días a través de la Sala de lo Laboral, para declarar si admite o rechaza el recurso.

Para el evento que lo admita dentro del término de diez días posteriores a la recepción del proceso, notificará a las partes y ordenará correr traslado a quienes corresponda, con el recurso deducido, concediendo el término de cinco días para que contesten fundamentadamente.

Las partes podrán solicitar ser oídos en audiencia en el término de tres días, en el decurso de la audiencia los jueces podrán pedir una explicación para que aclaren o amplíen los argumentos de las partes. Esta audiencia podrá ser diferida por una vez, si se solicita por lo menos con dos días de anticipación.

Durante el trámite de este recurso, no se practican pruebas ni se permitirá incidente alguno. Si encuentra procedente el recurso, casará la sentencia o auto de que se trate y expedirá el que en su lugar correspondiere, y por el mérito de los hechos establecidos en la sentencia o auto. Pero cuando se trate de casación por la causal segunda del artículo 3, la Corte Suprema anulará el fallo y remitirá dentro de un término de cinco días el proceso al juez u órgano judicial al cual tocaría conocerlo en caso de recusación de quién pronunció la providencia casada, a fin de que conozca la causa desde el punto en que se produjo la

nulidad, sustanciándolo con arreglo a derecho. La sentencia debe ser expedida en el término de noventa días más un día por cada cien fojas.

Para el evento de haberse negado el recurso de casación, se puede proponer **recurso de hecho**, que debe elevarse a la Corte Nacional, la negativa debe estar fundamentado.

Ahora bien el recurso de hecho se podrá interponer en el término de tres días. Interpuesto ante el juez u órgano judicial respectivo, éste sin calificarlo elevará todo el expediente a la Corte Suprema de Justicia. La denegación del trámite del recurso deberá ser fundamentada.

Concedido el recurso de hecho, se dejarán copias de la sentencia o auto recurridos para continuar la ejecución, salvo que el recurrente solicite la suspensión de ésta, constituyendo caución conforme lo previsto en esta Ley.

La Sala respectiva de la Corte nacional de Justicia, en la primera providencia y dentro del término de quince días, declarará si admite o rechaza el recurso de hecho; y, si lo admite, procederá conforme lo expuesto para el recurso de casación.

3.5 De la ejecución de la sentencia

Los fallos emitidos en materia laboral se ejecutaran en la forma señalada en el artículo 488 del Código de Procedimiento Civil, esto es, de la misma forma que se hace en los juicios ejecutivos.

Se pudo observar, que una vez ejecutoriada la sentencia, la jueza o juez a quo procede a liquidar los intereses y costas ordenados en sentencia, y concede a la parte vencida el término de 24 horas para que pague a la parte vencedora, ya que en los juicios de trabajo no es procedente dimitir bienes para solucionar el adeudo.

Impugnación, que con el discurrir del tiempo se mantiene, a través del juicio individual de trabajo, que se sustancia ante los jueces de trabajo, de producirse apelación y/o consulta sube a conocimiento de la Corte Provincial, que dicta sentencia definitiva. Sin embargo, si alguna de las partes, no está conforme con el resultado, la sentencia puede ser objeto de Recurso de Casación o Recurso de Hecho, consecuentemente el proceso se eleva a conocimiento de la Corte Nacional. De no solicitar la suspensión de la ejecución de la sentencia, se envía hasta la ciudad de Quito, el juicio original, y la copia de la sentencia definitiva se envía al juzgado de origen para su ejecución.

3.6 De la jurisprudencia sobre los documentos de finiquito

Si bien el Código Civil determina que las sentencias judiciales no tienen fuerza obligatoria sino respecto de las causas en que se pronuncien (3:2). Sin embargo tratándose de las sentencias de casación constituyen precedente para la aplicación de la Ley, sin perjuicio de que dichas sentencias sean publicadas en la Gaceta Judicial o en otra publicación que determine la Corte Nacional de Justicia.

Súmese a esto que la triple reiteración de un fallo de casación constituye precedente jurisprudencial obligatorio y vinculante para la interpretación y aplicación de las leyes, excepto para la propia Corte Nacional.

Es más la ex Corte Suprema de Justicia emitir resoluciones obligatorias sobre puntos de derecho respecto de los cuales existan fallos contradictorios de las cortes superiores (provinciales) y tribunales distritales, aunque no le hayan llegado por vía de casación.

La Corte Nacional resolverá sobre los fallos contradictorios ya sea por su propia iniciativa o a pedido de las cortes provinciales o tribunales distritales.

El Presidente de la Corte Nacional emitirá un instructivo para el adecuado ejercicio de esta atribución.

Ahora bien, la triple reiteración se rige hoy por los Arts. 185 de la Constitución y 182 del Código Orgánico de la Función Judicial.

