



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL FACULTAD DE
CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO**

**Proyecto de Investigación Previo la Obtención del Título de Abogado de los
Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador**

TITULO:

EL FALSEO DE DATOS EN EL ACTA DE FINIQUITO

TUTOR:

MSC. KARLA MARCILLO VERA

ESTUDIANTE:

DIANA CAROLINA GALLEGOS PAZMIÑO

GUAYAQUIL – ECUADOR

2018

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS DEL AUTOR

Guayaquil, 5 de Julio del 2018

DIANA CAROLINA GALLEGOS PAZMIÑO, declaro bajo juramento, que la autoría del presente trabajo me corresponde totalmente y me responsabilizo de los criterios y opiniones que en el mismo se declaran, como producto de la investigación que he realizado.

De la misma forma, cedo mis derechos de autor a la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, según lo establecido por la Ley de la Propiedad Intelectual, su Reglamento y Normativa Institucional Vigente.



DIANA CAROLINA GALLEGOS PAZMIÑO
C.C. No. 0925298523

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR/DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Guayaquil, 5 de Julio del 2018

En mi calidad de tutor del proyecto de investigación, designado por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.

Certifico:

Que el Proyecto de Investigación titulado “EL FALSEO DE DATOS EN EL ACTA DE FINIQUITO”, ha sido elaborado por DIANA CAROLINA GALLEGOS PAZMIÑO, bajo mi tutoría / dirección, y que el mismo reúne los requisitos para ser defendido ante Tribunal Examinador que se designe al efecto.



Msc. KARLA MARCILLO VERA

C.C.No.

TUTOR

Urkund Analysis Result

Analysed Document: TRABAJO DE INVESTIGACION DIANA GALLEGOS (URKUND).docx (D40510289)
Submitted: 7/5/2018 5:25:00 PM
Submitted By: kmarcillov@ulvr.edu.ec
Significance: 5 %

Sources included in the report:

<https://www.mluqueabogados.com/blog/firmar-el-finiquito-y-a-dar-la-conformidad-a-la-carta-de-despido-no-impide-que-el-trabajador-pueda-reclamar-por-despido/>
<http://blog-ellaboralista.blogspot.com/2013/10/ineficacia-del-finiquito-firmado-en.html>
<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/viewFile/9648/11677>
<https://www.coursehero.com/file/pbhm2e/Son-requisitos-del-finiquito-aquellos-comunes-a-todo-acto-jur%C3%ADdico-bilateral-y/>
<http://jurilexltda.blogspot.com/2010/08/nociones-sobre-el-finiquito-alcances.html>
https://www.supercontable.com/informacion/laboral/STS_de_4-12-13.Despido_Efecto_no_liberatorio_.html

Instances where selected sources appear:

11

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA		
FICHA DE REGISTRO DE TESIS		
TÍTULO Y SUBTÍTULO: LA FALSEDAD DE DATOS EN EL ACTA DE FINIQUITO		
AUTOR/ES: DIANA CAROLINA GALLEGOS PAZMIÑO		TUTOR: Msc. KARLA MARCILLO VERA
		REVISORES:
INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL		FACULTAD: CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO
CARRERA: DERECHO		
FECHA DE PUBLICACIÓN: 2018		No. DE PÁGS: 99
TÍTULO OBTENIDO: ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR		
ÁREAS TEMÁTICAS: DERECHO		
PALABRAS CLAVE: ACTA DE FINIQUITO, IMPUGNACIÓN, COSTES, BENEFICIOS, ÓRGANO DE JUSTICIA		
RESUMEN: El estudio titulado "La Falsedad de Datos en el Acta de Finiquito" Este proyecto de investigación hace un análisis de las consecuencias y efectos que ocasiona el alto porcentaje de error de cálculo por ingreso de datos falsos en las actas de finiquito en Ecuador después de haber sido suscritas en común acuerdo y además apoyado para el cálculo y registro del sistema SAITE. Para ello se explica la problemática sus posibles causas y las consecuencias que acarrea no solo para el órgano judicial sino también para las partes intervinientes en el proceso de formalización del finiquito.		
No. DE REGISTRO		No. DE CLASIFICACIÓN:
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		
ADJUNTO PDF:	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES: DIANA CAROLINA GALLEGOS PAZMIÑO	Teléfono: 0985738892	E-mail: DIANAGALLEGOSP@GMAIL.COM
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:		DECANO: MSC. LUIS CORTES ALVARADO DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO: MSC. GUSTAVO MARRIOTT ZURITA
		Teléfono: 2596500 Ext. 249 DECANO EXT. 233 DIRECTOR DE CARRERA DE DERECHO
		E-mail: DECANO: LCORTEZ@ULVR.EDU.EC DIRECTOR DE CARRERA DE DERECHO: GMARRIOTTZ@ULVR.EDU.EC

DEDICATORIA

A Dios por ser mi guía, mi refugio y mi fortaleza en todos los momentos de mi vida.

A mis padres, por ser grandes ejemplos de perseverancia, por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como en la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo.

A mis hijos Valeria, Valeska, Mathias y Rafaella, por ser el motor de mi vida que me impulsa a seguir adelante y ser un mejor ser humano cada día;
A mis suegros Jorge y Magaly por su incondicional apoyo y amor para mí y mis hijos.

A mi compañero de vida y padre de mis hijos, quien ha estado junto a mí en todo momento; al que con su amor, paciencia y trabajo ha logrado apoyarme en todo lo que me he propuesto... a él le debo mi Carrera Universitaria y Profesional GRACIAS ANGEL.

AGRADECIMIENTO

Quiero dar mi profundo agradecimiento y reconocimiento a la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, que me acogió en sus aulas para brindarme la orientación en mi formación académica y personal, al cuerpo de docentes quienes sin egoísmo transmitieron sus enseñanzas con paciencia y esfuerzo, pero en especial a mi Tutor Msc. Karla Marcillo Vera y al Director de la Carrera de Derecho Msc. Gustavo Marriot Zurita que con sus conocimientos y aportaciones logramos culminar este proyecto y más que nada por el positivismo de empujarme para no abortar el noble proyecto de ser un profesional.

DIANA CAROLINA GALLEGOS PAZMIÑO

INDICE

CARÁTULA.....	I
CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS DEL AUTOR.....	II
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR/DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN ..	III
DEDICATORIA	VI
AGRADECIMIENTO	VII
RESUMEN EJECUTIVO.....	XIII
INTRODUCCIÓN	XIV
EL FALSEO DE DATOS EN EL ACTA DE FINIQUITO.....	16
1.1.- Planteamiento del Problema	16
1.2.- Formulación del Problema	18
1.3.- Sistematización del Problema	19
1.4.- Objetivos	20
1.4.1.- General.	20
1.4.2.- Específicos.	20
1.5.- Justificación	20
1.6.- Delimitación del Problema	22
1.7.- Hipótesis	22
1.8.- Variables	22
1.8.1.- Variables Independientes	22
1.8.2.- Variables Dependientes	22
CAPÍTULO SEGUNDO	23
MARCO TEÓRICO	23
2.- MARCO CONCEPTUAL	23
2.1.- ACTA DE FINIQUITO.- SENTIDO NATURAL Y OBVIO.	23
2.1.2.- CONCEPTO, ELEMENTOS, REQUISITOS Y CARACTERÍSTICAS DEL ACTA DE FINIQUITO.	25
2.2. IMPORTANCIA EN EL ÁMBITO LABORAL	27
2.3. REQUISITOS DEL ACTA DE FINIQUITO	29
2.4. PROCESO DE GENERACIÓN Y REGISTRO DE ACTAS DE FINIQUITO LABORAL EN EL SISTEMA SAITE	32

2.5. MARCO LEGAL.....	34
2.5.1.- JURISPRUDENCIA.....	37
2.5.2.- VÍA JUDICIAL.....	38
2.5.3.- ANÁLISIS DE DATOS	42
2.5.3.1.- Carga procesal innecesaria y costes de tramitación.	42
2.5.3.2.-Dilación de las causas.	45
2.5.3.3.- Elaboración de figuras jurídicas ficticias.	47
2.5.3.4.- Gastos judiciales.....	47
2.5.3.5.- Honorarios.....	48
2.5.3.6.- Blackmail settlement.	49
2.5.3.7.- Abuso de la Acción.....	51
2.5.4.- BENEFICIOS.....	51
2.5.4.1.- Reducción de errores de cálculo de una liquidación.	51
2.6.- REFERENCIA COMPARADA.	52
2.6.1.- JUSTIFICACIÓN.....	52
2.7.- DERECHO ANGLOSAJÓN.	53
2.8.- DERECHO CONTINENTAL.	56
2.8.1.-En España.....	56
EFFECTOS DEL FINIQUITO.....	62
CAPÍTULO III.....	63
3.1.- METODOS, TECNICAS E INSTRUMENTOS	63
3.3.1- MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.-	63
3.3.1.2.- Método Cuantitativo:	63
3.3.1.3.- Método Cualitativo:.....	63
3.3.1.4.- Método Analítico:	63
3.3.1.5.- Método Deductivo:.....	64
3.3.1.6.- Método Inductivo:	64
3.3.1.7.- Método Histórico:	64
3.3.1.8.- Método Científico:	64
3.3.1.9.- Método Explorativo:.....	64

3.3.1.0.- Método Explicativo:	64
3.4.-UNIVERSO Y MUESTRA	65
3.4.1.- EL UNIVERSO.-	65
3.5.- TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.-	67
3.6.- DISEÑO DE LA ENCUESTA.-	67
3.7- ANÁLISIS DE RESULTADOS Y PRESENTACIÓN DE DATOS	71
Encuesta a trabajadores	71
Gráfico 1	71
Gráfico 2	72
Gráfico 3	73
Gráfico 4	74
Gráfico 5	75
Gráfico 6	76
Gráfico 7	77
Gráfico 8	78
Gráfico 9	79
Gráfico 10	80
Gráfico 11	81
Gráfico 12	82
Gráfico 14	84
Gráfico 15	85
Gráfico 16	86
Gráfico 17	87
Gráfico 18	88
Gráfico 19	89
Gráfico 20	90
3.8.- Resultados de la entrevista a expertos	91
CAPÍTULO IV	95
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	95
4.1.- CONCLUSIONES.	95

4.2.- RECOMENDACIONES. 97
4.5.- BIBLIOGRAFÍA 99

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Número de Actas de finiquito registradas en Guayaquil	43
Tabla 2 Número de juicios por impugnación de finiquito en los juzgados laborales de Guayaquil	43
Tabla 3 Suscripción de actas de finiquito	71
Tabla 4 liquidación generada en el acta de finiquito	72
Tabla 5 Rubros en el acta de finiquito	73
Tabla 6 Años de servicios aparecidos en el acta de finiquito	74
Tabla 7 Acta de finiquito suscrita ante inspector de trabajo	75
Tabla 8 Acudir a instancias judiciales a reclamar derechos vulnerados	76
Tabla 9 Invertir en un juicio cuyo resultado es incierto	77
Tabla 10 Requerir los servicios profesionales de un abogado del libre ejercicio	78
Tabla 11.- Requerir los servicios profesionales de un abogado de la defensoría pública	79
Tabla 12 Honorarios pactados con el abogado sea acorde a un porcentaje de la cuantía a reclamar	80
Tabla 13 demora en el despacho de las causas en los juzgados de trabajo se debe a la carga procesal	81
Tabla 14 Actas de finiquito que son llevadas a instancias judiciales sin justificación jurídica	82
Tabla 15 Acta de finiquito debería ser suscrita por las partes ante la presencia del inspector de trabajo	83
Tabla 16 Que el acta de finiquito no debería tener carácter de impugnable, toda vez que ha sido suscrita por las partes	84
Tabla 17 sistema entrelazado del IESS con el sistema SAITE, a fin de que haya unificación de datos	85
Tabla 18 Términos que establece el COGEP para la consecución del proceso judicial de impugnación de acta de finiquito	86
Tabla 19 Sanción al empleador por falsear datos sea de prisión y no monetaria	87
Tabla 20 Sanción en el COIP contra el empleador que ingrese datos falsos al momento de generar el acta de finiquito	88
Tabla 21 Sanción para los falseadores de la información al generar el acta de finiquito en el sistema SAITE, lograremos disminuir la carga procesal en los juzgados de trabajo.	89
Tabla 22 sistema del IESS con el SAITE disminuirá el falseo de datos en el acta de finiquito	90

RESUMEN EJECUTIVO

Este proyecto de investigación hace un análisis de las consecuencias y efectos que ocasiona el alto porcentaje de error de cálculo por ingreso de datos falsos en las actas de finiquito en Ecuador después de haber sido suscritas en común acuerdo y además apoyado para el cálculo y registro del sistema SAITE. Para ello se explica la problemática sus posibles causas y las consecuencias que acarrea no solo para el órgano judicial sino también para las partes intervinientes en el proceso de formalización del finiquito. El Código de Trabajo vigente estipula solo una causal para que el acta de finiquito pueda ser impugnada judicialmente sin embargo la jurisprudencia añade además otras causales de impugnación si en su contenido se observa la existencia de renuncia de derechos, errores de cálculo, omisiones y falsedad de datos. Todas estas causales pueden suceder sin lugar a dudas, pero no deja de ser menos cierto, la mala utilización de recursos que se generan cuando se acude a instancias judiciales después de haberse firmado el finiquito en común acuerdo y además cobrado los valores de la liquidación correspondiente. Finalmente se elaboró un análisis de costo-beneficio en conjunto con los datos obtenidos del Consejo de la Judicatura y el Ministerio de Relaciones Laborales, permitiendo esto extraer conclusiones y recomendaciones para posibles reformas en el futuro.

PALABRAS CLAVES: ACTA DE FINIQUITO, IMPUGNACIÓN, COSTES, BENEFICIOS, ÓRGANO DE JUSTICIA

INTRODUCCIÓN

Todo lo que suscita en torno a la esfera de la administración de justicia siempre ha sido tema de debate y preocupación a lo largo de la historia y si hilamos fino en buscar las posibles causas la mayoría de ellas se encuentran en las legislaciones.

La posibilidad de acceder a la justicia para impugnar un finiquito que ha sido suscrito en principio con plena voluntad y conciencia por las partes (trabajador y empleador) genera un sin número de costes de suma importancia, que en este trabajo se recogen con el fin de analizarlos junto con los resultados empíricos. Es así que el contenido de esta tesina se encuentra estructurada en cuatro capítulos que a continuación se detallan.

En el primer capítulo se hace una presentación y planteamiento de la problemática a analizarse, haciendo un enfoque de cómo está diseñado el ordenamiento jurídico y luego una indicación a breve rasgos de las consecuencias que han surgido en las distintas áreas que son partícipes en este proceso a causa del carácter impugnado que tiene el acta de finiquito.

Más adelante, en el segundo capítulo, se encontrará un desarrollo detallado de todo el marco jurídico y la jurisprudencia que regula y dispone los efectos del finiquito y las causales que permiten que este pueda ser impugnado por la vía judicial, terminando con un estudio comparativo entre el derecho anglosajón y el continental, tomando de este último como ejemplo, las legislaciones de España y Chile que tienen ordenamientos jurídicos semejantes al ecuatoriano.

Un análisis de los datos obtenidos de la encuesta a trabajadores y un breve análisis de costo-beneficio abarcando el órgano judicial, las partes y al gremio de abogados, junto con la presentación de datos obtenidos por el Consejo de la

Judicatura y la Dirección Regional de Trabajo, se encontrarán en el capítulo tercero, donde se pretenderá probar la hipótesis planteada.

Finalmente, en el capítulo cuarto encontraremos las conclusiones de la investigación y factibles recomendaciones que a discreción de la autora se plantean para un mejoramiento del sistema judicial.

EL FALSEO DE DATOS EN EL ACTA DE FINIQUITO

1.1.- Planteamiento del Problema

El derecho laboral ecuatoriano ha venido evolucionando y desarrollándose en las últimas décadas, hoy en día cuenta con una amplia normativa que busca garantizar los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los empleadores.

Lo dicho anteriormente se encuentra establecido en la Constitución de la República vigente que recoge un abanico de principios y derechos que el Estado ecuatoriano debe garantizar en su efectivo goce y cumplimiento tales como los de seguridad social, el derecho al trabajo etc. La normativa laboral además de recoger estos principios, regula las relaciones laborales, su comienzo, desarrollo, tipos de modalidad de trabajo, autoridades competentes, las vías y el procedimiento.

Sin embargo, aun cuando el ordenamiento jurídico tiene un cuerpo de leyes garantista, este no rinde los resultados eficientes esperados, pues detiene el desarrollo del sistema de justicia.

En un caso de terminación de relación laboral ya sea esta por acuerdo entre las partes, por las causales determinadas en el artículo 169 del Código de Trabajo o por despido intempestivo, el empleador y el trabajador deberán suscribir un acta de finiquito, que es un documento que formaliza la terminación de la relación laboral y que deberá contener la liquidación de todos los haberes correspondientes. De no suscribirse esta acta de finiquito, el trabajador puede acudir inmediatamente a demandar a su ex empleador ante un juez de trabajo.

Durante muchos años las actas de finiquito eran redactadas y computadas por los contadores de la empresa empleadora o por los abogados y suscritas ante el inspector de trabajo que en aquel entonces sí cumplían lo establecido en el artículo 5 del Código de Trabajo (Código de Trabajo, 2005) esto es : “Art. 5.- Protección judicial y administrativa.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos” (p. 10) , esto es el de proteger y garantizar la eficacia de los derechos de los trabajadores por la altas probabilidades de existencia de falsedad de datos.

A partir del año 2013 con el fin de disminuir esta alta probabilidad de error de cálculo por parte del empleador, el acta de finiquito se genera en un modelo universal

de forma automática mediante el ingreso de los datos del trabajador, fecha de comienzo y de término de la relación contractual, última remuneración y otros datos a un sistema electrónico que se accede mediante el ingreso al portal web del Ministerio de Relaciones Laborales, esta acta a su vez aún tenía que cumplir con el requisito de ser suscrita por el empleador y el trabajador ante la presencia del funcionario competente, este es el inspector provincial de trabajo, previa cita generada mediante turno electrónico cumpliendo lo estipulado en el artículo cinco del Código de Trabajo. Hasta la existencia de este sistema, las actas de finiquito eran suscritas ante la autoridad administrativa correspondiente, este es el Inspector de Trabajo, con la finalidad de precautelar por los intereses del trabajador pero sobre todo, con la finalidad de asegurarse que el contenido del acta de finiquito fuera apegado a la realidad de la relación contractual entre las partes y que no existiere ningún tipo de vicio.

Finalmente, con la creación del sistema electrónico SAITE, que además de conservar las características del anterior sistema en cuanto al registro de datos, este además permite la creación de un sistema de base de datos de todos los trabajadores que se encuentren bajo relación de dependencia del patrono, dando cumplimiento a lo establecido en el numeral 7 del artículo 42 del Código de Trabajo. Sin embargo, el cambio más abrupto de este nuevo sistema es que el acta de finiquito no es más suscrita ante la presencia del Inspector de Trabajo, es decir que, si existiere un error de cálculo o un dato falso, este ya no puede ser discutido ante esta autoridad administrativa, sino ante el juez de trabajo.