Para efectos de la investigación a continuación se citarán partes de algunos fallos de casación, relativos a los juicios de impugnación de documentos de finiquito:

“El acta de finiquito debe ser pormenorizada, con la concurrencia del Inspector de Trabajo, el empleador y el trabajador; si dicha acta contiene la

libre y espontánea concurrencia de voluntades, dicho documento constituye un instrumento liberado de obligaciones para la parte empleadora”⁹⁷

“Las actas de finiquito son susceptibles de impugnación, si se demuestra que el empelado fue coaccionado para firmar o si no fue firmada con la presencia del Inspector del Trabajo. En el caso de que el trabajador voluntariamente haya firmado dicha acta, terminando así la relación laboral, no cabe el pago de indemnizaciones por parte del empleador.”⁹⁸

“Los criterios que determinan que el acta de finiquito es impugnable, se basan en varias hipótesis: a) No haber sido suscrita ante el Inspector del Trabajo, b) Que aunque suscrita ante la autoridad competente, no ha sido pormenorizada; y, c) Aunque pormenorizada y el acta haya sido suscrita ante el Inspector del Trabajo contenga evidente error de cálculo y se trate de corregirlo, o que implique renuncia a los derechos del trabajador.”⁹⁹

“Debe demostrarse, procesalmente, que se ha ocasionado perjuicio al trabajador que implique una “renuncia de derechos” para que el acta de finiquito sea impugnable”¹⁰⁰

⁹⁷ Primera Sala de lo Laboral y social. Sentencia: 30 de noviembre de 1999. Registro Oficial 12: 8 de febrero de 2000. Repertorio de Jurisprudencia Tomo XLVIII, 2000. P. 97

⁹⁸ Sentencia de la Primera Sala del 29 de enero de 1973, Gaceta Judicial XII N° 2, p. 224. Repertorio de Jurisprudencia Tomo L 2001, p. 108

⁹⁹ Sentencia de la Segunda Sala de lo Laboral y Social, del 20 de noviembre de 1996. Repertorio de Jurisprudencia Tomo XLIII 1997, p. 134

¹⁰⁰ Sentencia de la Tercera Sala de lo Laboral y Social del 22 de julio de 2003. Registro Oficial 204 del 5 de noviembre de 2003. Repertorio de Jurisprudencia Tomo LVI 2003. P. 135.

“El acta de finiquito es impugnabile no solamente cuando se han cumplido los requisitos formales del artículo 592(595) del Código de la materia, sino también cuando del proceso o del documento de finiquito se encuentre acreditado que el acta correspondiente implica una renuncia de derechos o un perjuicio económico para el trabajador.”¹⁰¹

“... QUINTO: En lo que respecta al acta de finiquito incorporada al proceso (fs. 23, 24, 26, 27, 28 Y 29), en verdad, ha sido celebrada ante el Inspector del Trabajo y en ella constan varias cláusulas que no pueden ser desestimadas. Además, la liquidación de haberes (fs. 30) contiene rubros correspondientes al pago de las indemnizaciones por despido intempestivo previstas tanto en el Código del Trabajo como en la contratación colectiva. Sin embargo, las diversas Salas de lo Laboral y Social de la Corte Suprema han expresado en forma uniforme, en repetidos fallos, que las actas de finiquito, inclusive las celebradas cumpliendo con las formalidades que exige el artículo 592 (actual 595) del Código del Trabajo, son susceptibles de impugnación, cuando de su texto aparece que existe renuncia de derechos, omisiones, errores de cálculo, falsedades de datos, etc. En la especie, no hay duda que en la liquidación se ha omitido un legítimo derecho del demandante a percibir las pensiones jubilares patronales; pues, ha comprobado que ha prestado sus servicios por más de veinte y cinco años, para el mismo empleador, cumpliendo, por consiguiente los requisitos que exige el art. 219 (actual 216) del Código del Trabajo; por tanto, es procedente el derecho a la jubilación

¹⁰¹ Sentencia de la Tercera Sala de lo Laboral y Social del 2 de abril de 2003. Registro Oficial 121 del 9 de julio de 2003. Repertorio de Jurisprudencia Tomo LVI 2003. P. 138.

patronal demandada, y que ha sido legalmente reconocida por el Tribunal de Alzada. Por las consideraciones anotadas, este Tribunal, Administrando Justicia En Nombre De La República Y Por Autoridad De Ley, desestima por improcedente el recurso de casación interpuesto...”.¹⁰²

“...CUARTO: En cuanto a la impugnación del acta de finiquito este Tribunal en reiterados fallos ha determinado que es procedente si tal documento fue suscrito ante el Inspector del Trabajo, o cuando no contiene una liquidación pormenorizada conforme manda el art. 595 (anterior 592) del Código del Trabajo; o si de su texto se encuentran errores u omisiones en cuanto a los derechos que la ley consagra a favor de los trabajadores. En la especie, caben las siguientes consideraciones: a) Si bien dicho documento que obra de fojas 37 y 37 vta., no determina expresamente la remuneración con que se practicó la liquidación; sin embargo, dicha cantidad puede obtenerse por deducción del valor cancelado por concepto de la aplicación de los incisos tercero y sexto de la Cláusula Séptima del Contrato Colectivo que determina las indemnizaciones por despido, coligiéndose que la misma se practicó a base de \$ 779,80. b) A fojas 84 se encuentra copia del comprobante, o rol de pago del último mes completo laborado, esto es mayo de 2002, del que aparece que percibió \$887,39; sin embargo, para determinar la remuneración mensual con la que

se calcularán las indemnizaciones, corresponde deducirse el valor por “compensación salarial en proceso de unificación: \$ 24”, estableciéndose el saldo de \$ 863,39, que es la que debió servir de base para el cálculo de la indemnización por ruptura unilateral de relaciones laborales. c) De lo expuesto, se deduce que

¹⁰² Resolución N° 0107-2009-2SL: 18 febrero de 2009

efectivamente la liquidación del acta de finiquito se hizo a base de una remuneración inferior, por lo que procede en este punto la reliquidación pertinente...”.¹⁰³

“... 3.1. El recurso imputa a la sentencia la “Falta de aplicación de preceptos constitucionales como el numeral 5 del artículo 35 de la Carta Magna” porque no ha tomado en cuenta que la norma dispone

que “Será válida la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente”, teniendo en cuenta además que el

Acta de Finiquito suscrita entre los justiciables es la consecuencia de la transacción que se dio en el conflicto colectivo de trabajo entre la empresa Correos del Ecuador y sus trabajadores, (uno de los cuales es la accionante de este juicio). La falta de aplicación de las normas sustantivas ocurre cuando preexiste un texto de la ley claro que no requiere interpretación, pero no se lo ha hecho actuar en la situación que debe regir. 3.2. El análisis debe centrarse en la existencia o ausencia de fundamentos jurídicos para aceptar la impugnación al Acta de Finiquito y la consecuente reliquidación practicada. En el caso concreto, el documento mencionado cumple con los presupuestos legales del artículo 595 del Código del Trabajo: i) Ser practicada ante la autoridad del trabajo, ii) Que sus pagos consten de manera pormenorizada. Pero, la norma constitucional invocada dispone de manera adicional “siempre que no implique renuncia de derechos”, aspecto que en base de los principios sociales que animan al Derecho del Trabajo en el Ecuador es de prioritaria

¹⁰³ Resolución N° 0134-2009-2SL: 26 febrero de 2009

atención por parte de “las autoridades administrativas y judiciales, por lo que bien han hecho los juzgadores de primero y segundo niveles en sus resoluciones al proteger los derechos de la trabajadora, pues se ha encontrado fundamento para concluir que hay un error de cálculo en la liquidación efectuada que se ha basado en una remuneración de \$ 139,80 cuando el valor que ha ganado en el último mes laborado, enero de 2001 es de \$201,50, provocándose la validez de la impugnabilidad propuesta en la demanda, todo lo que conduce a concluir que no ha existido la falta de aplicación del artículo 35, numeral 5, de la Constitución en vigencia a la fecha de las demanda, por lo que se rechaza el reclamo efectuado por la recurrente en este punto...”¹⁰⁴

3.7 De la Acción Extraordinaria de Protección

Dentro de las garantías jurisdiccionales, establecidas en la Constitución así como en la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, consta que la *acción extraordinaria de protección* procederá contra sentencias o autos definitivos en los que se haya violado por acción u omisión derechos reconocidos en la Constitución.

Pueda suceder que los operadores de justicia, a veces, por acción u omisión, conlleven a la vulneración de uno o más de los derechos consagrados en la Constitución.

¹⁰⁴ RESOLUCIÓN No.: 0532-2009-1SL: 27 de febrero de 2009

Por ello, para tutelar, proteger y remediar los efectos que producen tales errores, se incorporó esta acción, cuya labor se centra en verificar que en la tramitación de las causas, se observaron las normas del debido proceso, la seguridad jurídica y otros derechos constitucionales, en uso del principio de la supremacía constitucional, por lo dispuesto en el Art. 424 de la Constitución, cuyo contenido establece que no existe precepto, de la naturaleza que sea, por encima de este mandato, incluidas las sentencias. Es en razón de este imperio que el legislador impuso que todo acto de autoridad pública, incluidos los que ejercen jurisdicción en la Función Judicial, estén bajo control de un órgano supremo en materia constitucional, para que sea éste el que determine si los actos guardan conformidad o no con las disposiciones que consagran derechos y garantías constitucionales; de todo lo cual deviene que el alcance de la acción no es otro que dar protección a los ciudadanos contra eventuales actos violatorios de dichos bienes jurídicos, como también declarar su violación de haberla y disponer su reparación integral.

En el Art. 437 del mismo cuerpo legal, dispone que los ciudadanos en forma individual o colectiva puedan presentar una acción extraordinaria de protección contra sentencias, autos definitivos y resoluciones con fuerza de sentencia. Para la admisión de este recurso la Corte constatará el cumplimiento de los siguientes requisitos: 1. Que se trate de sentencias, autos y resoluciones firmes o ejecutoriadas. 2 Que el recurrente demuestre que en el juzgamiento se ha violado, por acción u omisión, el debido proceso u otros derechos reconocidos en la Constitución.

En consecuencia, el juicio por impugnación del documento de finiquito no concluye con la sentencia dictada por la Corte Superior o la sentencia de casación, sino que se amplió hacia el campo constitucional, es decir, puede llegar hasta conocimiento de la Corte Nacional, cuando efectivamente se advierte que en la tramitación o sustanciación del a casusa se vulneró derechos constitucionales, relativos al debido proceso o la seguridad jurídica o la falta de motivación de la sentencia.