La jurisprudencia ecuatoriana se ha pronunciado en reiteradas ocasiones respecto del carácter impugnabile que ostentan las actas de finiquito, cuando en estas a pesar de cumplir los requisitos establecidos en el Código de Trabajo, se observe en su contenido renuncia de derechos, errores de cálculo, omisiones, falsedad de datos. (Juicio Laboral Coello vs Plaza , 2013).

Coello v. Plaza, res, el 15 de febrero del 2013, CNJ
--

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, en caso de existir alguna objeción al acta de finiquito por las razones expresadas en el párrafo anterior, el ex trabajador puede hacer uso de sus derechos e impugnar el acta de finiquito ante un juez de trabajo aun cuando previamente haya suscrito el acta e incluso haya recibido los valores

detallados en dicho documento, y que además conforme a lo expresado anteriormente hasta antes de la existencia del sistema SAITE dicha acta se haya suscrito ante la presencia del inspector de trabajo, quien por mandato legal está obligado a proteger y garantizar los derechos de los trabajadores (Código de Trabajo, 2005).

Sin embargo, aunque cuando el Estado a través de sus instituciones ha invertido e implantado este sistema con el fin de aminorar todas las causas por las cuales un acta de finiquito podría ser impugnada como son: renuncia de derechos, errores de cálculo, omisiones y falsedad de datos que es nuestro enfoque; los datos estadísticos obtenidos del Consejo de la Judicatura del Guayas, mediante solicitud por escrito, nos demuestran no solo que el índice de actas de finiquito impugnadas judicialmente sigue siendo alto, sino que más del 80% de las causas que llegan a los juzgados laborales es por impugnación de actas de finiquito, y en la mayoría de estas se han encontrado falsedad de datos, principalmente en lo que se refiere a la última remuneración percibida por el trabajador, que es la que se toma en cuenta para efecto de cálculo, pues, es este rubro que se presta para ser manipulado y falseado, y por consiguiente esto ocasiona un problema de carga procesal en los juzgados laborales.

1.2.- Formulación del Problema

¿De qué manera afecta al sistema de justicia el ingreso de datos falsos en el acta de finiquito?

A pesar de los intentos de garantizar y hacer efectivo los derechos de los trabajadores considerada la parte más débil de la relación laboral mediante el diseño de procedimientos y nuevos sistemas como el SAITE, estos al final no terminan de ser eficientes y así lo demuestran los datos estadísticos obtenidos debido a que la mayoría de actas impugnadas siguen siendo por falsedad de datos en el sistema SAITE y error de cálculo.

Al existir un sistema que permite el cómputo de la liquidación con el fin de evitar errores de cálculo y obtener una liquidación justa, resultaría entonces ilógico que el número de demandas por impugnación de actas de finiquitos sea alto, sin embargo continua siendo una realidad y esto se debe principalmente a la exclusión de la presencia del inspector de trabajo al momento de suscribirse el acta, por lo tanto, este sistema SAITE no previene el ingreso de datos falsos y por consiguiente sobrecarga al

sistema de justicia, al convertirse en el único remedio al cual recurrir a la hora de hablar de derechos vulnerados.

Consecuencias.

- ❖ Las actas de finiquito solo pueden ser impugnadas ante los jueces de trabajo, esto genera una alta carga procesal para los juzgados.
- ❖ Dilación en el despacho y resolución de las causas.
- ❖ Genera falta de confianza y credibilidad en la suscripción del acta de finiquito.

1.3.- Sistematización del Problema

Por medio de esta investigación, más allá de conocer la problemática en general, se pretende además profundizar en otros aspectos que no dejan de ser importantes pero que no son tomados en cuenta a la hora de crear la ley. Es momento de plantearnos las siguientes preguntas:

- ❖ ¿Quién tiene acceso al ingreso de los datos para efectos del cálculo la liquidación?
- ❖ ¿Quién sería el responsable de que exista error de cálculo en las actas de finiquito?
- ❖ ¿Cuáles son los incentivos que tiene el empleador para falsear datos al momento de ingresarlos al sistema de liquidación?
- ❖ ¿El nuevo sistema SAITE disminuye el nivel de impugnación de actas de finiquito?
- ❖ ¿Perjudica al trabajador que con el sistema SAITE no sean suscritas ante la presencia del inspector de trabajo?
- ❖ ¿Qué indican los datos estadísticos respecto al índice de impugnación de las actas de finiquitos en los juzgados de trabajo?

- ❖ ¿Cuál podría ser el remedio que mitigue el ingreso de datos falsos al acta de finiquito?

1.4.- Objetivos

1.4.1.- General.

Analizar el ingreso de datos en el acta de finiquito generados a través del Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo (SAITE), cuyo resultado es cuestionado por el trabajador afectado quien impugna dicho documento por la vía judicial.

1.4.2.- Específicos.

- ❖ Analizar los datos estadísticos arrojados por el Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo (SAITE) que administra el Ministerio de Trabajo relativos al ingreso de datos para generar el acta de finiquito.
- ❖ Estudiar la causa que genera la impugnación de actas de finiquito a través de la demanda laboral.
- ❖ Proponer recomendaciones que sirvan como posibles soluciones a las deficiencias del sistema actual, a efecto de que se regule jurídicamente el acto de falsedad de datos por quien está obligado a ingresar la información correcta al SAITE.

1.5.- Justificación

La dilación en el despacho de las causas y la carga procesal en los juzgados laborales de Guayaquil es el mal del que padecen y preocupa a diario a los usuarios aun cuando el procedimiento instituido es completamente oral, y lo que normalmente un

conflicto laboral llevado a juicio se tomaría pocos meses en ser resuelto en primera instancia, actualmente se toma de diez meses a un año, en lo que va desde la presentación de la demanda hasta que el juez de trabajo califique la misma cuya agilidad depende de la carga procesal y el ritmo de trabajo de cada juzgado, luego se ordena citar a los demandados si es que la demanda reúne todos los requisitos establecidos en la ley. El proceso de citación puede tardar hasta dos meses, a esto se suma los 15 días hábiles que tiene el demandado para contestar a la demanda y los 10 días hábiles que tiene el actor para pronunciarse de la contestación o anunciar prueba nueva.

Se realiza la audiencia y luego se espera la notificación de la sentencia para interponer recursos. Si no hay apelaciones, se solicita al juez que ordene sentar razón si la sentencia se encuentra ejecutoriada o no, de no haberse apelado se solicita al juez que proceda hacer la liquidación y luego dictar el mandamiento de ejecución. Todas estas peticiones se hacen por escrito y en su mayoría no se cumplen los términos de ley para proveer las peticiones.

Uno de los principales documentos protagonistas en un conflicto laboral es el acta de finiquito en donde se recaba todos los rubros a los que el ex trabajador tendría derecho además de la razón por la que este fue y de su puesto de trabajo. Pues por muchos años este documento era suscrito por las partes ante la presencia de un funcionario administrativo quien velaba por los derechos del ex trabajador, derechos sociales e irrenunciables por excelencia; hoy en día se acude a un sistema web donde se registra este documento toda vez que ha sido suscrito. Estas medidas en teoría procurar garantizar resultados eficientes comprendidos en la disminución del error y liquidaciones justas sin acudir a los juzgados, no obstante, en la práctica los resultados son opuestos.

La motivación de este trabajo es hacer un análisis exhaustivo de las posibles causas por las cuales las actas de finiquito son llevadas a los juzgados para ser impugnadas y revisadas lo cual desencadena en un grave problema social, la carga procesal al sistema de justicia, al mismo tiempo, deducir los responsables o partícipes de este problema y analizar responsablemente los posibles remedios que deban hacerse sea a la ley o al reglamento respectivo para mitigar estas acciones o comportamientos desleales y maliciosos.

1.6.- Delimitación del Problema

El problema a investigar se delimitará en la ciudad de Guayaquil en cuanto al espacio, y tomará los años 2012, 2013, 2014 y 2015 como objeto de estudio en cuanto al tiempo, a fin de evitar muestras sesgadas y lograr realizar una acentuada investigación que nos permita probar la hipótesis y alcanzar a proponer una solución aplicable al problema.

1.7.- Hipótesis

Si se reforma el Código Orgánico Integral Penal incorporando sanción para los falseadores de la información al generar el acta de finiquito en el sistema SAITE, lograremos disminuir la carga procesal en los juzgados de trabajo y lograremos que el trabajador reciba su justa liquidación.

1.8.- Variables

1.8.1.- Variables Independientes.

- Código Orgánico Integral Penal.

1.8.2.- Variables Dependientes

- Impugnación de las actas de finiquito.
- Carga procesal en los juzgados laborales.

CAPÍTULO SEGUNDO

MARCO TEÓRICO

2.- MARCO CONCEPTUAL

2.1.- ACTA DE FINIQUITO.- SENTIDO NATURAL Y OBVIO.

El Diccionario de la Real Academia Española define al acta de finiquito como el remate de las cuentas, o certificación que se da para constancia de que están ajustadas y satisfecho el alcance que resulta de ellas. La palabra finiquito está compuesta de dos términos castellanos *fin* y *quito*; la primera significa remate o término y la segunda significa libre, exento, remisión o liberación de la deuda que hace el deudor al acreedor. (Española, s.f.)

Cuando una relación laboral llega a su fin es muy común escuchar acerca del acta de finiquito, sin embargo también es normal observar que muchas veces hay confusión y hasta falta de información sobre todo de la parte más débil de la relación laboral, que es el trabajador, respecto de este documento, de su contenido, de sus efectos y repercusiones posteriores a la suscripción.

En principio, debemos dilucidar que el acta de finiquito es un documento mediante el cual un trabajador y su empleador dan por terminada la relación laboral y donde además se liquidan todos los haberes pendientes con el trabajador.

Dentro de esta acta se pormenorizarán los siguientes rubros:

- ❖ Proporcional del salario que corresponda.
- ❖ Proporcional de pagos de horas suplementarias y extraordinarias
- ❖ Pago de días de vacaciones pendientes.

- ❖ Indemnizaciones a abonar al trabajador (décimos tercero y cuarto, desahucio, etc.)

Una vez emitida, si el trabajador no está de acuerdo con el contenido del documento, no está obligado a firmarla.

Los catedráticos Christian Melis y Felipe Sáez en su obra (El Contrato Individual de Trabajo en los dictámenes de la Dirección del Trabajo, 2009, pág. 160) sostienen que una vez terminada la relación laboral sea la causal que sea, se debe levantar un acta de finiquito.

Además explican que el principal efecto del acta de finiquito es el poder liberatorio, esto quiere decir, que da por satisfechas todas las controversias y haberes pendientes que pudieran existir entre las partes, *salvo reserva expresa del trabajador*.

El contrato de trabajo termina conforme a las causales determinadas en el artículo 169 del Código de Trabajo vigente:

Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro

acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;

7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;

8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,

9. Por desahucio presentado por el trabajador. (Código de Trabajo, 2005)

2.1.2.- CONCEPTO, ELEMENTOS, REQUISITOS Y CARACTERÍSTICAS DEL ACTA DE FINIQUITO.

De todo lo expuesto anteriormente podemos decir que el acta de finiquito es un acto jurídico que se da por escrito, es bilateral y de naturaleza laboral, mediante el cual las partes tanto el empleador como trabajador dan por terminada la relación laboral y pueden dar por reconocidas las obligaciones pendientes adeudadas o dar cuenta del pago de las mismas.

De los conceptos establecidos podemos deducir las siguientes características del acta o documento de finiquito:

- Es un documento: El empleador entrega a su trabajador, un documento en el cual constan las liquidaciones de los rubros a lo que tiene derecho, por el tiempo que ha prestado sus servicios en la empresa o lugar de trabajo, dicha liquidación se practica realizando las diferentes deducciones por los descuentos y abonos correspondientes.
- Es un recibo: El trabajador declara recibir una cantidad, producto de los respectivos cálculos hechos en virtud de la liquidación que por ley le corresponde, por ende, esta es la prueba fidedigna y cierta del pago de la misma.

Aquello servirá como prueba ante los juzgados (hoy unidades judiciales de trabajo), de que las obligaciones han quedado extintas a consecuencia de su cancelación por parte del empleador, por lo tanto, se entiende que está liberado de toda responsabilidad respecto de él, porque para la ley, se han cumplido con todos los compromisos asumidos en el momento en que se constituyó la relación laboral.

- Saldado y finiquitado: Es una declaración que encontramos en el acta de finiquito, en la cual, acepta el trabajador el pago de sus haberes hasta el último día laborado en la empresa o establecimiento de trabajo.
- Renuncia a reclamo posterior: Según aquella, con la aceptación de la liquidación, el trabajador también está renunciando a plantear acciones en relación a los rubros que se le han cancelado; lo cual significa, que ha declarado y aceptado de que se le adeuda ningún valor, a la fecha de la suscripción de la respectiva acta de finiquito.
- Cesación de la prestación de servicios: El trabajador expresa su deseo de terminar la relación laboral de una manera expresa y, sin lugar a otras interpretaciones que puedan derivar de dicha voluntad.
- Extinción de la relación laboral: Se termina la relación que vincula al empleador y a su trabajador, es decir, las obligaciones surgidas del convenio entre ambas partes, quedan sin efecto por el hecho de que cada una de ellas fueron cumplidos a cabalidad, el trabajador manifiesta su voluntad de dar por terminado la relación jurídico laboral; por tanto, dicho consentimiento manifestado por aquel, debe ser exteriorizado sin la existencia de alguna clase de coacción que le obligue, caso contrario, deberemos remitirnos a las normas generales del Código Civil para resolver esta situación.

Como todo acto jurídico, tiene elementos que dan cumplimiento con su esencia, como su consentimiento, el cumplimiento de las solemnidades y la comparecencia de las partes. En lo que se refiere a este último punto y como lo analizaremos más adelante para la suscripción y efectos de este documento ya no requiere que sea otorgado ante la presencia del inspector provincial de trabajo, sino que sea subido al sistema con el comprobante del pago de la liquidación contenida en el documento.

2.2. IMPORTANCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

Nace la necesidad de que los trámites concernientes entre las partes sea trabajador y empleador, tengan un sustento formal, que permita conocer a ambas partes todos los detalles que conciernen a dicha relación, por cuanto la relación entre estos tiene implicaciones.

Es entonces donde el acta de finiquito desempeña un papel importante, como documento fehaciente, sobre el cumplimiento total de las obligaciones ordenadas por la ley para que las cumpla el empleador para con los sujetos, que bajo relación de dependencia han prestado sus servicios lícitos y personales.

El acta de finiquito debe constar con un desglose pormenorizado, de todos los rubros debidos al trabajador; como remuneración y bonificaciones adicionales; así como también de valores adeudados del trabajador hacia el empleador como multas, que deberán ser descontados de la liquidación.

A pesar que la relación laboral es bilateral y directa, no es menos cierto que al Estado también le interesa que dicha acta esté debidamente detallada, ya que el Ministerio de Trabajo por sí mismo y a través de sus dependencias como las Direcciones Regionales de Trabajo e Inspectorías de Trabajo, son los organismos

encargados de regular la armonía y cumplimiento de obligaciones de trabajadores y empleadores en la relación laboral; para ellos se valen de este importante documento corroborando el correcto desenvolvimiento de dicha relación laboral.

De igual manera, el acta de finiquito constituye el testigo silencioso y perenne de lo que consta en él pagado; el cual, a pesar de ser impugnado, no se puede negar el hecho de su celebración, ni de los pagos realizados y recibidos por los actores de la relación laboral.

La importancia del acta de finiquito en el ámbito laboral es de mucha transcendencia, por cuanto, con este documento se extingue la relación laboral entre la empleadora y trabajadora; por consiguiente, se consideraría a este, como el pacto de liberación de las obligaciones que se surgieron con la celebración del contrato de trabajo, por lo tanto, con esto el empleador justifica que ha cumplido todas las obligaciones para con su empleado y por ende, se entiende que el mismo declara su aceptación; esto significaría que de cierta forma, la renuncia a presentar una acción posterior respecto de la liquidación cancelada, ya que al aceptarla estaría conforme con esta y no habría ningún rubro a reclamar en lo posterior.

En caso de que existan conflictos colectivos o individuales de trabajo, en donde se le reclame al empleador el pago de diversos conceptos salariales, si éste ha suscrito el acta de finiquito y pagado lo que corresponde a sus trabajadores, simplemente lo que haría es presentar este documento a la autoridad competente en el momento procesal oportuno, para demostrar de que se ha cumplido con cada uno de los compromisos asumidos, desde la constitución de la relación laboral hasta el último día en que se laboró, y que el trabajador aceptó libre y voluntariamente la liquidación, con la que se considera que se ha cumplido con todo lo acordado entre ambas partes; esto constituye

una excepción perentoria que extingue completamente obligaciones (pretensiones de la parte contraria) ya que si se comprueba plenamente la misma, desecharía por completo la acción que se ha propuesto.

2.3. REQUISITOS DEL ACTA DE FINIQUITO

El acta de finiquito tiene los mismos requisitos que los requeridos para todo acto jurídico, y aquellos que la ley y la práctica laboral hayan establecido, habida cuenta al principio de ejecución de buena fe de los actos y contratos.

Además de los requisitos de existencia y de validez está también el consentimiento que se preste de manera libre y espontánea e igualmente que sea suscrito por personas capaces en el caso de aquellos que sean mayores de edad, toda vez que es necesario recalcar, que nuestra legislación ecuatoriana permite que el menor de quince años en adelante pueda trabajar con la autorización de sus representantes legales, es decir que un incapaz relativo puede suscribir un contrato de trabajo como también un acta de finiquito por medio de sus representantes legales para que tenga validez.

El consentimiento está integrado por dos actos que son la oferta y la aceptación. La aceptación se origina cuando la persona a la que se le expone la oferta manifiesta su conformidad con esta y para que se constituya el consentimiento, es necesario que el consentimiento se produzca cuando aún siga en vigencia la oferta.

Para que el empleador pueda utilizar este documento como elemento probatorio en juicio de cumplir con las exigencias legales mencionadas anteriormente.

Sin embargo, como requisitos formales del acta de finiquito, es necesario que la misma esté constituida por las cláusulas y demás solemnidades exigidas para la misma, por lo tanto, se exige que en aquella concurren los siguientes requisitos:

El acta de finiquito está estructurada de la siguiente manera:

- Título denominado: Acta de finiquito;
- Comparecientes: Se indica los nombres y apellidos de las partes que comparecen (empleador y trabajador) al otorgamiento del documento, los números de sus cédulas de ciudadanía y otros datos, y su consentimiento de otorgar el documento de finiquito que contiene las cláusulas siguientes:

a) Antecedentes

Se describe la relación laboral, y la manera en que está terminando (acuerdo de voluntades, desahucio, visto bueno, conclusión de obra, muerte del empleador, muerte del trabajador, etc.).

b) Descripción detallada de los rubros

Es necesario tener en cuenta lo que todas las situaciones que contempla el Código de Trabajo respecto de la remuneración:

Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio. Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, el pago mensual del fondo de reserva, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneración, la compensación económica para el salario digno, componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones y el beneficio que representan los servicios de orden social. (Artículo 95 Código de Trabajo)

Por lo tanto, los rubros que va a cancelar el empleador al trabajador:

- Remuneración pactada;
- Componente salarial;
- Horas suplementarias y extraordinarias;
- Otra remuneración que la empresa haya pactado;
- Décimo tercera remuneración o fracción;
- Décima cuarta remuneración o fracción
- Vacaciones o proporcional;
- Valor que se descuenta por concepto de aporte individual al seguro social y/o deuda por el trabajador;
- Suma de estos valores

El porcentaje se calcula únicamente sobre lo que es la remuneración unificada, horas extraordinarias y/o suplementarias, comisiones, antigüedad.