Comúnmente la parte accionada llega hasta la Corte Constitucional, para lograr que esta determine la vulneración de sus derechos constitucionales, ya que no se puede celebrar un documento de finiquito con las formalidades previstas en el Código del Trabajo, y luego a despecho de él impugnarlo en sede judicial, dónde queda la seguridad jurídica, donde queda la obligación de respetar y hacer respetar el ordenamiento jurídico, donde queda la tutela efectiva de derechos.

3.7 De la Acción de Incumplimiento

La Constitución crea acciones o mecanismos procesales para que el órgano constitucional declare la vulneración de los derechos de las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos en el evento de que resultaren lesionados, entre las que se incluyó la acción de incumplimiento de sentencias cuando se han negado a cumplir

la decisión de los jueces, situación irregular que es inaceptable en un Estado constitucional de derechos y justicia.

En definitiva, la acción está dirigida a imponer el orden constitucional quienes pretenden alterarlo o tiene como forma de conducirse la arbitrariedad, ya que la causa termina cuando se reparen los derechos violentados.

En múltiples sentencias expedidas por la Corte Constitucional, ha dejado establecido que el incumplimiento de una sentencia o resolución constitucional engloba un retardo injustificado en la justicia, generando la permanencia en el tiempo de la vulneración de los derechos constitucionales que dieron paso a la primera acción, por lo que propende a la adopción de la garantía secundaria que supone la Acción de Incumplimiento de sentencias y resoluciones constitucionales [...] puesto que **“la causa no termina con la expedición de la sentencia sino hasta que se haya cumplido con todos los actos conducentes a la reparación integral”**¹⁰⁵ por ello la Corte está obligada a tomar acciones para el fiel cumplimiento de sus resoluciones.

En consecuencia, la parte vencedora dentro de un proceso laboral, por impugnación de documento de finiquito, accede a esta acción para hacer cumplir lo ordenado en sentencia.

¹⁰⁵ Ávila Santamaría, R. Las Garantías: Herramientas Imprescindibles para el Cumplimiento de los Derechos, Avances Conceptuales en la Constitución del 2008, en Desafíos Constitucionales, Serie Justicia y Derechos Humanos-Neoconstitucionalismo y Sociedad, Ministerio de Justicia de Ecuador, primera Edición, Quito, octubre de 2008. P. 106

Ahora bien, en el 2008 se producen cambios en el país, se introduce una nueva Constitución, que declara al Ecuador, un Estado Constitucional garantista, donde ***“Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento”***¹⁰⁶.

Por otra parte, el precepto Constitucional, trae nuevas garantías para los derechos de las personas, por lo que aquella sentencia que dicte la Corte de Casación, ya no queda ahí, ahora es objeto de nuevos reclamos a través de la denominada ***“Acción Extraordinaria de Protección”***, para ante la Corte Constitucional, que juzgará en definitiva si existe o no violación de derechos constitucionales, en los juicios de trabajo por impugnación de los documentos de finiquito.

Es decir, la impugnación del documento de finiquito, válidamente celebrado ante la autoridad de trabajo, debidamente pormenorizado, en sede administrativa, donde se le reconoce perfecta eficacia jurídica trasciende al ámbito jurisdiccional, bajo la premisa que los derechos del trabajador son irrenunciables, lo que conlleva una vulneración de la seguridad jurídica consagrada en la misma Constitución.

¹⁰⁶ ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE (2008) “Constitución de la República del Ecuador”. Registro Oficial 449 20 Octubre. Quito.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA

4.1 Conclusiones

Al concluir esta investigación sobre el *“Régimen Legal del Contrato de Trabajo en la República Ecuador y la Impugnación del Documento de Finiquito”*, se obtienen las siguientes conclusiones:

- *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, garantizando el Estado a las personas trabajadoras el respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”* (33 CRE)
- La relación de trabajo genera obligaciones y derechos tanto para las personas trabajadoras como para las empleadoras.
- La normativa constitucional otorga garantías y principios sobre los que se sustentan los derechos y libertades de las personas trabajadoras así como de los dueños de los medios de producción.

- Dentro de los principios de libertad está el poder escoger o aceptar el trabajo, que lleva implícita el poder concluirlo de acuerdo a lo previsto en el Código del Trabajo.

- La terminación de la relación de trabajo cuando concluye por causas legales se instrumentaliza a través de los documentos de finiquito, para lo cual se debe acceder al Sistema de Generación de Actas de finiquito, implementado por el Ministerio de Relaciones Laborales, a través de la página web: <http://www.mrl.gob.ec>

- El documento de finiquito de conformidad a lo señalado en el artículo 595 del Código del Trabajo, es impugnado por el trabajador o trabajadora en sede judicial, si la liquidación no hubiere sido practicada ante el Inspector del Trabajo, quien debe cuidar que sea pormenorizada.

- Al celebrarse el finiquito de acuerdo a los nuevos parámetros establecidos en el Ministerio de Relaciones Laborales, resulta inimpugnado, puesto que no hay manera de alegar que la liquidación no fue practicada por el Inspector del Trabajo mucho menos que no esté pormenorizada.