- Valor resultante total que va a pagarse al trabajador
- Determinación de la forma de pago: Se señala la forma de pago y el valor resultante: en efectivo, en cheque.
- Declaratoria de aceptación: La declaratoria de aceptación del trabajador que recibe el pago y de que, al estar satisfecho sus derechos, nada tiene que reclamar al empleador ni este al trabajador en lo posterior.
- Declaratoria del trabajador de que durante el tiempo de trabajo no ha adquirido enfermedad provisional o accidente de trabajo.
- Declaratoria del valor jurídico del acta de finiquito, la declaración de las partes en el sentido de que confieren al documento el carácter de sentencia de última instancia pasada en autoridad de cosa juzgada.

- Ratificación: La declaración de las partes de su conformidad con el documento que acaban de otorgar y la constancia de que se firma, por triplicado, en unidad de acto.
- Firmas del documento: Firma de los comparecientes tanto del empleador como del trabajador.

2.4. PROCESO DE GENERACIÓN Y REGISTRO DE ACTAS DE FINIQUITO LABORAL EN EL SISTEMA SAITE

El Ministerio de Trabajo ha implementado e innovado una herramienta en línea de contratos de trabajo para empleadores conocida como SAITE.

El Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo (SAITE) permite el registro y gestión de información del inicio de la relación laboral, por medio de la obtención de datos de los trabajadores y de la finalización por medio de la generación y registro del Acta de Finiquito.

El procedimiento para el registro y legalización de los contratos de trabajo y actas de finiquito:

- a) El empleador deberá ingresar a la página del Ministerio de Relaciones Laborales y dar clic en el ícono de Sistema de Registro de Contactos y Actas de finiquito.
- b) Al acceder al nuevo sistema por primera vez, el empleador antes de iniciar el proceso de registro de contratos y actas de finiquito, debe actualizar la clave de acceso al sistema.
- c) Una vez que la clave de acceso sea actualizada, el empleador podrá acceder al sistema para el registro de Contratos y Actas de Finiquito.
- d) El empleador deberá ingresar a la opción de actualizar datos y llenar los campos obligatorios.

- e) Concluidos los pasos anteriores el empleador podrá iniciar el proceso tanto de registro de contratos como de actas de finiquito.

Generación, Cálculo e Impresión del Acta de Finiquito

El sistema permite generar Actas de Finiquito sobre contratos que se registraron en el sistema, como también Actas de Finiquito sobre contratos que no consten en el sistema para ellos es necesario:

1. Acceder al sistema, opción Actas de Finiquito, opción REGISTRO ACTAS DE FINIQUITO.
2. Se desprende la pantalla con el listado de contratos registrados en el sistema.
3. Ubicar el contrato del cual se va a elaborar el Acta de Finiquito y dar clic en el ícono GENERAL ACTA DE FINIQUITO
4. Dar clic en el ícono GENERAR ACTA DE FINIQUITO SIN CONTRATO.
5. Se desprende una pantalla en la cual hay que ingresar todos los datos relativos al contrato, es decir nombre del trabajador, número de cédula, etc.
6. Tanto para la generación de actas de finiquitos con contratos registrados en el sistema, como para actas de finiquito sin contratos se deberá ingresar la información relativa a la terminación del contrato, es decir, última remuneración, fecha de terminación de la relación laboral y motivos de la terminación relación laboral.
7. Si requiere agregar una cláusula adicional al Acta de Finiquito, dar clic en la opción AGREGAR CLÁUSULA.
8. Si se adeuda una remuneración, ingresar el valor adeudado en la opción AGREGAR REMUNERACIÓN PENDIENTE.
9. Para generar el valor de la liquidación, el usuario debe ingresar los valores que el sistema solicita como los siguientes: Fondos de Reserva, datos para el cálculo

de la décimo tercer remuneración, datos para el cálculo de la décima cuarta remuneración, datos para el cálculo de vacaciones no gozadas, otros ingresos adicionales.

10. Debe marcar si el empleador asumió el pago de los aportes al IESS, así como agregar descuentos adicionales en caso de haberlo.
11. Dar clic en el ícono CALCULAR VALORES, el sistema automáticamente calculará el total de la liquidación.
12. Se desprende una ventana en la cual consta INDEMNIZACIONES, estas son las siguientes: Desahucio, Despido intempestivo, mujer embarazada, dirigente sindical, enfermedad no profesional, discapacidad, escoger la opción que se ajuste a cada caso.
13. Una vez que se encuentre de acuerdo con el cálculo efectuado por el sistema del ministerio, dar clic en GUARDAR
14. Dar clic en DESCARGAR ACTA DE FINIQUITO e imprimir el Acta de Finiquito.

2.5. MARCO LEGAL

En el Código de Trabajo ecuatoriano vigente vamos encontrar únicamente en su artículo 595 que se refieran al acta de finiquito: “Art. 595.- Impugnación del documento de finiquito.- El documento de finiquito suscrito por el trabajador podrá ser impugnado por éste, si la liquidación no hubiere sido practicada ante el inspector del trabajo, quien cuidará de que sea pormenorizada.” (Código del Trabajo , 2005) y es ahí donde establece precisamente la causal por la cual puede ser este documento impugnado que es cuando la liquidación no se la haya practicado ante la presencia del inspector de trabajo.

Sin embargo el artículo arriba mencionado es totalmente inaplicable si analizamos lo estipulado en el Reglamento MDT-201 del 19 de mayo del 2015 en donde se puede ver acerca del trámite administrativo correspondiente para su registro:

Art. 5.- Del registro de actas de finiquito.- El empleador tiene la obligación de elaborar y registrar el acta de finiquito y la constancia de su pago, dentro del plazo de treinta días contados desde la terminación de la relación laboral, salvo en los casos de desahucio o terminación de mutuo acuerdo que será en el plazo establecido en el artículo 185 el Código de Trabajo, esto es quince días contados desde que se termina la relación laboral, a través del SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN INTEGRAL DE TRABAJO Y EMPLEO “SAITE” que se encuentra en la página web www.trabajo.gob.ec.

Art. 6.- De los datos a registrar.- El empleador deberá registrar toda la información solicitada por el aplicativo informático y adicionalmente deberá cargar el acta de finiquito generada por el sistema, debidamente firmada por las partes (empleador y ex trabajador), en formato PDF y el comprobante de pago (cheque certificado, transferencia bancaria, acta de constancia de pago, en caso de haberse efectuado en efectivo), en formato PDF.

Art. 7.- Del pago por consignación.- En los casos en los cuales la persona trabajadora no acuda a cobrar su liquidación o se niegue a recibirla, el empleador deberá proceder a la consignación de los valores conforme lo establece el Código del Trabajo, para lo cual tendrá quince días, contados a partir del vencimiento del plazo señalado en el artículo 5 de la presente Norma, debiendo seguir el siguiente procedimiento:

Generar el acta de finiquito a través del aplicativo informático;

Acudir ante un Inspector de Trabajo, quien revisará el acta y autorizará el depósito a la cuenta del Banco del Pacífico a nombre del Ministerio del Trabajo; y,

Cargar el comprobante de pago, en el aplicativo informático.

Art. 8.- De la sanción por falta de registro.- En caso de incumplimiento del registro y/o pago de los valores establecidos en el acta de finiquito dentro del plazo señalado, la autoridad laboral competente notificará al empleador con una providencia preventiva de sanción para que en el término de cinco días contados desde su notificación ejerza el derecho a su defensa, vencido el cual, de no desvirtuar la infracción, se emitirá la resolución sancionatoria respectiva por un valor de doscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD 200,00), caso contrario se emitirá una resolución de archivo. (Asamblea Nacional, 2015).

Este reglamento así también dispone una multa al empleador que no cumpla con lo ordenado en el mismo, esto es el registro del acta de finiquito dentro del plazo establecido. Cabe mencionar que estas multas pueden ser impuestas, cuando de la verificación que hacen los inspectores de trabajo, por medio de las inspecciones que efectúan a los empleadores, que consisten en el requerimiento de la información respectiva de los contratos y actas de finiquito que se hayan generado en el último semestre o el último año y de comprobarse que no se ha legalizado el contrato o acta de finiquito en los plazos antes mencionados, se impondrán las multas antes mencionadas, por cada contrato o acta de finiquito que no ha sido registrada dentro del plazo respectivo.

Tradicionalmente las actas de finiquito se las realizaba manualmente con el Código de Trabajo abierto, y sumergido en la profundidad de muchos roles de pago que asimismo esta labor era realizada por jóvenes estudiantes de abogacía o pasantes, que sufrían horas enteras aplicando fórmulas y deshaciendo cálculos hasta que el resultado les cuadraba o muchas veces no, lo que acarrea serios problemas para el empleador.

2.5.1.- JURISPRUDENCIA.

La jurisprudencia también se ha pronunciado en varios fallos respecto de la impugnabilidad de las actas de finiquito y además de lo señalado en el artículo anterior, estas pueden ser impugnadas por el trabajador, siempre y cuando exista lesión a sus derechos a pesar de que cumpla con los requisitos formales señalados en el Código del Trabajo, si en su contenido se observa la existencia de renuncia de derechos, errores de cálculo, omisiones, falsedad de datos.

Sentencia, 821-2010 (CNJ 15 de febrero del 2013).

... 4.3.a.II.- Por otro lado, legalmente las actas de finiquito, son documentos que pueden ser impugnados por el trabajador, cuando lesionan sus derechos indisponibles. En ese sentido, la jurisprudencia ecuatoriana se ha pronunciado en varios fallos sobre el carácter impugnable del acta de finiquito, a pesar de que cumpla con los requisitos formales señalados en el artículo 595 del Código del Trabajo, si en su contenido se observa la existencia de renuncia de derechos, errores de cálculo, omisiones, falsedad de

Sentencia, 1169-2006 (CNJ 06 de Agosto del 2012).

datos. Tan es así, el carácter de revisibilidad del acta de finiquito por el juez, que existen varios fallos de triple reiteración publicados por el Consejo Nacional de la Judicatura⁴. Así mismo, el más alto tribunal de justicia, en los fallos de triple reiteración afirma que la impugnación del acta de finiquito por parte del trabajador da lugar a la reliquidación respectiva...

¹ ...Según aparece de fojas 14 del primer cuaderno; pero examinada dicha Acta de Finiquito en ella se encuentra patentizado el despido intempestivo de que fue objeto el actor; pues, de otra manera no puede explicarse que se le paguen en ella rubros por concepto de tal acto unilateral y arbitrario incluido el 25 % de la última remuneración

por cada año de servicio; c) En innumerables fallos tanto la anterior Sala de lo Social y Laboral como actualmente esta Primera Sala Especializada, han resuelto que no obstante que el Acta de Finiquito esté pormenorizada como ocurre en el caso presente, ella puede ser objeto de impugnación y consecuentemente de revisión por parte de los juzgadores cuando se advierta que los rubros que allí constan no han sido liquidados de

Sentencia , 1169-2006 (C NJ 06 de Agosto 06 del 2012).

conformidad con la ley. Todo esto en tuición de los derechos del trabajador que los Ordenamientos Constitucional y Legal proclaman irrenunciables e intangibles...

¹ ...b) Existe criterio uniforme de las Salas de lo Laboral y Social de la ex Corte Suprema de Justicia, en el sentido que son susceptibles de impugnación las actas de finiquito aún las celebradas cumpliendo las formalidades que exige el Art. 595 (anterior 592) del Código del Trabajo, cuando de su texto se advierte que existe renuncia de derechos, omisiones, errores de cálculo que, como en el presente caso, se asevera cuando se dice que no se ha liquidado con el monto de la última remuneración y que no se ha detallado horas extraordinarias y utilidades (G.J.S.XVIII, No. 5, pág. 2014). Por lo mismo, corresponde a este Tribunal establecer si se han producido las causas para su objeción, hecho que ha sido rechazado por los jueces de instancias...

2.5.2.- VÍA JUDICIAL.

Hasta este momento hemos podido saber que el acta de finiquito es un instrumento legalmente impugnabile bajo las causales determinadas por la ley y la jurisprudencia. A continuación, veremos ante quien puede ser este documento impugnado, su trámite, etc.

De acuerdo al artículo 573 del Código de Trabajo ecuatoriano vigente, el acta de finiquito puede ser impugnada ante un juez de trabajo mediante una demanda (Código del Trabajo , 2005) en donde se expondrán los fundamentos de hecho y de derecho: “ Trámite de las controversias laborales.- Las controversias a que diere lugar un contrato o una relación de trabajo, serán resueltas por las autoridades establecidas por este Código, de conformidad con el trámite que el mismo prescribe.”

Si la demanda fue presentada antes de la entrada en vigencia del Código Orgánico General de Procesos, el proceso de primera instancia estará comprendido de dos audiencias que son la preliminar de conciliación y la audiencia definitiva. En la primera de ellas, el juez buscará ante todo que las partes lleguen a un acuerdo y de no haberlo se proseguirá con la sustanciación del juicio cuyo procedimiento es oral el actor anuncia sus pruebas y solicita la práctica de ellas; el demandado por su parte contesta a la demanda en y así como el actor, anuncia sus pruebas (Código del Trabajo , 2005):

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

La audiencia definitiva, por consiguiente, es la etapa en donde se evacúan todas las pruebas previamente anunciadas y solicitadas por las partes en la audiencia anterior y además hacen el respectivo pronunciamiento de sus alegatos' tal como lo expresa el artículo 581 del Código de Trabajo:

Art. 581.- La audiencia definitiva pública.- La audiencia definitiva será pública, presidida por el juez de la causa con la presencia de las partes y sus abogados, así como de los testigos que fueren a rendir sus declaraciones. Las preguntas al confesante o a los testigos no podrán exceder de treinta, debiendo referirse cada pregunta a un solo hecho, serán formuladas verbalmente y deberán ser calificadas por el juez al momento de su formulación, quien podrá realizar preguntas adicionales al confesante o declarante. Los testigos declararán individualmente y no podrán presenciar ni escuchar las declaraciones de las demás personas que rindan su testimonio y una vez rendida su declaración, abandonarán la Sala de Audiencias. Las partes podrán repreguntar a los testigos. Receptadas las declaraciones en la audiencia, las partes podrán alegar en derecho...

Habiéndose efectuado estas audiencias, el juez dicta su sentencia respectiva. De apelarse la sentencia, el juicio sube a segunda instancia a un tribunal conformado por tres jueces que resolverán el juicio conforme a lo que consta en el proceso, tal como lo expresa el artículo 584 del Código de Trabajo. (Código de Trabajo, 2005)

Art. 584.- Interposición de recursos y términos de resolución, ampliación o aclaración.- En caso de apelación en los términos señalados en el artículo 609 de este Código, el proceso pasará a conocimiento de la respectiva Corte Superior del Distrito, la cual resolverá por los méritos de lo actuado en el término de veinte días, sin perjuicio de que de oficio pueda disponer la práctica de las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos, las que deberán tener lugar en el término improrrogable

de seis días contados desde cuando se las disponga y sin que por ello se extienda el término que esta norma le otorga para resolver la causa.

Si la demanda fuere presentada posterior a la entrada en vigencia del Código Orgánico General de procesos, la primera instancia estará conformada por una sola audiencia la cual estará integrada por dos fases, la primera de saneamiento y fijación de puntos de debate y la segunda de pruebas y alegatos de no haber conciliación o si este fuere parcial. En dicha audiencia se dictará sentencia de la cual se podrá interponer recursos de aclaración, ampliación o de apelación, tal como lo expresa el artículo 357 (Código Orgánico General de Procesos , 2015).

Artículo 357.- Demanda. El procedimiento monitorio se inicia con la presentación de la demanda que contendrá además de los requisitos generales, la especificación del origen y cantidad de la deuda; o con la presentación del formulario proporcionado por el Consejo de la Judicatura. En cualquiera de los casos, se acompañará el documento que prueba la deuda. Si la cantidad demandada no excede de los tres salarios básicos unificados del trabajador en general no se requerirá el patrocinio de un abogado.

Artículo 358.- Admisión de la demanda de pago. La o el juzgador, una vez que declare admisible la demanda, concederá el término de quince días para el pago y mandará que se cite a la o al deudor. La citación con el petitorio y el mandamiento de pago de la o del juzgador interrumpe la prescripción. Si la o el deudor no comparece dentro del término concedido para el efecto o si lo hace sin manifestar oposición, el auto interlocutorio al que se refiere el inciso primero quedará en firme, tendrá el efecto de cosa juzgada y se procederá a la ejecución, comenzando por el embargo de los bienes de

la o del deudor que la acreedora o el acreedor señale en la forma prevista por este Código.

Artículo 359.- Oposición a la demanda. Si la parte demandada comparece y formula excepciones, la o el juzgador convocará a audiencia única, con dos fases, la primera de saneamiento, fijación de los puntos en debate y conciliación y la segunda, de prueba y alegatos. Si no hay acuerdo o este es parcial, en la misma audiencia dispondrá se practiquen las pruebas anunciadas, luego de lo cual, oirá los alegatos de las partes y en la misma diligencia dictará sentencia, contra la cual solo caben la ampliación, aclaración y el recurso de apelación. En este proceso no procede la reforma a la demanda, ni la reconvención.

2.5.3.- ANÁLISIS DE DATOS.

2.5.3.1.- Carga procesal innecesaria y costes de tramitación.

La administración de justicia también lleva a cargo costes, pues como lo comentado anteriormente los bajos costes de litigios más las altas expectativas de obtener un beneficio genera incentivos para demandar aun cuando no existan justificativos meritorios para hacerlo, esto a la larga repercute una alta carga procesal a la administración de justicia que debe invertir tiempo para analizar cada caso, investigación, insumos que a la larga le resta la atención que debe ser prestada a los demás juicios que hayan recaído en el determinado juzgado o tribunal y que deben ser atendidos (Diario EL Comercio, 2015).