- Los documentos de finiquito, a pesar de haberse cumplido los requisitos legales, siempre terminan impugnados en sede judicial. Generalmente aluden que han sido obligados a su suscripción, ocultan que han sido beneficiarios

del valor que ahí consta como pagado, que no hubo acuerdo sino que se produjo el despido, y lo que es más grave, si la parte empleadora los ha beneficiado con una bonificación voluntaria, precisamente porque se retiran del trabajo realizado eficientemente, las juezas o jueces al dictar sentencias, toman esta bonificación, como un encubrimiento de terminación ilegal, lo que ha provocado que el sector empresarial omita esta regalía, en perjuicio de la parte trabajadora, que las/los administradores de justicia, han pretendido favorecer.

- La impugnación del documento de finiquito vulnera la seguridad jurídica, de un Estado constitucional, como lo es la República del Ecuador, ya que no se respeta lo previsto en la normativa laboral, y se da paso a interpretaciones equivocadas, como la generosidad del empleador cuando beneficia con una bonificación voluntaria, a quien le prestó un servicio eficaz.

4.2 Recomendaciones

- Finalmente se recomienda analizar el régimen legal en el que se sustenta el contrato de trabajo y su terminación desde el punto de vista jurídico-social en cuanto a la aplicación de la normativa constitucional, con el propósito de determinar las causas que generan las impugnaciones de los documentos de finiquito a objeto de que se los dote de certeza jurídica, toda vez, que su celebración y la liquidación de los haberes que ahí constan, con la implementación de la página WEB del Ministerio de Relaciones Laborales, se realiza ante y por la

Autoridad del Trabajo, por lo que lo establecido en el art. 595 del Código del Trabajo, carecería de sustento.

- Se recomienda se produzcan reformas adecuadas en el Código del Trabajo, para que la terminación del contrato de trabajo, por acuerdo de las partes, al instrumentalizarse adecuadamente, a través del documento de finiquito, no pueda ser impugnado, salvo por vicios de consentimiento, para beneficiar el principio de seguridad jurídica establecida en el nuevo marco constitucional.

4.3 Reformas

- Al proponer reformas al Código del Trabajo, la autora espera contribuir al desarrollo del foro de abogados en el área del Derecho del Trabajo, a los operadores judiciales y a los empleadores para obtener una justicia expedita.

- El proyecto de reforma que se formula es de completa actualidad, dado que estamos frente a un nuevo paradigma constitucional garantista, donde los derechos pertenecen a todas las personas y en ellas se incluyen los derechos de las empleadoras y empleadores, el que se respete la libertad de contratación y la seguridad jurídica. Es más, las personas beneficiadas, serán las personas involucradas en un contrato de trabajo:

- **TEXTO DE PROYECTO DE REFORMA AL CÓDIGO DEL
TRABAJO**

“Art. 592. Del acta de finiquito.- El documento de finiquito celebrado a través del “Sistema de Actas de finiquito” del Ministerio de Relaciones Laborales, tiene la calidad de acuerdo transaccional válido, con carácter de cosa juzgada, siempre que no implique renuncia de derechos, adolezca vicios de consentimiento, consten errores de cálculo o datos errados, que amerite su impugnación ante el Director del Trabajo. Su resolución causará ejecutoria.”

- **TEXTO DE PROYECTO DE REFORMA AL SISTEMA EN LÍNEA
DE ACTAS DE FINIQUITO**

Propongo que el ministerio de relaciones laborales, en el nuevo sistema que ha implementado en línea para la generación de actas de finiquito incorpore una declaración juramentada la cual sirva para sancionar a los empleadores por errores causados para perjudicar a su ex trabajador.

*“DECLARO BAJO JURAMENTO QUE LOS DATOS INGRESADOS A TRAVÉS DEL
FORMULARIO EN LÍNEA DEL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES PARA LA
LIQUIDACIÓN DE HABERES DEL ACTA DE FINIQUITO SON CORRECTOS EN
CUANTO AL TIEMPO DE SERVICIO DEL TRABAJADOR COMO LOS VALORES EN
LOS HABERES LIQUIDADOS”*

BIBLIOGRAFÍA

1. ALESSANDRI R., Arturo y SOMARRIVA U., Manuel (1971) “Curso de Derecho Civil” Editorial Nascimento. Cuarta Edición, redactada, ampliada y puesta al día por Antonio Vodanovich H. Santiago-Chile.
2. CABANELLAS, Guillermo (1998) “Diccionario Jurídico de Derecho Usual”. Editorial Heliasta S.R.L.. Vigésima Edición Revisada, Actualizada y Ampliada. Buenos Aires.
3. CHIOVENDA, Giuseppe (1954) “Instituciones de Derecho Procesal Civil” Editorial Revista de Derecho Privado. Imprenta Pablo López----. Madrid.
4. CHIRRE S.A., Corporación Editora (2003) “El arte de pensar. Compendio de Lógica Práctica” Lima.
5. DE BUEN, Guillermo L.1987. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. Séptima Edición actualizada. México.
6. DERECHOS FUNDAMENTALES: Homenaje al profesor Patricio Novoa Fuenzalida, Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social N° 3/2004. Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
7. EL TRABAJO Y LA CONSTITUCIÓN: Homenaje al Profesor Alonso Olea, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid 2003.
8. LARREA HOLGUÍN, Juan (2000) “Derecho Constitucional”, Corporación de estudios y Publicaciones, Guayaquil,