Tabla 1 Número de Actas de finiquito registradas en Guayaquil

AÑO	NÚMERO DE ACTAS DE FINIQUITO REGISTRADAS EN GUAYAQUIL
2012	384.220
2013	518.857
2014	176.063
2015	211.706

Fuente: Ministerio de Relaciones Laborales

Tabla 2 Número de juicios por impugnación de finiquito en los juzgados laborales de Guayaquil

AÑO	NÚMERO DE CAUSAS EN GUAYAQUIL	IMPUGNACIÓN FINIQUITO	NÚMERO DE ACTAS DE FINIQUITO CORREGIDAS	%
2015	5368	5162	1548	30%
2014	5579	5499	1967	36%
2013	6974	6880	3628	53%
2012	8703	7636	2190	29%

Fuente: Consejo de la Judicatura del Guaya

De los cuadros anteriores se puede verificar el número de procesos por año que reciben los juzgados solo en la ciudad de Guayaquil de los cuales más del 75% de los procesos son por impugnación del documento de finiquito, es decir la mayor carga procesal de los juzgados se debe a la impugnación de este documento. Del segundo

cuadro, se puede observar el número de actas de finiquito registradas por año a nivel de toda la ciudad de Guayaquil, sin embargo de esto se puede observar que aun cuando casi el 75% de los procesos que llegan a la unidad judicial es con el fin de que se revea lo suscrito en este documento, no deja de ser cierto también que de todas las actas de finiquito suscritas en el año tomando como ejemplo el 2015 (211.706), las actas que fueron impugnadas por vía judicial (5162) , no llegan al 4% del total.

Pero aun así es interesante observar que dentro de los cuatro años escogidos como muestra para esta investigación, el número de casos o actas de finiquitos impugnadas o corregidas o en otras palabras donde los jueces sentenciaron a favor no superan el 35% a excepción del año 2013 el número de sentencias a favor superó el 50. El nivel de error no es lo suficiente incidente para que compense los costes que lleva a cargo la administración de justicia.

La congestión en los juzgados, genera demora en la resolución de los casos, y en consecuencia la indemnización que recibirá la parte demandante es menor pues cada unidad monetaria pierde valor adquisitivo y obliga a este a no poder decidir durante un tiempo cuál es el mejor uso que quiere darle a dicha suma de dinero. Para el caso en que la restitución sea un derecho sobre un bien, el individuo pierde la capacidad de usar dicho bien para aquel uso que el mismo tuviera presupuestado. En Ecuador según el mismo estudio realizado por el Consejo de la Judicatura el tiempo en que se resuelven los procesos laborales en todas sus etapas toma más de 3 años “lo que representa casi cinco veces el máximo legalmente establecido.

Cuando una demanda no tiene los suficientes méritos para serlo, esto puede significar un alto coste social, debido a que debe invertir tiempo, personal, insumos, convirtiéndose en una carga procesal innecesaria, pudiéndose invertir todos estos recursos en causas que verdaderamente tienen mérito para ser tramitadas.

Después de que se escoge acudir a la vía judicial en vez de llegar a un acuerdo, ambas partes invertirán la mayor cantidad de dinero posible en abogados, con el fin de ganar el pleito. Cuando una parte contrata un abogado muy experto esto obliga a la otra parte a hacer lo mismo sin que sea estrictamente necesario un servicio de tan alta calidad y obliga también indirectamente al juez a oír los argumentos de abogados expertos que demoraran el juicio más de lo que es necesario. Se gastan entonces más recursos y capital humano de lo que es socialmente eficiente (ShaVell, 2003).

Y otras de las causas que produce la carga procesal son las estructuras de los recursos de revisión y apelación de resoluciones. Trayéndolo a nuestra problemática al haber la posibilidad de que las actas de finiquito puedan ser impugnadas por las causales expuestas trae como consecuencia que aunque no haya los justificativos para impugnarla lo hagan aun así por medio de una demanda ante el juez respectivo con el fin de alcanzar beneficios ya sea por medio de una sentencia favorable, o ya sea por medio de un acuerdo transaccional.

2.5.3.2.-Dilación de las causas.

El problema de la dilación de justicia ha sido un problema desde los inicios de la administración de justicia y así lo corrobora el juez Ulysses Schwart del Tribunal de Apelación de Illinois quien hizo una declaración respecto de una avalancha de accidentes de automóviles que tuvo lugar en 1955:

Los retrasos en la justicia de muchas naciones y a lo largo de la historia han sido objeto de tragedias y comedias. Hamlet, al resumir las siete cargas del hombre, situó la lentitud de la justicia en el quinto lugar de su lista. Si la métrica del verso lo hubiese permitido quizá la habría situado en primer lugar. DICKENS la convierte en protagonista de Casa Desolada, Chejov y MOLIERE han escrito tragedias basadas en ésta, y GILBERT y SULLIVAN la han satirizado en sus canciones. Por tanto, no es

un problema nuevo para la profesión, aunque dudamos que alguna vez haya adquirido proporciones similares a la que ahora nos enfrentamos.

Priorizar la exactitud que los costes es una de las razones principales de la lentitud en la administración de justicia. En defensa del principio del derecho a un juicio justo e imparcial, los tribunales le han dado importancia a la exactitud y no toman en cuenta los costes y el tiempo que puedan tomarse en resolver un juicio.

Al no tomarse en cuenta los costes es difícil entonces cuantificar los beneficios de la exactitud o por lo menos determinar cuán deseable es una mayor o menor precisión.

Y en qué aporta nuestro planteamiento a esta problemática...

Pues que al buscar mayor precisión, exactitud y disminuir al máximo el nivel de error por medio del otorgamiento de recursos y garantías de derechos a través de la ley sin tener en cuenta los costes, primero que supone una mala gestión de los recursos e incentiva a la aparición de comportamientos malos intencionados por parte de los abogados que contribuyen a la dilación de la administración de justicia (Cabrillo, F & Fitzpatrick, S, 2011).

El Artículo 169 del Código Orgánico de la Función Judicial vigente establece que el sistema de justicia se funda entre otros principios sobre los de celeridad y simplificación, es decir que todo ciudadano tiene derecho a una justicia rápida y eficiente. Si bien resulta difícil determinar qué significa un plazo razonable, y la jurisprudencia posterior ha considerado que éste varía de manera sustancial en función del caso en cuestión, debe acogerse con satisfacción y compromiso el principio establecido en la norma expresada por parte del Consejo de la Judicatura para hacer cumplir el mismo.

Si la ley permite que las actas de finiquito después de haber sido suscritas puedan ser impugnadas ante un juez de trabajo con el fin de disminuir el nivel de error y por ende buscar la precisión esto contribuye al aumento de juicios por resolver en los juzgados y en consecuencia produce otra externalidad negativa que es que se preste atención y tiempo a los demás juicios que tengan los méritos para ser juzgados.

2.5.3.3.- Elaboración de figuras jurídicas ficticias.

Dada la falta de credibilidad que ha ganado el acta de finiquito en los empleadores, algunos de ellos recurren a figuras jurídicas ficticias por supuesto asesorados por sus patrocinadores que suman a la carga procesal en la administración de justicia, como la de acordar con el ex trabajador en que este último demande al primero con el fin de incorporar en la demanda todos los rubros a los que podría tener derecho el trabajador y finalmente esta demanda no prospere a causa del acuerdo transaccional que se perfecciona ante el juez de trabajo como testigo. La finalidad de esta jugada ficticia es alcanzar la sentencia ejecutoriada y la extinción a toda controversia a que hubiere lugar en lo posterior.

Esto se produce, como se lo indicó en principio, a la falta de credibilidad del empleador y al desesperado ánimo de resguardarse a cualquier litigio en lo posterior. Tiene costes? Claro que sí, los costes los asume la administración de justicia al darle la atención a un trámite en donde ya existe un acuerdo previamente establecido que bien pudiere ser configurado extrajudicialmente.

2.5.3.4.- Gastos judiciales.

El empleador, al encontrarse demandado, deberá siempre incurrir en gastos de defensa, así como también en gastos de obtención de pruebas, tasas etc. No podemos dejar de lado el hecho de que una defensa en contra de una demanda laboral por más

frívola que esta sea no deja de tener costos, aun cuando el demandado sea una empresa y tuviera los recursos para acceder a estos.

Toda vez que los abogados ven en la pérdida o éxito de la demanda un indicador de rendimiento, tratarán de encontrar la mayor cantidad de pruebas posibles independientemente de la cantidad que el juez necesita. Se produce entonces un derroche de esfuerzo probatorio y sin número de gastos judiciales que a su vez obligará al juez a dedicar tiempo en la verificación de cada una de las pruebas independientemente de que bastará con menos pruebas.

2.5.3.5.- Honorarios.

La experiencia vivida a lo largo de la historia de la aplicación de los mecanismos de litigio con juicio laborales, hace notar la fórmula convencional con la que se pactan los honorarios de los profesionales del derecho que asumen la importante tarea de representar a la parte actora en este caso el trabajador durante el devenir del proceso como garantistas palpables de la vindicación de los derechos violentados por el empleador. Frecuentemente acuerdan su remuneración con un pacto de “cuota Litis” es decir, con un porcentaje sobre el total del monto que se logre como indemnización. Es necesario recordar que dentro de un juicio laboral una vez que el juez hace la liquidación respectiva a esta le suma la liquidación de intereses por mora por lo tanto se puede alcanzar cifras raramente grandes; y lo usual del porcentaje pactado oscila del 20% al 30% de dichas cifras. Desde el punto de vista de acceso a la justicia, el acuerdo de cuota Litis es una forma o un medio para aumentar el acceso a la justicia y de prestar servicios de bajo coste a gran parte de la población.

Sin embargo, desde el punto de vista económico, es una forma de financiar a casos a aquellos que no tienen liquidez para solventarlos en un mercado de capitales que funciona de manera imperfecta (Cabrillo, F & Fitzpatrick, S, 2011).

En asuntos laborales, donde en la gran mayoría de los casos el que plantea la demanda es el trabajador quien no dispone de los recursos suficientes para pagar los honorarios de un abogado en un acuerdo por horas, recurren al pacto de cuota Litis. De hecho, en Ecuador, existen firmas con muchísimos abogados que se especializan exclusivamente en estos procedimientos, que buscan este tipo de casos porque las cuantías de las demandas son altas.

Es evidente que pocos procesos de naturaleza laboral, por no decir ningún otro, dejan estas sumas en las cuentas de las firmas de los letrados, con lo que los incentivos para hacer que estos casos prosperen y se intensifiquen, crecen exponencialmente. En pactos de cuota Litis lo que generalmente sucede es que los abogados desechen las demandas carentes de fundamentos por demandas en donde las probabilidades de alcanzar el éxito ya sea en sentencia o en acuerdo sean mayores.

Sin embargo, en casos donde exista un solo empleador y sean varios los posibles actores de futuras demandas, aun cuando estos casos no tengan méritos para ser llevados a tribunales de todas formas irán por cuanto el empleador

2.5.3.6.- Blackmail settlement.

En Estados Unidos, se le llama blackmail settlements a los chantajes a los cuales llegan las empresas que han sido demandadas por una class action ya que existen muchas firmas de abogados especializadas en llevar casos de class actions, incentivados por el temor que tienen los futuros demandados de verse inmersos en un cuantioso

juicio donde no solo se pone en juego los altos costos que implica un litigio sino también la reputación de estas.

Robert G. Bone por medio de un ejemplo de un litigio de una class action explica cómo se puede llegar a un injustificado acuerdo:

Supongamos que una class action tiene 10000 miembros, cada uno de ellos tiene una frívola petición pero podrían probar 500.000 dólares en daños si la corte erróneamente encuentra responsabilidad. Además de esto supongamos que los honorarios del abogado han sido pactados en un 20 por ciento de la indemnización que ordene a pagar la Corte. Bajo estas circunstancias, un abogado esperará ganar 20 millones de dólares ($0.20 \times 10000 \times 0.02 \times \$500.000 = \$20$ millones) por consiguiente estará complacido en seguir el caso si sus expectativas son en millones. Traducción mía (Bone, 2003)

Bone, 2003. Suppose that a class includes 10,000 members, each of whom has a frivolous suit but could prove \$500,000 in damages if the court mistakenly found liability. Also suppose that the attorney's fee is 20 per cent of the class recovery. Under these circumstances, an attorney will expect a fee of \$20 million [$0.20 \times 10,000 \times 0.02 \times \$500,000 = \$20$ million], and, therefore, should be willing to litigate the class action even if the expected cost is in the millions.(p.282-285) .

El mero hecho de que se califique una demanda laboral por impugnación de acta de finiquito es suficiente para que aquellas inmerecidas reclamaciones se conviertan en una alta amenaza para las demandadas en donde estas se vean obligadas a llegar a un acuerdo económico. Los jueces podrían tomar discreción en aquellos procedimientos de calificación y admisión al trámite de estas demandas con el fin de evitar que aquellas inmerecidas reclamaciones se conviertan posteriormente en una abusiva pretensión.

Según el análisis, el abogado bajo un sistema de pacto de cuota Litis tendrá mayores incentivos para llegar a una transacción que un sistema de honorarios pactados, porque a los abogados les conviene que el juicio termine lo más pronto posible para percibir los honorarios, bajo estos incentivos es más propenso a que se llegue a acuerdos injustos.

2.5.3.7.- Abuso de la Acción.

Con los supuestos mencionados anteriormente es muy común respecto de estas demandas que no siempre se presten para buenos fines como idealmente debe ser sino también para malos, específicamente para extraer injustificados pagos de los demandados vulnerables, ya que estos prefieren antes que perder enormes sumas de dinero en un litigio incierto, optar por acuerdos. Sin embargo, no se ha podido en esta investigación obtener datos respecto de esto.

2.5.4.- BENEFICIOS.

2.5.4.1.- Reducción de errores de cálculo de una liquidación.

Tradicionalmente las actas de finiquito se las realizaba manualmente con Código de Trabajo abierto, y sumergido en la profundidad de muchos roles de pago.

Con la existencia de un sistema electrónico que al ingresar todos los datos (fecha de entrada, fecha de salida, última remuneración, horas suplementarias, vacaciones percibidas y no) automáticamente arroja la liquidación de acuerdo a los parámetros legales, estaría reduciendo en un alto porcentaje la posibilidad de error de cálculo.

Dado que los actos jurídico procesales son actos humanos, están expuestos a la falibilidad del hombre, por ello mismo, deben ser susceptibles de revisión, con la existencia de la posibilidad de impugnar el acta de finiquito por medio de la vía judicial da como resultado la poca tolerancia al error de cálculo que pudiere darse al suscribirse el acta y que causa perjuicio al trabajador. Cabe señalar también que este error de

cálculo puede darse por medio del ingreso de datos falsos, por consiguiente la oportunidad de este recurso crea incentivos para que los empleadores opten por una liquidación correcta y justa. Esto significa que el perjudicado con el acto viciado debe tener interés en cuestionarlo haciendo uso de los medios impugnatorios.

2.6.- REFERENCIA COMPARADA.

2.6.1.- JUSTIFICACIÓN

A continuación haremos un breve estudio de derecho comparado entre el anglosajón y el continental, escogiendo como ejemplo del primero a Estados Unidos, y del segundo a España y Chile, con el fin de observar sus sistemas y aplicaciones.

El sistema legal de Estados Unidos fue influenciado por las tradiciones del derecho común, y estas tradiciones no desarrollaron doctrinas, en consecuencia, el derecho laboral estadounidense se basa en estatutos y su desarrollo más ha sido gracias a los casos y precedentes en la medida en que los juzgados y tribunales interpretan las leyes constitucionales y estatutarias. El sistema laboral de este país se ve regido por una *doctrina* de libre contratación en donde las partes son libres de estipular las cláusulas necesarias para el efectivo cumplimiento del mismo, entre estas está la fijación de una indemnización por despido legal o ilegal si las partes así lo convinieren. Por consiguiente, un documento uniforme y con todos los efectos legales que ostentan el finiquito en nuestra legislación no existe como tal, sin embargo si el trabajador recibe la indemnización planteada no tiene méritos para demandar posteriormente, salvo el caso de despido ilegal que es caso aparte de discusión.

España y Chile, fueron las legislaciones escogidas para nuestro estudio ya que veremos que en ambas legislaciones el finiquito es un documento suscrito por el empleador y el trabajador ante la presencia de un funcionario que de fe de aquello con

ocasión de la terminación del contrato de trabajo con la finalidad de dejar saldadas las deudas pendientes entre sí, sin embargo en la legislación chilena encontramos una distinción de la española y de las demás legislaciones continentales.

Tanto en el sistema español como en el chileno el finiquito es valorado de acuerdo a la normativa del Código Civil en lo que se refiere a la regla de los contratos. Siempre que el finiquito reúna los requisitos establecidos exigidos para los contratos y no adolezca de vicios, estos son válidos.

Sin embargo, cabe resaltar que en la legislación chilena el finiquito si tiene fuerza ejecutoria a diferencia que el español y el ecuatoriano inclusive, debido a que una vez firmado, este rápidamente tiene poder ejecutoriado al igual que el de sentencia en firme y no admite alegación de nulidad. A diferencia del sistema español que después de haber sido suscrito por las partes si es posible bajo determinadas circunstancias que pueda ser impugnado después.

Y si nos referimos al sistema ecuatoriano, la jurisprudencia otorga total carta abierta determinando una serie de circunstancias para que pueda ser impugnado el finiquito, careciendo este finalmente de poder liberatorio y extintivo.

2.7.- DERECHO ANGLOSAJÓN.

Las relaciones laborales en Estados Unidos como un sistema amo-esclavo rigieron desde principios de la época colonial. Luego, hasta principios del siglo XIX los trabajadores debían estar sometidos por muchos años a un contrato de trabajo sin tener la oportunidad de buscar un empleo nuevo con mejores condiciones. Paulatinamente, debido a que este sistema no se ajustaba a la creciente economía de mercado, los tribunales abolieron el mismo. El cambio en las opiniones jurídicas dio como resultado que en 1830 naciera la doctrina de la “libertad contractual”, según la cual los individuos eran libres de trabajar donde más le convinieran.

De acuerdo a esta doctrina, el trabajo se define como una relación voluntaria no regulada por el gobierno, donde el trabajador conviene en trabajar bajo la dirección y control del empleador y éste conviene en dar una remuneración por el trabajo realizado. No existe un contrato de trabajo escrito para la mayoría de los trabajadores. La relación consensual libre sigue predominando en Estados Unidos para la mayoría de los trabajadores que no están amparados por contratos colectivos.

Estados Unidos, tiene una doctrina de libertad contractual que permite al trabajador o al empleador dar por terminada una relación laboral en cualquier momento “por una razón justificada, injustificada o por ninguna razón en absoluto”. Las leyes estadounidenses no exigen el pago de *indemnización* ni ninguna otra forma de compensación.

Cabe recalcar que existen tres excepciones básicas a la libertad contractual. La primera de ellas permite que en un contrato de trabajo por escrito se puedan incluir las condiciones para la terminación de la relación. Los profesionales y ejecutivos son los que a menudo tienen este tipo de contratos individuales de trabajo. Estos últimos en su mayoría contienen un sistema de “causales de despido justificado” en el que se dispone un recurso para el arbitraje obligatorio en casos de controversias. La segunda de las excepciones se encuentra contenida en las leyes que prohíben ciertas formas de discriminación en el trabajo o que disponen que se dé aviso por anticipado de la clausura del lugar de trabajo. Por ejemplo, las leyes de Estados Unidos prohíben la discriminación por actividades conjuntas (incluso la organización de sindicatos), raza, color, sexo, edad, origen étnico, religión o discapacidad.

Generalmente, todos los empleados tanto del sector privado como público están protegidos contra la discriminación. La tercera excepción, consiste en que los tribunales que aplican leyes estatales crean las excepciones directamente. Algunos tribunales han

dictaminado que los contratos implícitos requieren de una causa de despido justificado, en el caso de un “convenio de buena fe.

Por consiguiente, de acuerdo a la legislación estadounidense es posible *negociar en el contrato la indemnización por despido*. Y muchas empresas ofrecen una cláusula a sus empleados para compensarles en caso de despido. Tanto así que en muchos casos es a cambio de alguna condición, como no trabajar en empresas en competencia directa durante un tiempo o algo similar. Es decir que de acuerdo a lo convenido por las partes al momento de suscribirse el contrato, el trabajador podría tener derecho a una indemnización, que al ser aceptada por este no cabría reclamo posterior.

Cada trabajador debe entablar un juicio para oponerse a un despido. Sin embargo, los costos y riesgos del litigio hacen que sean pocos los trabajadores que lo hagan. En varios estados, no obstante, se han promulgado algunas leyes en los que se establecen excepciones a lo establecido en contratos de trabajo y otras variaciones de la doctrina de la libertad contractual. Por ejemplo, en varios estados los patrones tienen prohibido despedir a un trabajador por informar a las autoridades sobre actividades ilegales.

La doctrina de libertad contractual sigue siendo la base de las relaciones laborales individuales en Estados Unidos.

A pesar de que la Constitución de Estados Unidos no contiene garantías específicas sobre los derechos laborales, la misma Constitución y aquellas de los estados protegen la libertad de asociación, el derecho de reunión, la libertad de expresión y el derecho de solicitar al gobierno la reparación de agravios. En razón de que las garantías otorgadas por la Constitución pueden ser reclamadas en contra de actos del gobierno, las acciones que lleven a cabo los individuos entre sí no quedan amparadas por la Constitución.

2.8.- DERECHO CONTINENTAL.

2.8.1.-En España.

En la legislación española se obliga al empleador cuando finaliza una relación laboral que presente al trabajador un documento que contenga todas las cantidades devengadas y no abonadas como por ejemplo la remuneración del mes, vacaciones, horas suplementarias y extraordinarias, comisiones, indemnizaciones que correspondan, etc. Así mismo este documento de finiquito puede contener descuentos por rubros adeudados al empleador.

El finiquito no tiene una regulación propia, sin embargo su validez como negocio jurídico, ha de ser interpretado de acuerdo a las normas establecidas en el Código Civil español para la interpretación de los contratos, por tanto, estarán dotados de plena validez si no se prueba la existencia de un vicio en el consentimiento (por error, dolo, violencia o intimidación) (Ministerio de Justicia y Gracia , 2015). Para la determinación de la existencia de un vicio de consentimiento deberá analizarse la voluntad de las partes en el momento de la suscripción del citado finiquito conforme a la literalidad de sus términos.

Así también, el Tribunal Supremo español define al finiquito como aquel documento no sujeto a forma *ad solemnitatem*, que incorpora una declaración de voluntad del trabajador expresiva de su conformidad a la extinción de la relación laboral y de que mediante el percibo de la cantidad saldada no tiene ninguna reclamación pendiente frente al empleador (Sentencia, 2000).

Así como los tribunales españoles, la doctrina ibérica también hace una diferenciación entre los efectos que tiene el finiquito y son los siguientes:

- ❖ “Es un documento que tiene eficacia liberadora, ya que por medio de este se llega a un saldo de cuentas y al mismo tiempo contiene el recibido de la

cantidad y la declaración adicional de que las partes nada se deben entre sí” (Sentencia, 1997).

- ❖ Tiene además un efecto extintivo, debido a que las partes de llegar a un acuerdo, aceptan la extinción de la relación laboral definitiva y que en mucho de los casos se suma también la renuncia a iniciar acciones legales futuras.

Cabe resaltar, que cuando nos encontramos ante la declaratoria de la extinción de trabajo, se puede correr un riesgo de que se confundan los dos aspectos mencionados anteriormente, especialmente cuando la iniciativa de terminar el contrato ha correspondido del empleador.

Por tales razones, en este sistema, para determinar qué efecto tiene el finiquito, se deberán tener en cuenta los siguientes aspectos:

- ❖ Un finiquito con efecto liberatorio y extintivo, contiene tanto la liquidación de cantidades adeudadas por el empleador como consecuencia de la relación laboral y también un acuerdo entre las partes respecto a la extinción de la relación laboral.
- ❖ La voluntad de las partes deberá ser manifestada de acuerdo a la literalidad de los términos.
- ❖ Es válido el finiquito firmado siempre y cuando no haya existencia de vicios de consentimiento que invaliden el finiquito firmado.

Según lo pronunciado por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, los finiquitos deben reconocerse como la expresión de la libre voluntad de las partes, la eficacia liberatoria y extintiva que les corresponden en función del alcance de la declaración de voluntad que incorporan. La voluntad de las partes será interpretada de acuerdo al criterio tradicional que se ha venido utilizando, esto es conforme a la literalidad de los términos del documento cuando no exista ambigüedad alguna.

Cuando la intención de las partes esté puesta en duda o es ambigua se podrá recurrir a los actos posteriores, en otras palabras este recurso a los actos posteriores es aplicable cuando sea necesario juzgar la intención de las partes de lo contrario, se estará al contenido literal del documento.

Sin embargo, aun cuando exista eficacia jurídica liberatoria, que de manera general se le atribuye a este documento, no significa que este ostente de carácter sacramental, es por esta razón que como todo acto jurídico o pacto debe ser sometido a un control judicial y como consecuencia de este control es cuando puede ocurrir que el finiquito pierda su eficacia normal liberatoria ya sea por vicios de declaración de voluntad, falta de objeto cierto materia del contrato, o por ser contrario a una norma imperativa.

Para que el finiquito constituya aceptación de la extinción del vínculo laboral deberá contener uno de los siguientes aspectos:

- ❖ Voluntad unilateral del trabajador, o
- ❖ Una transacción en la que se acepte el cese acordado por el empleador,
- ❖ Mutuo acuerdo sobre la extinción del vínculo laboral

Razones para pedir impugnación del finiquito

- ❖ El finiquito podrá ser impugnado cuando la cantidad sea inferior a la indemnización legalmente establecida.
- ❖ Cuando habiendo el trabajador firmado el finiquito no percibiere la liquidación acordada por concepto de indemnización por despido intempestivo, el finiquito pierde su eficacia liberatoria. En este caso no existe la transacción porque no hay concesiones mutuas entre las partes para evitar el pleito puesto que el empleador

no ha hecho más que abonar los rubros adeudados pero no la indemnización por despido.

El trabajador no está obligado a firmar el finiquito cuando es la decisión del empleador dar por terminada la relación laboral. Sin embargo la consecuencia de la firma del trabajador en el finiquito no es solo el reconocimiento de la deuda saldada sino también que puede implicar su conformidad con la extinción del contrato, esto quiere decir que lo que empezó como una decisión unilateral o del empleador puede convertirse en un acuerdo entre empleador y trabajador. Por consiguiente, el trabajador al no sentirse seguro de firmar, deberá colocar la expresión “no conforme” por cuanto además, si se aporta un finiquito en juicio, se produce una inversión de la carga de la prueba, teniendo que probar el trabajador la inexistencia de acuerdo o la concurrencia en su realización de vicio alguno en el consentimiento.

2.8.2.-EnChile.

En la legislación chilena al igual que en la española encontramos también la figura del finiquito. El Código de Trabajo chileno habla del finiquito en los artículos 9º, inciso 5; 63 inciso primero; 169 letra a, inciso segundo; 177, y 464 núm. 3.6. Que en resumen todos ellos nos especifican que el finiquito es: a) un acto escrito y solemne, b) una copia de él debe ser mantenida en los archivos del empleador; c) finalizado el contrato de trabajo se debe consignar en éste el pago de todas las remuneraciones, prestaciones e indemnizaciones que se debieran al trabajador, y d) tiene validez ejecutiva si se cumple con todos los requisitos establecidos en la ley.

De la misma manera que en España, el finiquito en Chile se maneja el mismo significado esto es “el instrumento emanado y suscrito por las partes del contrato de trabajo, empleador y trabajador, con motivo de la terminación de la relación laboral, en

el que dejan constancia del cabal cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanadas del contrato, sin perjuicio de las acciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiere suscrito, con conocimiento de la otra”. (Navarro Albiña, 2010).

La ley chilena no exige un plazo perentorio para que los otorgantes presten su consentimiento a un proyecto de finiquito mediante la escrituración y firma de éste, por lo que el consentimiento deberá prestarse mientras la oferta se encuentre vigente, esto es, mientras las partes no ejecuten actos que importen su desistimiento o no aceptación (Recurso de casación , 2008).

Conforme a lo anterior, el finiquito se resumiría como un acto jurídico laboral, bilateral y solemne.

El finiquito solo da cuenta de la finalización del vínculo laboral para lo cual hay que tener en claro que el finiquito no es un instrumento que a través de este termine el contrato de trabajo de acuerdo a lo establecido en los artículos 159, 160 y 161 del Código de Trabajo, pero tiene efecto liberatorio a través del cual se dan por satisfechas todas las controversias y haberes que hubieran pendientes entre el trabajador y empleador, salvo *reserva expresa del trabajador*.

El finiquito debe cumplir con todos los requisitos de ley establecidos, como por ejemplo que debe ser extendido por escrito y ratificado ante el funcionario competente que de fe de este menester. De no cumplirse con lo mencionado carece de poder liberatorio.

A la ratificación del finiquito deben comparecer las partes o sus representantes con plenas facultades para transigir, percibir y cancelar derechos y obligaciones.

Los tribunales chilenos se han pronunciado respecto del carácter y efecto que ostentan los finiquitos que haya cumplido con los requisitos legales para el efecto, a continuación los menciono.

El finiquito legalmente celebrado se asimila en su fuerza a una sentencia en firme o ejecutoriada y provoca el término de la relación laboral. En consecuencia, dada las características de este documento que hemos analizado y su poder y efecto, podemos concluir que se está en presencia de una convención que genera o extingue derechos y obligaciones que se origina de la voluntad de las partes que lo suscriben y que será vinculante para las partes en cuanto a dar por finalizada la relación laboral.

Es decir, que si existió consentimiento y poder liberatorio en el finiquito suscrito y su validez no fue impugnada oportunamente, entonces no es legítimo cuestionar el consentimiento y restarle poder liberatorio por circunstancias anexas al mismo, como la continuidad del servicio o la primacía de la realidad (Sentencia , 2009) .

La voluntad de las partes que suscriben el finiquito se ve representada en él para extinguir derechos y obligaciones de índole laboral. El artículo 5° del Código laboral ampara los derechos de los trabajadores mientras subsiste el vínculo con su empleador, pero estos no se extienden posteriormente al término de la relación laboral y más aún cuando expresamente su renuncia a sus labores y lo ratificó ante el funcionario competente haciéndolo con plenas facultades y con total conocimiento, por ende resulta improcedente pretender alegar una nulidad del finiquito bajo estas circunstancias, de acuerdo a lo contemplado en el artículo 1683 del Código de Bello, el cual impide alegar la nulidad al que ha ejecutado el acto, sabiendo o debiendo saber el vicio que lo invalidaba (Recurso de Apelación, 2009)

EFFECTOS DEL FINIQUITO.

El finiquito cumple con los requisitos legales sirve de título ejecutivo para el cobro de los rubros en él contenidos.

Además de tener el poder liberatorio, produciendo que las partes nada se adeuden entre sí, bajo las formalidades legales, salvo el caso de que haya reserva de derechos por parte del trabajador.

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO

3.1.- METODOS, TECNICAS E INSTRUMENTOS

3.3.1- MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.-

3.3.1.1.- Método Descriptivo:

Es el que pretende describir y documentar cómo es la realidad de los fenómenos que se están produciendo, desde una postura de no intromisión del investigador; es decir, objetivamente empleando técnicas de observación sistemática realizada en un ambiente natural y empleando instrumento que permitan cuantificar las variables de interés. Recoge y tabula los datos para luego para luego analizarlos e interpretarlos de una manera imparcial y el cual describe tendencias de un grupo o población.

3.3.1.2.- Método Cuantitativo:

El cuantitativo “utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población”

3.3.1.3.- Método Cualitativo:

El cualitativo “por lo común, se utiliza primero para descubrir y refinar preguntas de investigación. A veces, pero no necesariamente, se prueban hipótesis. Con frecuencia se basa en métodos de recolección de datos sin medición numérica, como las descripciones y las observaciones”.

3.3.1.4.- Método Analítico:

Consiste en descomponer el todo en sus partes hasta llegar a conocer sus partes o elementos. El método analítico se lo emplea en la descripción, como cuando distinguimos las partes de una planta, cuando describimos un paisaje o un cuadro artístico.

3.3.1.5.- Método Deductivo:

Se realiza tomando como fundamento algunos principios o conocimientos generales que son aplicables para inferir conclusiones particulares en el área del objeto de investigación.

3.3.1.6.- Método Inductivo:

Se considera una serie de fenómenos o conocimientos particulares para llegar a conclusiones generales, del análisis de varios casos y objetos particulares se puede llegar a una conclusión general.

3.3.1.7.- Método Histórico:

Este tipo de método puede catalogarse como un tipo de investigación que cabalga entre lo normativo y lo interpretativo, porque representa un considerable aporte de conocimientos, por sólo el hecho de investigar nuestra propia historia.

3.3.1.8.- Método Científico:

Es un proceso destinado a explicar fenómenos, establecer relaciones entre los hechos y enunciar leyes que expliquen los fenómenos físicos del mundo y permitan obtener, con estos conocimientos, aplicaciones útiles para el hombre. Todo método científico se somete siempre a una prueba de la verdad, que consiste en que sus descubrimientos pueden ser comprobados, mediante experimentación, por cualquier persona y en cualquier lugar, y en que sus hipótesis son revisadas y cambiadas sino se cumplen.

3.3.1.9.- Método Explorativo:

Este método pretende darnos una visión general de tipo aproximativo respecto a una determinada realidad. Este método se da cuando el tema elegido ha sido poco explorado y reconocido, y cuando aún, sobre él es difícil plantear la hipótesis.

3.3.1.0.- Método Explicativo:

Este método se centra en determinar los orígenes o las causas de un determinado conjunto de fenómenos, donde el objetivo es conocer por qué suceden ciertos hechos a través de la delimitación de las relaciones causales existentes o al

menos de las condiciones en que ellas se producen este tipo de investigación es más complejo y delicado pues el riesgo de cometer errores aumenta considerablemente ya que explica la razón del porque suceden las cosas. Para llevar a cabo este proyecto de investigación, utilizaremos los siguientes métodos de investigación: Método Descriptivo y Cuantitativo.

3.3.2.1.3.- TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN DE CAMPO.-

La finalidad de esta técnica es que nos permitió acercarse a la realidad para así contar con datos, hechos, situaciones y demás circunstancias directas y de primera mano.

Puesto que, aplicando esta técnica nos trasladamos al Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC), de donde fueron recopilados los datos por quienes realizamos esta investigación.

3.3.2.1.4.- LA ENCUESTA

La encuesta constituye el término medio entre la observación y la experimentación.

El trabajo propuesto utilizará la recolección de datos, por medio de preguntas, cuyas respuestas se obtendrán en forma escrita y generalmente anónimas.

Pueden ser abiertas o cerradas, en las abiertas el encuestado responde con total libertad las preguntas y sin limitar sus respuestas, en cambio las cerradas las respuestas son breves, limitadas por el encuestador, ambas fueron muy útiles y lo aplicamos en nuestro trabajo de investigación.

3.4.-UNIVERSO Y MUESTRA

3.4.1.- EL UNIVERSO.-

El universo de la población a la que se dirige esta investigación es al número de trabajadores de sector privado y abogados en libre ejercicio de la provincia del Guayas, los datos proporcionados nos facilitan la información que nos orientan al objetivo de la misma. Datos que se obtuvieron del Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC), donde se determinó que existen 553.998 trabajadores, 13.593 abogados de los cuales se tomó una muestra representativa para el estudio.

Provincias	Abogados	%
Pichincha	18005	27,58%
Guayas	13593	20,82%
Azuay	3267	5%
Otras	30420	46,60%
Nacional	65285	100%

Elaborado: Autora

Fuente: Foro Nacional de Abogados del Consejo de la Judicatura

Para poder obtener los datos para el cálculo de nuestra muestra se considerará para el cálculo de la muestra con un 4 % de error, para lo cual aplicaremos la fórmula siguiente:

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

Los elementos que representan esta fórmula se componen de la siguiente manera:

Donde:

n = Muestra

N = Total de población

PQ = Varianza de una población (0.25)

E = Margen de error –para nuestra muestra es 4%- (0.04)

K = Constante de corrección de error (siempre es 2)

Cálculo para obtener el número de la muestra a practicar en nuestra investigación:

$$n = \frac{0.25*553998}{\frac{(553998-1)*0.04^2 + 0.25}{2^2}} = n = \frac{138499.5}{\frac{(553997)*0.0016 + 0.25}{4}} =$$

$$n = \frac{138499.5}{\frac{(553997)*0.0016 + 0.25}{4}} = n = \frac{138499.5}{(553997)*0.0004 + 0.25} =$$

$$n = \frac{138499.5}{221.5988 + 0.25} = n = \frac{138499.5}{221.8488} =$$

$$n = 624$$

$$n = \frac{0.25 * 13593}{(13593 - 1) * 0.04^2 + 0.25} = n = \frac{3398.25}{(13592) * 0.0016 + 0.25} =$$

$$n = \frac{3398.25}{(13592) * 0.0016 + 0.25} = n = \frac{3398.25}{(13592) * 0.0004 + 0.25} =$$

$$n = \frac{3398.25}{5.4368 + 0.25} = n = \frac{3398.25}{5.6868} =$$

$$n = 149$$

3.5.- TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.-

Para la obtención de la información se utilizó la técnica de encuesta personal por medio de un cuestionario estructurado el cual nos permitió obtener información específica del objetivo planteado.

3.6.- DISEÑO DE LA ENCUESTA.-

Establecido nuestro objetivo, se procedió a elaborar dos “cuestionarios de investigación”. La realización del mismo consistió en agrupar las preguntas previamente

desarrolladas para nuestro objetivo. Al final, se obtuvo como resultado un cuestionario de 10 preguntas en escala de Likert con opciones de respuesta.

El tiempo de respuesta a la encuesta es de aproximadamente 10 minutos.

Se realizó la encuesta a 624 trabajadores del sector privado de la provincia del Guayas.

Se realizó la encuesta a 149 abogados del libre ejercicio de la provincia del Guayas.