9. LIBRO DE INFORMES GENERALES: XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social, Montevideo 2004.
10. MANTERO DE SAN VICENTE, Oswaldo (2003) “Derecho del Trabajo y derechos humanos fundamentales”. Revista de Derecho Laboral, Tomo XLVI, julio-septiembre, Montevideo.
11. ORGANIZACIÓN, de las Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos.
12. ORGANIZACIÓN, de las Naciones Unidas, 1969 Convención Americana sobre Derechos Humanos. San José de Costa Rica.
13. ORGANIZACIÓN, de las Naciones Unidas, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
14. ORGANIZACIÓN, de las Naciones Unidas, Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.
15. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenios 81, 151, 158 y y recomendaciones. 20, 119
16. PAREJA Diezcansco Alfredo (1988): “Los gobiernos de la plutocracia y las nuevas ideas”. Historia del Ecuador, Volumen 7. Salvat Editores Ecuatoriana, S. A. Quito
17. PÉREZ TREMPS, Pablo (2004) “Los Derechos Fundamentales. Teoría General”. Corporación Editora Nacional, Quito,
18. VELA, Monsalve Carlos S. J. (1983) “Derecho Ecuatoriano del Trabajo”. Cuenca
19. ZAMBRANO, Dr. Miguel Ángel. Breve Historia del Código del Trabajo Ecuatoriano. Guayaquil. 1984.

LEGISLACIÓN

20. ASAMBLEA Constituyente (2008) “Constitución de la República del Ecuador”. Registro Oficial N°449. 20 de octubre. Quito.
21. ASAMBLEA, Nacional. 2009. “Reformas al Código de la Niñez y Adolescencia” Registro Oficial N° 643. Quito.
22. DECRETO SUPREMO. (1938), “Código del Trabajo”. N° 210 del 5 agosto. Registro Oficial Nos. 78 al 81, del 14 al 17 de noviembre. Quito.
23. EXCMA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Jurisprudencia sobre documentos de finiquito.
24. H. CONGRESO Nacional (2005) “Codificación 2005-010 Codificación del Código del Civil” Registro Oficial-S N° 46. Quito.
25. H. CONGRESO Nacional (2005) “Codificación 2005-011 Codificación del Código de Procedimiento Civil” Registro Oficial-S N° 58. Quito.
26. H. CONGRESO Nacional. (2005) “Código del Trabajo”. Suplemento del Registro Oficial N° 167, 16 diciembre. Quito 2005.
27. H. CONGRESO Nacional. (2000). DECRETO Ley 2000-1 Ley para la Promoción de la Inversión y Participación Ciudadana. S-Registro Oficial N° 144. 18 agosto. Quito.

LINCOGRAFIA

1. <http://www.um.es>
2. www.monografias.com
3. www.mrl.gob.ec
4. www.corteconstitucional.gob.ec
5. www.funcionjudicial.gob.ec
6. www.asambleanacional.gob.ec

ANEXO 1

ENCUESTA A LOS PROFESIONALES DEL DERECHO QUE ASISTEN A LA CELEBRACION DE LOS DOCUMENTOS DE FINIQUITOS, GENERADOS POR EL SISTEMA IMPLEMENTADO POR EL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES, CON SEDE EN GUAYAQUIL¹⁰⁷

Bajo el auspicio de la Escuela de Negocios de la Facultad De Derecho y Ciencias Políticas “Ramiro Borja y Borja” de la Universidad Del Pacifico, nos encontramos realizando el presente trabajo investigativo sobre: *“Régimen Legal del Contrato de Trabajo en la República Ecuador y la Impugnación del Documento de Finiquito”*, razón por la cual me permito solicitarle responder al presente cuestionario de la manera más concreta y clara posible; su aporte contribuirá notablemente al desarrollo institucional. Anticipamos nuestro agradecimiento.

¹⁰⁷ Av. Olmedo 108-110 y Malecón, Planta Baja y Mezanine, Inspectoría de Trabajo

INSTRUCCIONES

Lea correctamente cada pregunta.

Selecciones una alternativa para cada pregunta con una (X), dentro del paréntesis según corresponda.

1. Las personas que lo acompañan son:

- a) Trabajador/a ()
- b) Empleador/a ()
- c) Representante legal de una compañía ()
- d) Testigos ()
- e) Otros ()

2. Que trámite viene a realizar en la Inspectoría de Trabajo

- a) Denuncias ()
- b) Registro de contrato de trabajo ()
- c) Celebración de Acta de Finiquito ()
- d) Pagos ()
- e) Otros ()

- 3. Está satisfecho con el nuevo sistema de actas de finiquito**
- a) Si
 - b) No
- 4. La liquidación del documento de finiquito es pormenorizada**
- a) Si
 - b) No
- 5. Los documentos de finiquito generados por el nuevo sistema pueden adolecer de errores de cálculo**
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) De vez en cuando
 - d) Rara vez
 - e) Nunca
- 6. Los documentos de finiquito generados por el nuevo sistema pueden contener datos errados**
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) De vez en cuando
 - d) Rara vez

e) **Nunca** ()