ENCUESTA A TRABAJADORES

INFORMACIÓN GENERAL.-

Nombre del Encuestado: _____

Cargo del Encuestado: _____

Lugar y fecha de la encuesta: _____

INSTRUCCIONES PARA RESPONDER A LA ENCUESTA:

A continuación usted encontrará una serie de preguntas, relacionadas con su experiencia respecto de una desvinculación que haya tenido de su puesto de trabajo, lea la pregunta y conteste a cada una con :

4 = TOTALMENTE DE ACUERDO 3= CASI DE ACUERDO 2= DESACUERDO 1= TOTALMENTE DESACUERDO

No.	PREGUNTAS	TOTALMENTE DE ACUERDO (4)	CASI DE ACUERDO (3)	DESACUERDO (2)	TOTALMENTE DESACUERDO (1)
1	¿Está usted de acuerdo en suscribir un acta de finiquito al terminar la relación laboral?				
2	¿Está o estuvo de acuerdo con la liquidación generada en el acta de finiquito?				
3	¿Está o estuvo de acuerdo con el rubro del último sueldo que apareció o aparece en el acta de finiquito?				
4	¿Está o estuvo de acuerdo con los años de servicios que aparecieron o aparecen en su acta de finiquito eran los correctos?				
5	¿Está de acuerdo que el acta de finiquito debe ser suscrita ante el inspector de trabajo ?				
6	¿Está usted de acuerdo en acudir a instancias judiciales a reclamar sus derechos si estos han sido vulnerados?				
7	¿Está usted de acuerdo en invertir dinero en un juicio de trabajo cuyo resultado es incierto?				
8	¿Está usted de acuerdo en requerir los servicios profesionales de un abogado del libre ejercicio para el patrocinio de una causa laboral?				
9	¿Está usted de acuerdo en requerir los servicios profesionales de un abogado de la defensoría pública?				
10	¿Está usted de acuerdo en que los honorarios pactados que pacte con el abogado sea acorde a un porcentaje de la cuantía a reclamar?				

FIRMA DEL ENCUESTADO

ENCUESTA A ABOGADOS

INFORMACIÓN GENERAL.-

Nombre del Encuestado: _____

Cargo del Encuestado: _____

Lugar y fecha de la encuesta: _____

INSTRUCCIONES PARA RESPONDER A LA ENCUESTA:

A continuación usted encontrará una serie de preguntas, relacionadas con su experiencia respecto de una desvinculación que haya tenido de su puesto de trabajo, lea la pregunta y conteste a cada una con :

4 = TOTALMENTE DE ACUERDO 3= CASI DE ACUERDO 2= DESACUERDO 1= TOTALMENTE DESACUERDO

No.	PREGUNTAS	TOTALMENTE DE ACUERDO (4)	CASI DE ACUERDO (3)	DESACUERDO (2)	TOTALMENTE DESACUERDO (1)
1	Está usted de acuerdo que la demora en el despacho de las causas en los juzgados de trabajo, se debe a la carga procesal?				
2	¿Está usted de acuerdo según su experiencia en que existen casos de impugnación de actas de finiquito que son llevadas a instancias judiciales sin justificación jurídica?				
3	¿Está usted de acuerdo que el acta de finiquito debería ser suscrita por las partes ante la presencia del inspector de trabajo?				
4	¿Está usted de acuerdo en que el acta de finiquito no debería tener el carácter de impugnabile, toda vez que ha sido suscrita por las partes?				
5	¿Está usted de acuerdo en que debería estar entrelazado el sistema del IESS con el sistema SAITE, a fin de que haya unificación de datos?				
6	¿Está de acuerdo con los términos que establece el COGEP para la consecución de proceso judicial de impugnación de un acta de finiquito?				
7	¿Está de acuerdo en que la sanción al empleador por falsear datos sea de prisión y no monetaria?				
8	¿Está de acuerdo de que exista una sanción en el COIP contra el empleador que ingrese datos falsos al momento de generar el acta de finiquito?				
9	¿Está de acuerdo que si se reforma el Código Orgánico Integral Penal incorporando sanción para lo falseadores de la información al generar el acta de finiquito en el sistema SAITE, lograremos disminuir la carga procesal en los juzgados de trabajo?				
10	¿Está de acuerdo en que al estar entrelazado el sistema del IESS y el SAITE disminuirá el falseo de datos en las actas de finiquito?				

FIRMA DEL ENCUESTADO

3.7- ANÁLISIS DE RESULTADOS Y PRESENTACIÓN DE DATOS

Encuesta a trabajadores

1.- ¿Está usted de acuerdo en suscribir un acta de finiquito al terminar la relación laboral?

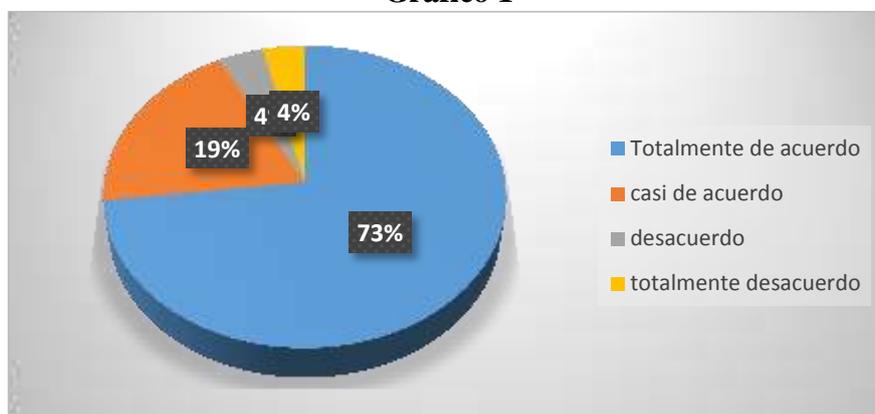
Tabla 3 Suscripción de actas de finiquito

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	456	73%
casi de acuerdo	120	19%
Desacuerdo	25	4%
totalmente desacuerdo	23	4%
TOTAL	624	100%

Elaborado: Autora

Fuente: Encuesta a trabajadores

Gráfico 1



Elaborado: Autora

Fuente: Encuesta a trabajadores

El 73% y el 19 % están TOTALMENTE DE ACUERDO y está CASI DE ACUERDO en suscribir un acta de finiquito al término de la relación laboral.

2.- ¿Está o estuvo de acuerdo con la liquidación generada en el acta de finiquito?

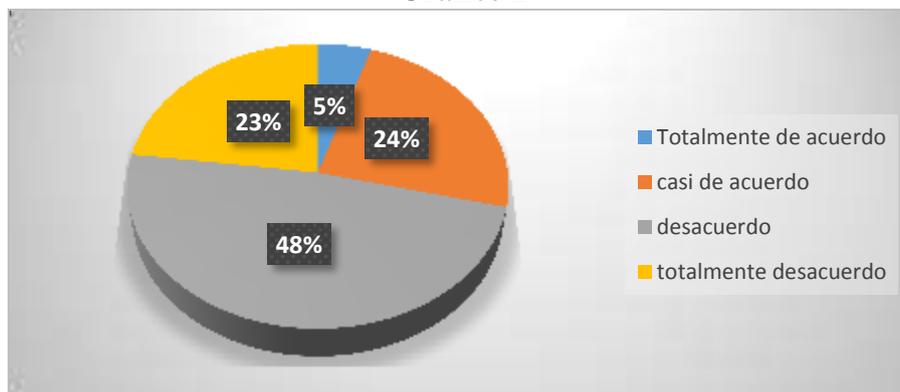
Tabla 4 liquidación generada en el acta de finiquito

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	31	5%
casi de acuerdo	149	24%
desacuerdo	301	48%
totalmente desacuerdo	143	23%
TOTAL	624	100%

Elaborado: Autora

Fuente: Encuesta a trabajadores

Gráfico 2



Elaborado: Autora

Fuente: Encuesta a trabajadores

El 48% y 23 % está o estuvo en DESACUERDO y TOTALMENTE DESACUERDO con la liquidación generada en el acta de finiquito.

3.- ¿Está o estuvo de acuerdo con el rubro del último sueldo que apareció o aparece en el acta de finiquito?

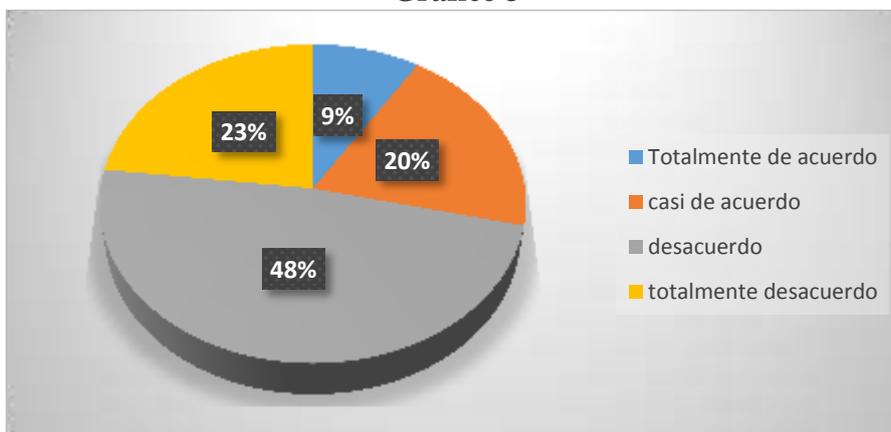
Tabla 5 Rubros en el acta de finiquito

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	56	9%
casi de acuerdo	123	20%
desacuerdo	301	48%
totalmente desacuerdo	144	23%
TOTAL	624	100%

Elaborado: Autora

Fuente: Encuesta a trabajadores

Gráfico 3



Elaborado: Autora

Fuente: Encuesta a trabajadores

El 48 % y 23 % de los encuestados contestaron haber estado en DESACUERDO y TOTALMENTE DESACUERDO con la última liquidación que aparecía en su acta de finiquito.

4.- ¿Está de acuerdo en que los años de servicios que aparecieron o aparecen en su acta de finiquito eran los correctos?

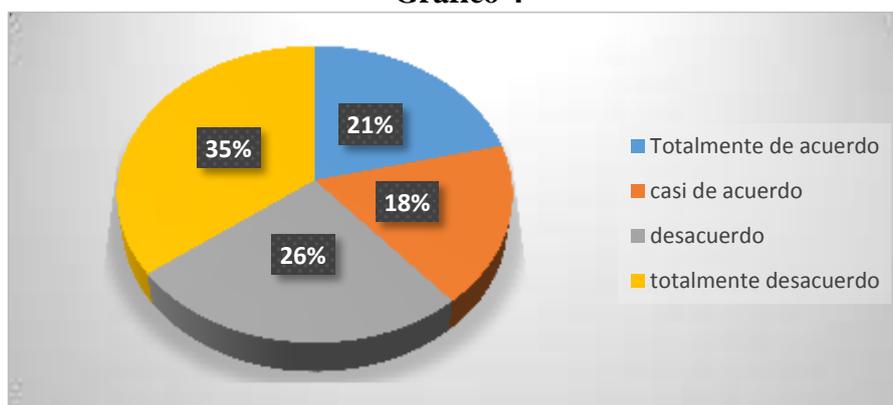
Tabla 6 Años de servicios aparecidos en el acta de finiquito

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	132	21%
casi de acuerdo	110	18%
desacuerdo	162	26%
totalmente desacuerdo	220	35%
TOTAL	624	100%

Elaborado: Autora

Fuente: Encuesta a trabajadores

Gráfico 4



Elaborado: Autora

Fuente: Encuesta a trabajadores

El 26 % y 35% de los encuestados contestaron estar en DESACUERDO y TOTALMENTE DESACUERDO con los años de servicio que aparecían en sus actas de finiquito.

5.- ¿Está de acuerdo que el acta de finiquito debe ser suscrita ante el inspector de trabajo?

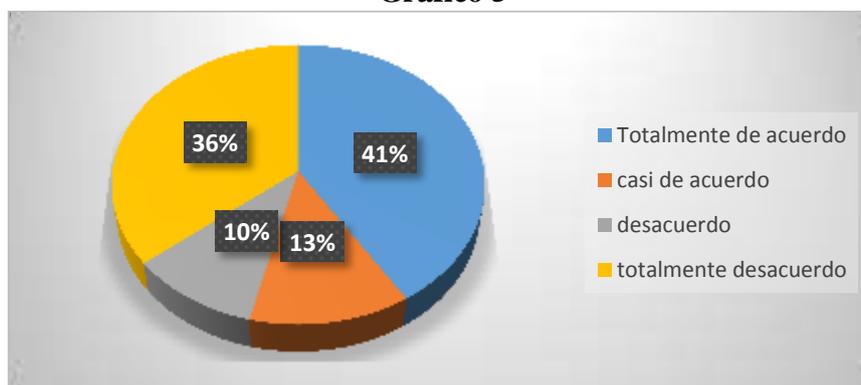
Tabla 7 Acta de finiquito suscrita ante inspector de trabajo

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	256	41%
casi de acuerdo	80	13%
desacuerdo	65	10%
totalmente desacuerdo	223	36%
TOTAL	624	100%

Elaborado: Autora

Fuente: Encuesta a trabajadores

Gráfico 5



Elaborado: Autora

Fuente: Encuesta a trabajadores

El 41 % y 13 % de los encuestados contestaron estar TOTALMENTE DE ACUERDO y CASI DE ACUERDO en suscribir el acta de finiquito ante un inspector de trabajo.

6.- ¿Está usted de acuerdo en acudir a instancias judiciales a reclamar sus derechos si estos han sido vulnerados?

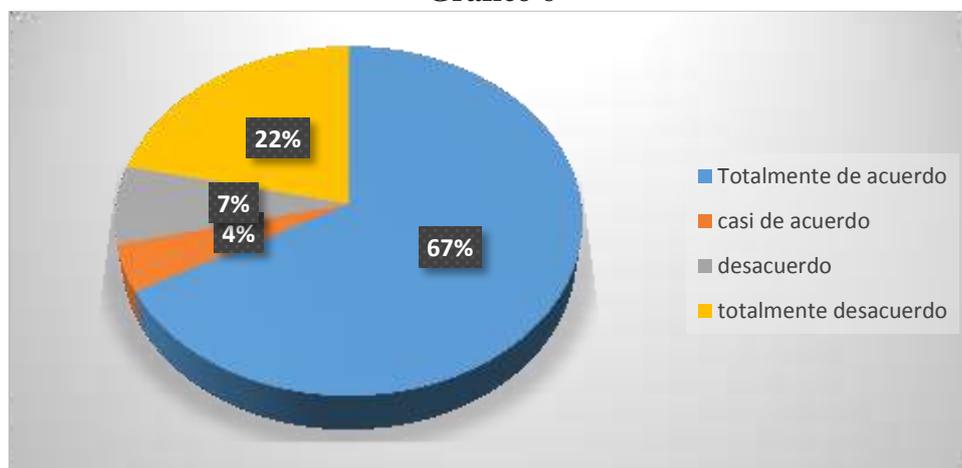
Tabla 8 Acudir a instancias judiciales a reclamar derechos vulnerados

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	418	67%
casi de acuerdo	27	4%
desacuerdo	45	7%
totalmente desacuerdo	134	21%
TOTAL	624	100%

Elaborado: Autora

Fuente: Encuesta a trabajadores

Gráfico 6



Elaborado: Autora

Fuente: Encuesta a trabajadores

El 67% de los encuestados contestó haber estado **TOTALMENTE DE ACUERDO** en acudir a instancias judiciales a reclamar sus derechos si estos han sido vulnerados.

7.- ¿Está de acuerdo en invertir dinero en un juicio de trabajo cuyo resultado es incierto?

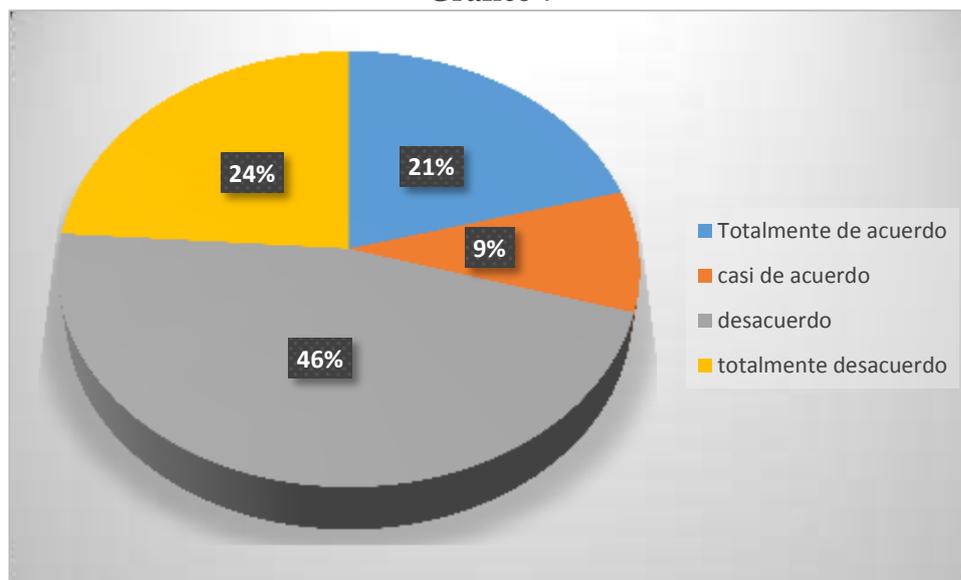
Tabla 9 Invertir en un juicio cuyo resultado es incierto

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	129	21%
casi de acuerdo	56	9%
desacuerdo	290	46%
totalmente desacuerdo	149	24%
TOTAL	624	100%

Elaborado: Autora

Fuente: Encuesta a trabajadores

Gráfico 7



Elaborado: Autora

Fuente: Encuesta a trabajadores

El 46% y 24% de los encuestados contestó estar TOTALMENTE DESACUERDO y DESACUERDO en invertir dinero en un juicio de trabajo cuyo resultado es incierto.

8.- ¿Está de acuerdo en requerir los servicios profesionales de un abogado del libre ejercicio para el patrocinio de una causa laboral?

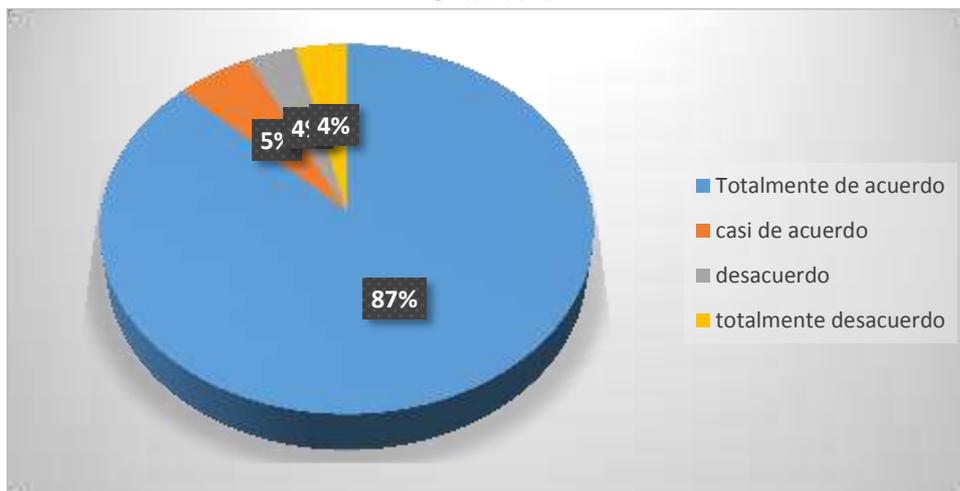
Tabla 10 Requerir los servicios profesionales de un abogado del libre ejercicio

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	545	87%
casi de acuerdo	34	5%
desacuerdo	22	4%
totalmente desacuerdo	23	4%
TOTAL	624	100%

Elaborado: Autora

Fuente: Encuesta a trabajadores

Gráfico 8



Elaborado: Autora

Fuente: Encuesta a trabajadores

El 87% de los encuestados estuvo **TOTALMENTE DE ACUERDO** en requerir los servicios profesionales de un abogado del libre ejercicio para el patrocinio de una causa laboral.

9.- ¿Está usted de acuerdo en requerir los servicios profesionales de un abogado de la defensoría pública?

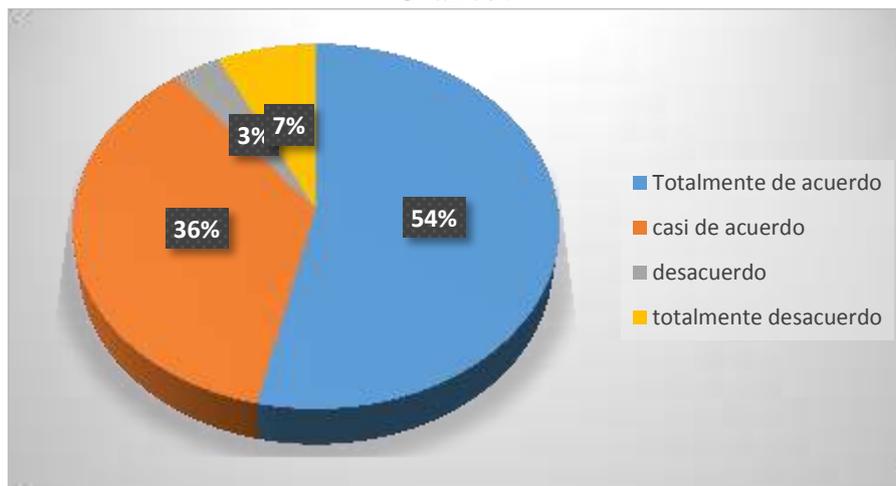
Tabla 11.- Requerir los servicios profesionales de un abogado de la defensoría pública

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	334	54%
casi de acuerdo	223	36%
desacuerdo	22	4%
totalmente desacuerdo	45	7%
TOTAL	624	100%

Elaborado: Autora

Fuente: Encuesta a trabajadores

Gráfico 9



Elaborado: Autora

Fuente: Encuesta a trabajadores

El 54 % de los encuestados contestaron haber estado **TOTALMENTE DE ACUERDO** en requerir los servicios profesionales de un abogado de la defensoría pública.

10.- ¿Está de acuerdo en que los honorarios pactados con el abogado sea acorde a un porcentaje de la cuantía a reclamar?

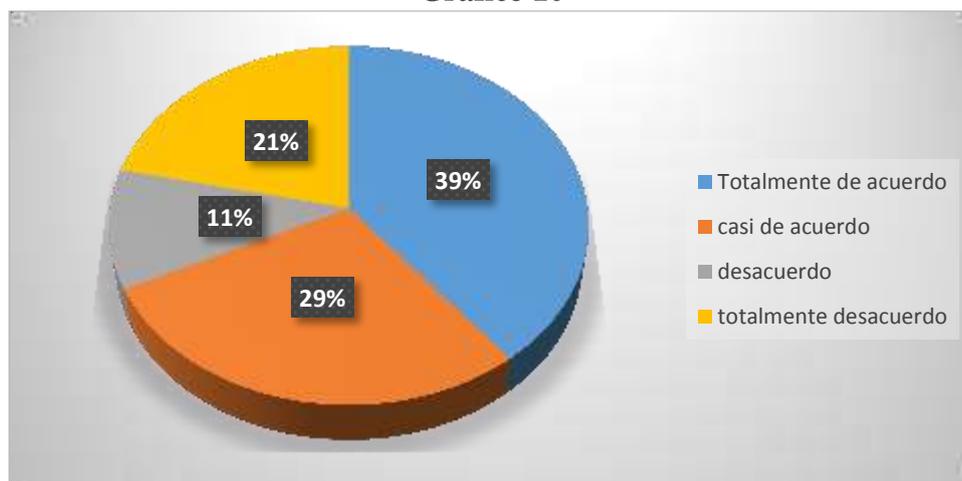
Tabla 12 Honorarios pactados con el abogado sea acorde a un porcentaje de la cuantía a reclamar

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	245	39%
casi de acuerdo	178	29%
desacuerdo	67	11%
totalmente desacuerdo	134	21%
TOTAL	624	100%

Elaborado: Autora

Fuente: Encuesta a trabajadores

Gráfico 10



Elaborado: Autora

Fuente: Encuesta a trabajadores

El 39% y 29% de los encuestados contestaron estar **TOTALMENTE DE ACUERDO** y **CASI DE ACUERDO** en que los honorarios pactados con el abogado patrocinador sea acorde a un porcentaje de la cuantía a reclamar.

Encuesta a abogados en el libre ejercicio

1.- Está usted de acuerdo que la demora en el despacho de las causas en los juzgados de trabajo se debe a la carga procesal?

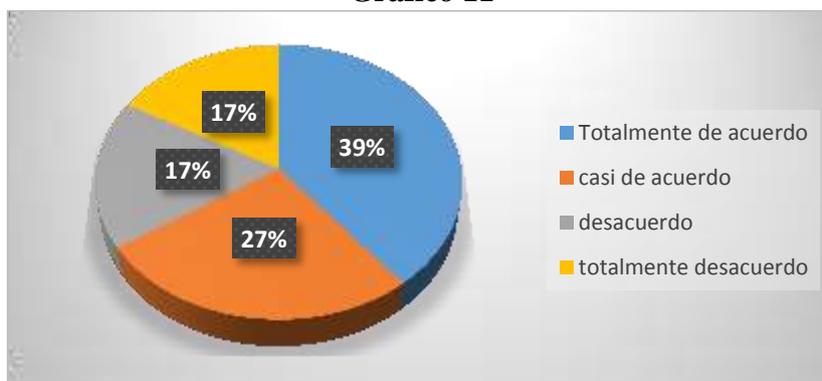
Tabla 13 demora en el despacho de las causas en los juzgados de trabajo se debe a la carga procesal

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	56	38%
casi de acuerdo	38	26%
desacuerdo	25	17%
totalmente desacuerdo	24	16%
TOTAL	149	100%

Elaborado: Autora

Fuente: Encuesta a abogados

Gráfico 11



Elaborado: Autora

Fuente: Encuesta a trabajadores

El 39% y 27 % contestó estar TOTALMENTE DE ACUERDO y CASI DE ACUERDO en que la demora en el despacho de las causas en los juzgados de trabajo se debe a la carga procesal

2.- ¿Está usted de acuerdo según su experiencia, en que existen casos de impugnación de actas de finiquito que son llevadas a instancias judiciales sin justificación jurídica?

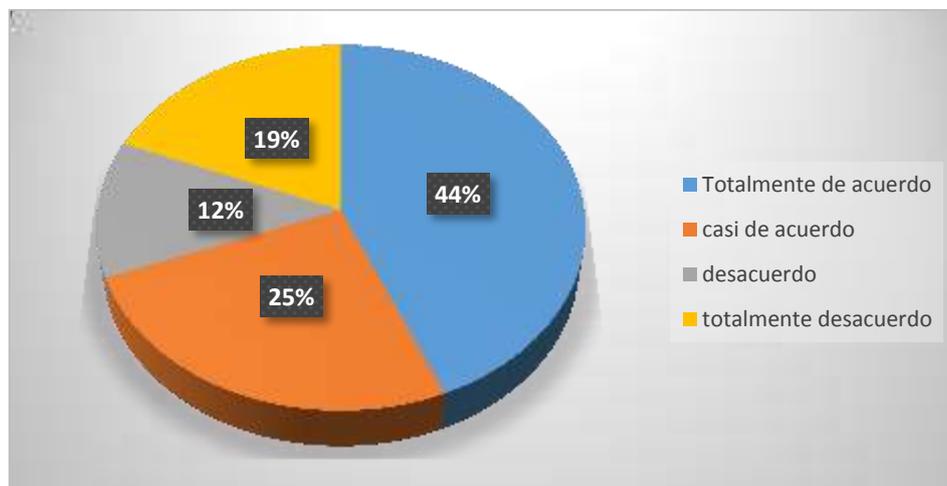
Tabla 14 Actas de finiquito que son llevadas a instancias judiciales sin justificación jurídica

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	65	44%
casi de acuerdo	38	26%
desacuerdo	18	12%
totalmente desacuerdo	28	19%
TOTAL	149	100%

Elaborado: Autora

Fuente: Encuesta a abogados

Gráfico 12



Elaborado: Autora

Fuente: Encuesta a abogados

El 44% y 25 % de los encuestados contestaron estar TOTALMENTE DE ACUERDO y CASI DE ACUERDO en que existen casos de impugnación de actas de finiquito que son llevadas a instancias judiciales sin justificación jurídica

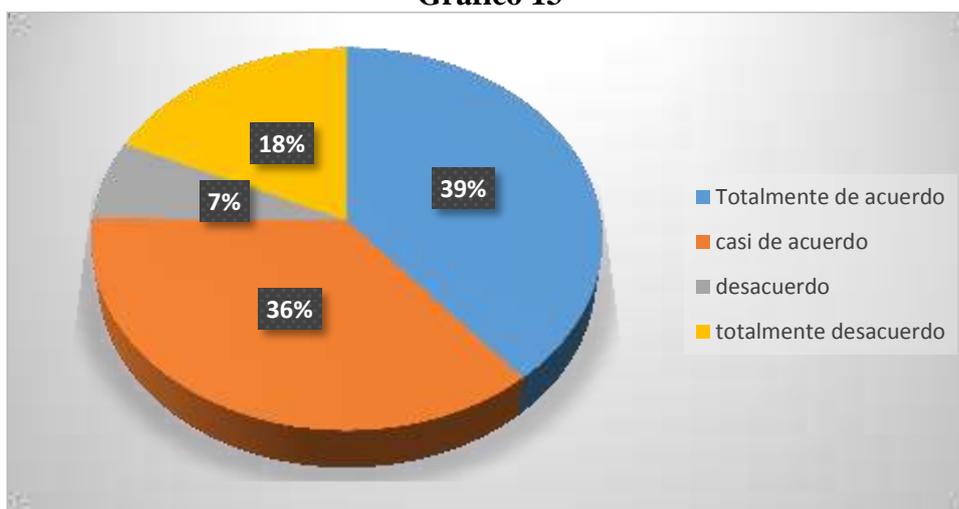
3.- ¿Está usted de acuerdo que el acta de finiquito debería ser suscrita por las partes ante la presencia del inspector de trabajo?

Tabla 15 Acta de finiquito debería ser suscrita por las partes ante la presencia del inspector de trabajo

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	58	39%
casi de acuerdo	54	36%
desacuerdo	10	7%
totalmente desacuerdo	27	18%
TOTAL	149	100%

Elaborado: Autora
Fuente: Encuesta a abogados

Gráfico 13



Elaborado: Autora
Fuente: Encuesta a abogados

El 39% y 36% de los encuestados contestó estar **TOTALMENTE DE ACUERDO** y **CASI DE ACUERDO** en que el acta de finiquito debería ser suscrita por las partes ante la presencia del inspector de trabajo.

4.- ¿Está usted de acuerdo en que el acta de finiquito no debería tener carácter de impugnabile, toda vez que ha sido suscrita por las partes?

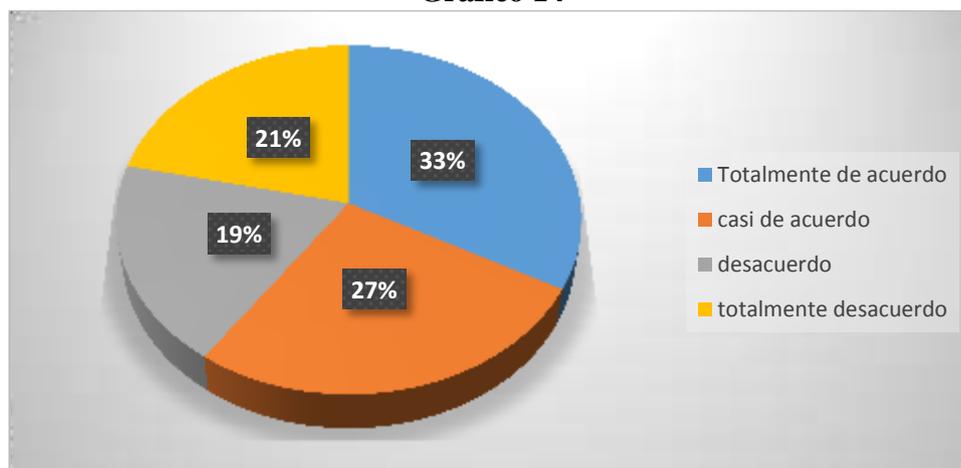
Tabla 16 Que el acta de finiquito no debería tener carácter de impugnabile, toda vez que ha sido suscrita por las partes

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	49	33%
casi de acuerdo	40	27%
desacuerdo	28	19%
totalmente desacuerdo	32	21%
TOTAL	149	100%

Elaborado: Autora

Fuente: Encuesta a abogados

Gráfico 14



Elaborado: Autora

Fuente: Encuesta a abogados

El 33% y 27 % contestó estar TOTALMENTE DE ACUERDO y CASI DE ACUERDO en que el acta de finiquito no debería tener carácter de impugnabile, toda vez que ha sido suscrita por las partes.

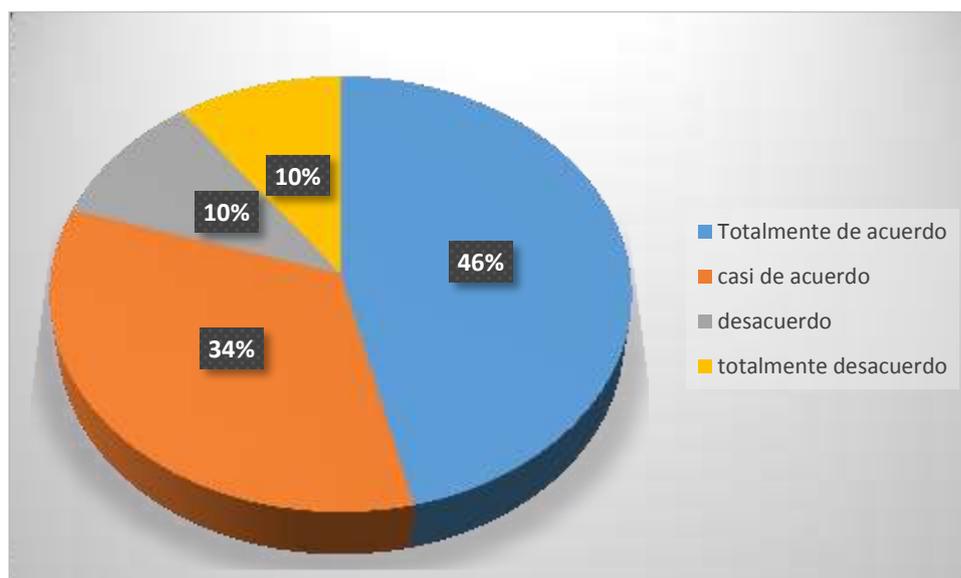
5.- ¿Está usted de acuerdo en que debería estar entrelazado el sistema del IESS con el sistema SAITE, a fin de que haya unificación de datos?

Tabla 17 sistema entrelazado del IESS con el sistema SAITE, a fin de que haya unificación de datos

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	69	46%
casi de acuerdo	50	34%
desacuerdo	15	10%
totalmente desacuerdo	15	10%
TOTAL	149	100%

Elaborado: Autora
Fuente: Encuesta a abogados

Gráfico 15



Elaborado: Autora
Fuente: Encuesta a abogados

El 46% y 34% contestó estar TOTALMENTE DE ACUERDO y CASI DE ACUERDO en que debería estar entrelazado el sistema del IESS con el sistema SAITE, a fin de que haya unificación de datos.

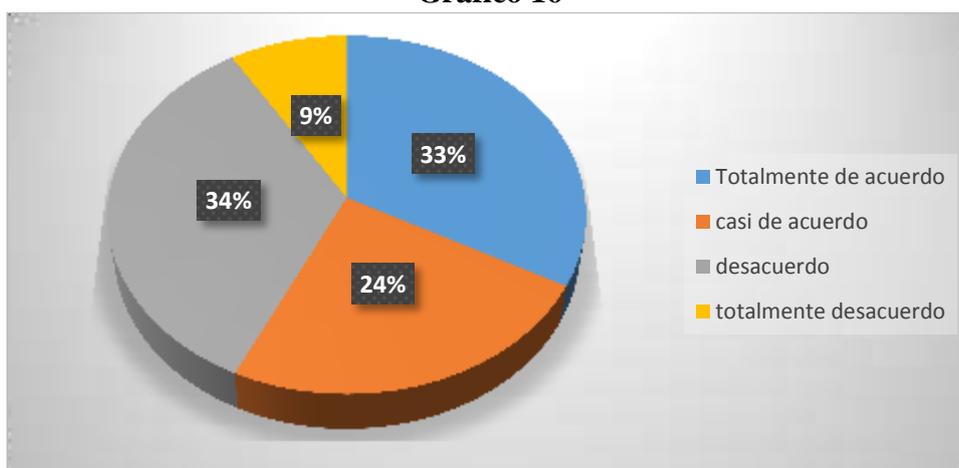
6.- ¿Está de acuerdo con los términos que establece el COGEP para la consecución del proceso judicial de impugnación de acta de finiquito?

Tabla 18 Términos que establece el COGEP para la consecución del proceso judicial de impugnación de acta de finiquito

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	49	33%
casi de acuerdo	36	24%
desacuerdo	51	34%
totalmente desacuerdo	13	9%
TOTAL	149	100%

Elaborado: Autora
Fuente: Encuesta a abogados

Gráfico 16



Elaborado: Autora
Fuente: Encuesta a abogados

El 33% y 24 % contestó estar **TOTALMENTE DE ACUERDO** y **CASI DE ACUERDO** en los términos que establece el COGEP para la consecución del proceso judicial de impugnación de acta de finiquito.