7. Los documentos de finiquito generados por el nuevo sistema pueden adolecer de vicios del consentimiento

a) **Siempre** ()

b) **Casi siempre** ()

c) **De vez en cuando** ()

d) **Rara vez** ()

e) **Nunca** ()

ANEXO 2

ENCUESTA A LAS JUEZAS Y JUECES DE TRABAJO DEL GUAYAS QUE SUSTANCIAN JUICIOS POR IMPUGNACION DE LOS DOCUMENTOS DE FINIQUITOS, GENERADOS POR EL SISTEMA IMPLEMENTADO POR EL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES, CON SEDE EN GUAYAQUIL¹⁰⁸

Bajo el auspicio de la Escuela de Negocios de la Facultad De Derecho y Ciencias Políticas “Ramiro Borja y Borja” de la Universidad Del Pacifico, nos encontramos realizando el presente trabajo investigativo sobre: *“Régimen Legal del Contrato de Trabajo en la República Ecuador y la Impugnación del Documento de Finiquito”*, razón por la cual me permito solicitarle responder al presente cuestionario de la manera más concreta y clara posible; su aporte contribuirá notablemente al desarrollo institucional. Anticipamos nuestro agradecimiento.

INSTRUCCIONES

Lea correctamente cada pregunta.

¹⁰⁸ Av. Olmedo 108-110 y Malecón, Planta Baja y Mezanine, Inspectoría de Trabajo

Selecciones una alternativa para cada pregunta con una (X), dentro del paréntesis según corresponda.

1. Las personas que presentan demandas de impugnación de finiquito son:

- a) Errores de cálculo ()
- b) Vicios del consentimiento ()
- c) Datos errados ()
- d) Otros ()
- e)

2. Si Ministerio de Relaciones Laborales implementó el “Sistema de Actas de Finiquito” donde la liquidación es realizada pormenorizadamente por el Inspector del Trabajo:

- a) Declara con lugar la demanda ()
- b) Declara parcialmente con lugar la demanda ()
- c) Declara sin lugar la demanda ()

3. Si el documento de finiquito incorporado al proceso adolece de errores de cálculo, al dictar sentencia:

- a) Ordena pagar la diferencia ()
- b) Declara la validez del finiquito ()

4. Si el documento de finiquito incorporado al proceso ha sido celebrado con vicios del consentimiento, al dictar sentencia:

- a) **Declara la nulidad del mismo** ()
 - b) **Hace valer los valores pagados** ()
 - c) **Declara la terminación unilateral del trabajo** ()
5. **El documento de finiquito incorporado al proceso ha sido celebrado con datos errados, al dictar sentencia:**
- a) **Siempre** ()
 - b) **Casi siempre** ()
 - c) **De vez en cuando** ()
 - d) **Rara vez** ()
 - e) **Nunca** ()
6. **Los documentos de finiquito generados por el nuevo sistema que contienen una bonificación voluntaria por parte del empleador, al dictar sentencia usted considera que se trata de:**
- a) **Despido indirecto** ()
 - b) **Despido simulado** ()
 - c) **Gratificación** ()
 - d) **No lo toma en cuenta** ()
 - e) **Lo considera imputable** ()
7. **Los documentos de finiquito generados por el nuevo sistema del Ministerio de Relaciones Laborales gozan de validez jurídica**

- a) **Siempre** ()
- b) **Casi siempre** ()
- c) **De vez en cuando** ()
- d) **Rara vez** ()
- e) **Nunca** ()

ANEXO 3

GUIA DE ENTREVISTA A LOS PROFESIONALES DEL DERECHO QUE ASISTEN A LOS JUZGADOS DE TRABAJO CON DEMANDAS DE IMPUGNACION DE LOS DOCUMENTOS DE FINIQUITOS, GENERADOS POR EL SISTEMA IMPLEMENTADO POR EL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES, CON SEDE EN GUAYAQUIL¹⁰⁹

Bajo el auspicio de la Escuela de Negocios de la Facultad De Derecho y Ciencias Políticas “Ramiro Borja y Borja” de la Universidad Del Pacifico, nos encontramos realizando el presente trabajo investigativo sobre: *“Régimen Legal del Contrato de Trabajo en la República Ecuador y la Impugnación del Documento de Finiquito”*, razón por la cual me permito solicitarle responder al presente cuestionario de la manera más concreta y clara posible; su aporte contribuirá notablemente al desarrollo institucional. Anticipamos nuestro agradecimiento.

INSTRUCCIONES

Lea correctamente cada pregunta.

¹⁰⁹ Av. Olmedo 108-110 y Malecón, Planta Baja y Mezanine, Inspectoría de Trabajo

Selecciones una alternativa para cada pregunta con una (X), dentro del paréntesis según corresponda.