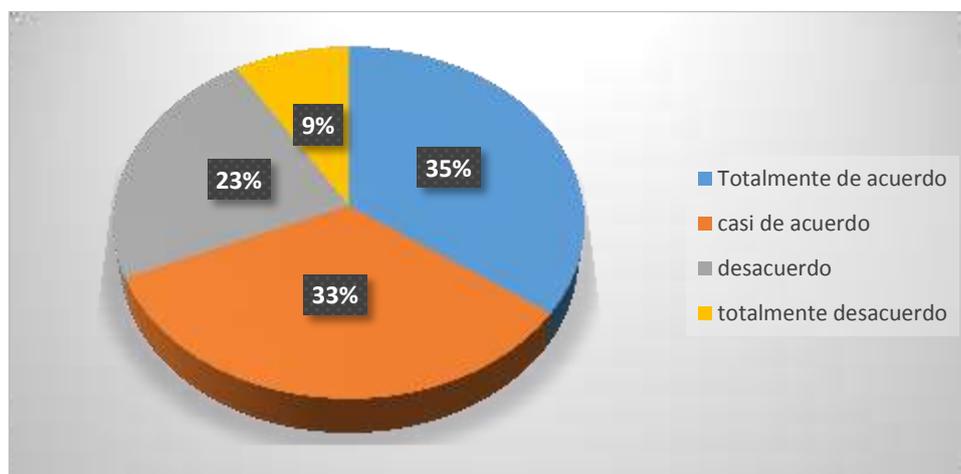
7.- ¿Está usted de acuerdo en que la sanción al empleador por falsear datos sea de prisión y no monetaria?

Tabla 19 Sanción al empleador por falsear datos sea de prisión y no monetaria

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	52	35%
casi de acuerdo	50	34%
desacuerdo	34	23%
totalmente desacuerdo	13	9%
TOTAL	149	100%

Elaborado: Autora
Fuente: Encuesta a abogados

Gráfico 17



Elaborado: Autora
Fuente: Encuesta a abogados

El 35% y 33% de los encuestados contestó estar **TOTALMENTE DE ACUERDO** y **CASI DE ACUERDO** que la sanción al empleador por falsear datos sea de prisión y no monetaria

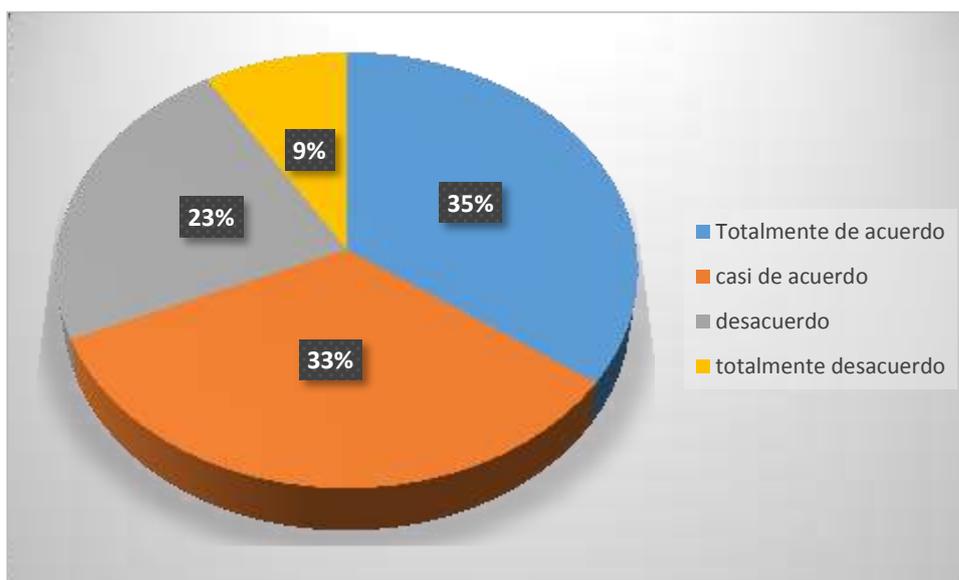
8.- ¿Está usted de acuerdo de que exista una sanción en el COIP contra el empleador que ingrese datos falsos al momento de generar el acta de finiquito?

Tabla 20 Sanción en el COIP contra el empleador que ingrese datos falsos al momento de generar el acta de finiquito

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	52	35%
casi de acuerdo	50	34%
desacuerdo	34	23%
totalmente desacuerdo	13	9%
TOTAL	149	100%

Elaborado: Autora
Fuente: Encuesta a abogados

Gráfico 18



Elaborado: Autora
Fuente: Encuesta a abogados

El 35% y 33% de los encuestados contestó estar TOTALMENTE DE ACUERDO y CASI DE ACUERDO de que exista una sanción en el COIP contra el empleador que ingrese datos falsos al momento de generar el acta de finiquito.

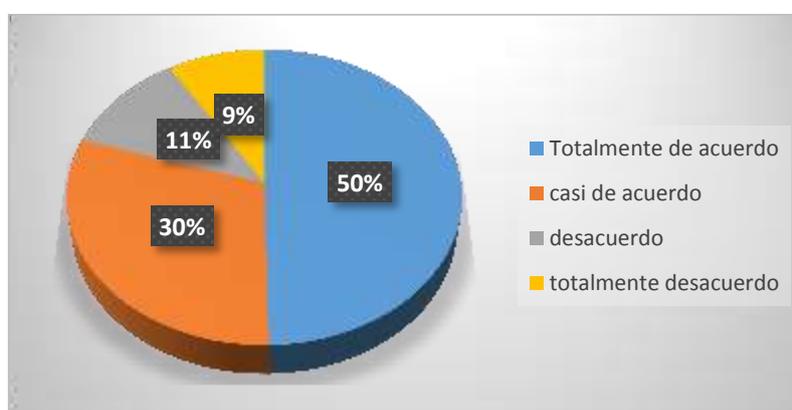
9.- ¿ Está usted de acuerdo que si se reforma al Código Orgánico Integral Penal incorporando sanción para los falseadores de la información al generar el acta de finiquito en el sistema SAITE, lograremos disminuir la carga procesal en los juzgados de trabajo?

Tabla 21 Sanción para los falseadores de la información al generar el acta de finiquito en el sistema SAITE, lograremos disminuir la carga procesal en los juzgados de trabajo.

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	74	50%
casi de acuerdo	45	30%
desacuerdo	17	11%
totalmente desacuerdo	13	9%
TOTAL	149	100%

Elaborado: Autora
Fuente: Encuesta a abogados

Gráfico 19



Elaborado: Autora
Fuente: Encuesta a abogados

El 50% y 30% de los encuestados contestó estar **TOTALMENTE DE ACUERDO** y **CASI DE ACUERDO** que si se reforma al Código Orgánico Integral Penal incorporando sanción para los falseadores de la información al generar el acta de finiquito en el sistema SAITE, lograremos disminuir la carga procesal en los juzgados de trabajo

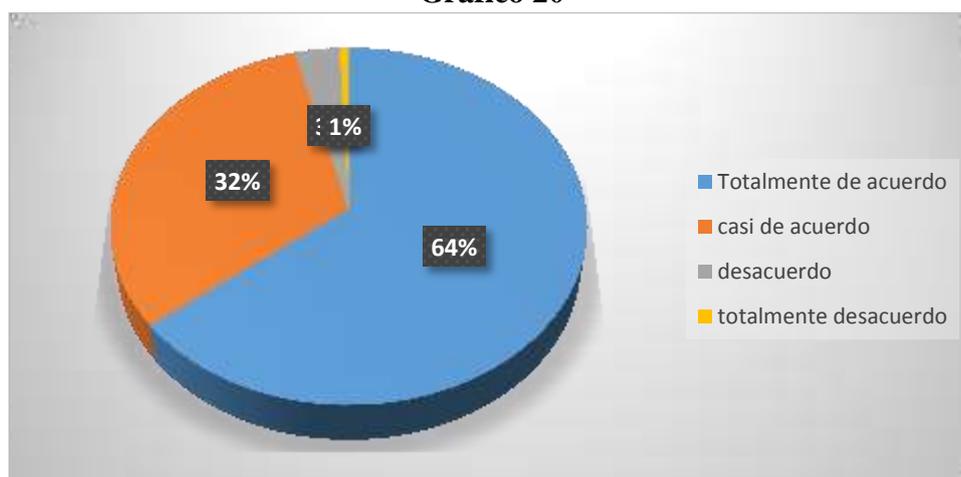
10.- ¿Está de acuerdo que al estar entrelazado el sistema del IESS con el SAITE disminuirá el falseo de datos en el acta de finiquito?

Tabla 22 sistema del IESS con el SAITE disminuirá el falseo de datos en el acta de finiquito

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	96	64%
casi de acuerdo	47	32%
desacuerdo	5	3%
totalmente desacuerdo	1	1%
TOTAL	149	100%

Elaborado: Autora
Fuente: Encuesta a abogados

Gráfico 20



Elaborado: Autora
Fuente: Encuesta a abogados

El 64% y 32% de los encuestados contestó estar **TOTALMENTE DE ACUERDO** y **CASI DE ACUERDO** en que al haber un sistema entrelazo entre el IESS y el SAITE traerá como consecuencia la disminución de falseo de datos.

3.8.- Resultados de la entrevista a expertos

Esta entrevista es aplicada a los siguientes expertos:

Fernando Abril Lara Inspector de trabajo del Guayas

José Aguagallo Lasso Abogado laboralista de sindicatos

Juan Aguilar Loaiza Juez de trabajo

Diana Proaño Cornejo Abogado laboralista de empresas

1.- ¿Según su experiencia considera usted que existe un alto índice de error de cálculo en las actas de finiquito?

A: Hoy en día de acuerdo al nuevo reglamento, las actas de finiquito ya no son suscritas ante el inspector de trabajo, estas ahora son subidas al sistema después de haber sido suscritas por las partes y en el caso de existir alguna controversia la autoridad competente para conocer de esto es el juez de trabajo.

B.- Si, si he podido conocer muchos casos en donde han existido error en el cálculo de la liquidación que aparece en el acta de finiquito.

C.- La mayoría de los procesos que llegan a los juzgados corresponde a la impugnación de actas de finiquito.

D.- En cuanto a mi experiencia, considero que el índice de error de cálculo ha disminuido lo suficiente a raíz de la aparición del sistema SAITE.

ANÁLISIS

La mitad de los entrevistados contestaron que a pesar de la existencia del sistema SAITE, el error de cálculo continua habiendo y que en consecuencia esto se veía reflejado en los juzgados de trabajo.

2.- ¿Cuáles cree usted que son las razones por las que aún sigue existiendo error de cálculo aun cuando se dispone del sistema SAITE que hace un cálculo automático?

A.- Desconozco por cuanto hoy esa competencia la tiene el juez de trabajo.

B.- Porque los datos ingresados en el sistema no son apegados a la realidad y esto rebota en la liquidación final.

C.- Muchos de los casos se debe a que el último sueldo tomado para el cálculo no es el real.

D.- Si puede suceder porque muchas veces no se suman otros rubros como bonificaciones, o no se ingresa el último sueldo real percibido.

ANÁLISIS

La mayoría de los entrevistados coinciden que el error de cálculo se produce porque no se considera los rubros reales percibidos por el trabajador.

3.- ¿Considera usted que debería haber una sanción en contra del empleador o de quien haga sus veces por ingresar datos falsos al sistema SAITE a fin de generar la liquidación en el acta de finiquito?

A.- Si, si lo considero necesario

B.- Si, porque de esta manera produciría un efecto disuasivo en la conducta del empleador a la hora de generar la liquidación.

C.- No es solo cuestión de pensar en una sanción sino también en su real aplicación y en el alcance de la misma.

D.- Si podría ser la solución más óptima.

ANÁLISIS

La mayoría de los entrevistados coinciden que si debería sancionarse al empleador que ingrese datos falsos.

4.- ¿Considera usted que el COIP debería estipular como delito el ingreso de datos falsos al sistema SAITE al empleador o quien haga sus veces con una pena privativa de libertad?

A.- Si, siempre y cuando no todo se resuma en la sanción sino también se establezca los requisitos para imponer la sanción.

B.- Si, así como existe la sanción para el empleador que no afilia a sus empleados.

C.- No, porque no sería fácil determinar la responsabilidad penal.

D.- No, en todo caso, sería mejor una sanción monetaria.

ANÁLISIS

Finalmente, la mayoría de los entrevistados respondieron que la sanción para el empleador o quien haga sus veces debe ser de índole penal.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1.- CONCLUSIONES.

- Podemos concluir que el finiquito es un documento mediante el cual el empleador y el trabajador ponen de manifiesta la finalización de la relación laboral y además dan por reconocidas y liquidadas los haberes pendientes de pago desprendidos de la relación que mantenían entre sí y cuya suscripción de parte del trabajador no es obligatoria de no encontrarse de acuerdo respecto de su contenido.
- La legislación ecuatoriana no tiene una definición concreta del acta de finiquito, ni mucho menos hace un detalle de los requisitos que debe reunir esta, sin embargo se refiere a ella en algunos casos y puntualmente señala la permisividad que tiene esta para ser impugnada por la vía judicial bajo la causal de que esta haya sido liquidada sin la presencia del inspector de trabajo; pero a esto se suman otras causales que las señalan los fallos de triple reiteración.
- De un breve análisis de la existencia y efectos del finiquito en las legislaciones anglosajonas y continentales, se pudo verificar que en la primera de ellas de acuerdo a la naturaleza de su sistema jurídico, no hay regulación suficiente en comparación al sistema continental, por ende no existe como tal un documento finiquito, pero queda a discreción de las partes al momento de suscribir el contrato de trabajo convenir a de acuerdo a sus intereses. Del sistema continental, tomando como ejemplo las legislaciones española y chilena, estas si tienen como figura jurídica el finiquito, sin embargo en comparación con los efectos que tiene en Ecuador, en estas legislaciones existen más restricciones en

cuanto a la posibilidad de que pueda ser impugnada debido a que el finiquito es valorado y tasado de acuerdo a las normas del Código Civil en lo que se refiere a los contratos.

- Así también, a los costes a la administración de justicia, a estos se suma los costes que lleva el empleador y trabajador en gastos judiciales y honorarios, además de los incentivos que generan en los abogados para recurrir a estas acciones aun cuando no haya los méritos para plantearla.
- De los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a un grupo de trabajadores podemos destacar que más del cincuenta por ciento de estos no estuvieron de acuerdo con los rubros liquidados en el acta de finiquito y la mayoría de este desacuerdo tenía que ver con los rubros correspondientes a la última remuneración y a los años de servicio. Lo más destacado es que el setenta por ciento de los encuestados dijo estar de acuerdo en acudir a instancias judiciales a reclamar sus derechos y el ochenta y siete por ciento de ellos concordó en contratar los servicios profesionales de abogado del libre ejercicio.
- Finalmente, de la encuesta realizada a los abogados, lo más destacado de esta es que, el cincuenta por ciento de la muestra manifestó estar de acuerdo en que el acta de finiquito no tenga el carácter de impugnabile, un resultado que no determina una postura positiva o negativa. Respecto de las recomendaciones de este proyecto que fueron preguntadas a los encuestados, el sesenta y ocho por ciento dijo estar de acuerdo en que la sanción a los empleadores por ingresar datos falsos al acta de finiquito sea de prisión y que por consiguiente se reforme el Código Orgánico Integral Penal. El noventa y seis por ciento dijo estar de acuerdo en que los sistemas SAITE y el del Ministerio de Trabajo estén entrelazados.

4.2.- RECOMENDACIONES.

- Una reforma al Código de Trabajo vigente en la cual defina, estipule los efectos y requisitos que debe cumplir el acta de finiquito para su plena validez, toda vez que ha sido suscrita por las partes con plena voluntad y conciencia; es decir que se estipule expresamente que una vez que las partes hayan suscrito el acta, la posibilidad de impugnar no diera a lugar, en todo caso de no encontrarse de acuerdo el ex trabajador simplemente no suscriba el acta y proceda a la reclamación directamente a los tribunales; de esta manera se atribuiría a este documento los efectos que adquieren los contratos en materia civil, entre tantos por el ejemplo “*el contrato es ley para las partes*”, y en efecto adquiriría la importancia, validez y seriedad que necesita para incluso convertirse en un instrumento que permita dar fin no solo a la relación laboral sino a la posibilidad del surgimiento de cualquier “controversia” que pretenda llegar a tribunales.
- Que los sistemas de base de datos tanto del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social como el del Ministerio de Trabajo se encuentren entrelazados a fin de que exista una sola información oficial y actualizada en cuanto a la última remuneración percibida, pago de horas suplementarias, extraordinarias, bonificaciones, tiempo de años de servicio, etc.
- Una reforma al Código Orgánico Integral Penal en donde se incluya en la Sección Sexta que se refiere a los delitos contra el derecho al trabajo y la Seguridad Social, el falseo de datos por parte del empleador o de quien haga sus veces como un delito y que este sea sancionado con pena privativa equivalente a los delitos mencionados en esta sección. Esto causaría un efecto disuasivo en el

empleador a la hora de generar el acta de finiquito, por consiguiente el nivel de error de cálculo disminuiría y la carga procesal en los juzgados de trabajo también.

4.5.- BIBLIOGRAFÍA

- Ministerio de Justicia y Gracia . (2015, octubre 6). Código Civil Español. España: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.
- Asamblea Nacional. (2015). *Código Orgánico General de Procesos* . Quito.
- Asamblea Nacional. (2015, MAYO 19). Reglamento MDT. Quito.
- Bone, R. (2003). *The Economics of Civil Procedure*. New York: Foundation Press.
- Cabrillo, F & Fitzpatrick, S. (2011). *La Economía de la Administración de Justicia*. Navarra: Aranzadi S.A.
- Código de Trabajo*. (2005). Quito.
- Código del Trabajo* . (2005). Quito .
- Diario EL Comercio. (2015, Junio 1). Dramáticos testimonios de trabajadores que van a juicios laborales. pág. 15.
- Española, R. A. (s.f.). *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*.
Obtenido de <http://dle.rae.es>
- Juicio Laboral Coello vs Plaza , 821-2010 (Sala de lo Laboral Corte Nacional de Justicia Febrero 15, 2013).
- Melis V., C., & Sáez C., F. (2009). *El Contrato Individual de Trabajo en los dictámenes de la Dirección del Trabajo*. Santiago: Legal Publishing.
- Navarro Albiña, R. (2010, julio 26). *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. Obtenido de www.juridicas.unam.mx
- Recurso de Apelación, 7662-2008 (Corte de Apelaciones de Santiago Junio 9, 2009).
- Recurso de casación , 7370-2008 (Corte Suprema diciembre 11, 2008).
- Sentencia , 5816-2009 (Corte Suprema octubre 27, 2009).
- Sentencia , 1169-2006 (Sala de lo Laboral Corte Nacional de Justicia Agosto 06, 2012).
- Sentencia (Tribunal Superior de Asturias Diciembre 5, 1997).
- Sentencia (Tribunal Supremo febrero 28, 2000).
- Sentencia, 1169-2006 (Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia Agosto 06, 2012).
- Sentencia, 821-2010 (Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia Febrero 15, 2013).
- ShaVell, S. (2003). Economic Analysis of Litigation and Legal Process. *En: NBER Working Paper No. 9697 (Massachusetts, National Bureau of Economic Research)*. En: NBER Working Paper No. 9697 (Massachusetts, National Bureau of Economic Research).