1. Las personas que lo acompañan son:

- a) **Trabajador/a** ()
- b) **Empleador/a** ()
- c) **Representante legal de una compañía** ()
- d) **Testigos** ()
- e) **Otros** ()

2. Que trámite viene a realizar en el Juzgado de Trabajo

- a) **Pedir que califiquen la demanda** ()
- b) **Que convoquen a la audiencia preliminar** ()
- c) **Que pasen el juicio a la Oficina de Citaciones** ()
- d) **Otros** ()

3. Se cumplen los términos procesales en los juicios de trabajo

- a) **Si** ()
- b) **No** ()

4. Usted presenta demanda de impugnación del documento de finiquito por:

- a) **La liquidación está errada** ()

- b) **Fue obligado a firmar** ()
- c) **Los datos que constan no son verdaderos** ()
- d) **No han pagado todos los derechos** ()
- e) **Otros**

5. En la audiencia preliminar la jueza o juez procura la conciliación de las partes

- a) **Siempre** ()
- b) **Casi siempre** ()
- c) **De vez en cuando** ()
- d) **Rara vez** ()
- e) **Nunca** ()

6. La juez o juez a cargo del juicio de impugnación de documento de finiquito declara en sentencia con lugar la demanda

- a) **Siempre** ()
- b) **Casi siempre** ()
- c) **De vez en cuando** ()
- d) **Rara vez** ()
- e) **Nunca** ()

7. Las juezas o jueces que sentencian los juicios por impugnación de los documentos de finiquito que contienen una bonificación voluntaria, la consideran como despido:

- a) **Siempre** ()

- b) **Casi siempre** ()
- c) **De vez en cuando** ()
- d) **Rara vez** ()
- e) **Nunca** ()

ANEXO 4

FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE LA CELEBRACIÓN DE LOS DOCUMENTOS DE FINIQUITOS, GENERADOS POR EL SISTEMA IMPLEMENTADO POR EL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES, CON SEDE EN GUAYAQUIL¹¹⁰

2.4 Concurren las partes a la celebración del documento de finiquito

- a) **Siempre** ()
- b) **Casi siempre** ()
- c) **De vez en cuando** ()
- d) **Rara vez** ()
- e) **Nunca** ()

2.5 El Inspector del Trabajo interviene directamente en la suscripción del documento de finiquito

- a) **Si** ()
- b) **No** ()

¹¹⁰ Av. Olmedo 108-110 y Malecón, Planta Baja y Mezanine, Inspectoría de Trabajo

2.6 Las partes intervinientes en la suscripción del documento de finiquito están acompañadas de sus defensores

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) De vez en cuando ()
- d) Rara vez ()
- e) Nunca ()

2.7 El Inspector del Trabajo da lectura al documento de finiquito

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) De vez en cuando ()
- d) Rara vez ()
- e) Nunca ()

2.8 El Inspector del Trabajo da una explicación sobre los efectos de la suscripción del documento de finiquito a las partes

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) De vez en cuando ()
- d) Rara vez ()
- e) Nunca ()

2.9 La trabajadora o trabajador firman el documento de finiquito bajo protesta

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) De vez en cuando ()
- d) Rara vez ()
- e) Nunca ()

2.10 El Inspector del Trabajo obliga a la parte trabajadora a suscribir el documento de finiquito, a pedido de la parte empleadora.

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) De vez en cuando ()
- d) Rara vez ()
- e) Nunca ()

8. El Inspector del Trabajo investiga si los datos otorgados por el empleador para la elaboración del documento de finiquito son correctos

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) De vez en cuando ()
- d) Rara vez ()
- e) Nunca ()

ANEXO 5

FICHA DE OBSERVACIÓN DE LOS JUICIOS SOBRE IMPUGNACIÓN DE LOS DOCUMENTOS DE FINIQUITOS, GENERADOS POR EL SISTEMA IMPLEMENTADO POR EL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES, CON SEDE EN GUAYAQUIL¹¹¹

1. La parte trabajadora después de celebrar el documento lo impugna en juicio de trabajo

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) De vez en cuando ()
- d) Rara vez ()
- e) Nunca ()

2. La demanda de impugnación del documento de finiquito es calificada en el término legal

¹¹¹ Av. Olmedo 108-110 y Malecón, Planta Baja y Mezanine, Inspectoría de Trabajo

- a) Si ()
- b) No ()

3. El citador cumple con el término fijado en el Código del Trabajo para citar a la parte demandada

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) De vez en cuando ()
- d) Rara vez ()
- e) Nunca ()

4. Las partes asisten a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) De vez en cuando ()
- d) Rara vez ()
- e) Nunca ()

5. Los juicios de impugnación del documento de finiquito terminan por conciliación procurada por el juez

- a) Siempre ()
- b) Casi siempre ()
- c) De vez en cuando ()

- d) **Rara vez** ()
- e) **Nunca** ()

6. La jueza o juez a cargo del juicio de impugnación del documento de finiquito ayuda a la partes con pruebas de oficio para procurar la clarificación de los hechos

- a) **Siempre** ()
- b) **Casi siempre** ()
- c) **De vez en cuando** ()
- d) **Rara vez** ()
- e) **Nunca** ()

7. Las sentencias dictadas por las juezas o jueces de trabajo en los juicios de impugnación del documento de finiquito, son motivadas

- a) **Siempre** ()
- b) **Casi siempre** ()
- c) **De vez en cuando** ()
- d) **Rara vez** ()
- e) **Nunca** ()

8. Los juicios de impugnación del documento de finiquito terminan en sede judicial

- a) **Siempre** ()
- b) **Casi siempre** ()
- c) **De vez en cuando** ()

- d) **Rara vez** ()
- e) **Nunca** ()