



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE  
DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO CARRERA  
DE DERECHO**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCION  
DEL TÍTULO DE ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y  
TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA**

**TEMA:**

**“INCUMPLIMIENTO DEL PAGO DEL ACTA DE FINIQUITO EN  
CASO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR  
MUTUO ACUERDO Y SUS IMPLICACIONES JURÍDICAS  
COHERCITIVAS”**

**TUTOR (A):**

**FUENTES TERÁN, VERÓNICA MARÍA Abg.**

**AUTOR:**

**ÁLVAREZ BARRIGAS, JORGE EMILIO**

**Guayaquil, 2018**



## REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS

**TITULO Y SUBTITULO: INCUMPLIMIENTO DEL PAGO DEL ACTA DE FINIQUITO EN CASO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR MUTUO ACUERDO Y SUS IMPLICACIONES JURÍDICAS COHERCITIVAS**

**AUTOR/ES:**  
ÁLVAREZ BARRIGAS JORGE EMILIO

**REVISORES:**  
FUENTES TERÁN, VERÓNICA MARÍA Abg.

**INSTITUCIÓN:**  
UNIVERSIDAD LAICA VICENTE  
ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL

**FACULTAD:** DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO

**CARRERA:**  
DERECHO

**FECHA DE PUBLICACIÓN:** 2018

**N. DE PAGS:**  
92

**ÁREAS TEMÁTICAS:** DERECHO

**PALABRAS CLAVE:** Terminación laboral, finiquito, mutuo acuerdo, coactiva.

**RESUMEN:** El presente estudio titulado: INCUMPLIMIENTO DEL PAGO DEL ACTA DE FINIQUITO EN CASO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR MUTUO ACUERDO Y SUS IMPLICACIONES JURÍDICAS COHERCITIVAS, tuvo como finalidad investigar en primer lugar los derechos que tiene el trabajador a recibir el pago de finiquito al terminar la relación laboral, por mutuo acuerdo del mismo, generándose situaciones de impago o retardo en la satisfacción del mismo, lo que genera la vulneración de los derechos del trabajador. Con el fin de lograr los objetivos planteados en el presente estudio, se aplicaron métodos de investigación bibliográficos, analíticos e históricos, para determinar los fundamentos jurídicos y doctrinarios de los derechos del trabajador, específicamente el de finiquito, los cuales están desarrollados y establecidos en la Constitución, Convenios y Tratados Internacionales y el Código de Trabajo vigente en Ecuador. Asimismo se aplicaron instrumentos de investigación como la encuesta y la entrevista, a fin de comprobar si realmente se cumple de manera efectiva por parte del empleador el pago del finiquito al terminar la relación laboral y verificar si es necesario la reforma del Código de Trabajo para que sean insertadas medidas coercitivas que garanticen el pago del finiquito en caso de terminación de la relación por causa de mutuo acuerdo. Esta investigación es de cualitativa y cuantitativa y según los resultados obtenidos en la investigación se procedió a la elaboración de los análisis, de los cuales se desprendieron las ideas principales para las conclusiones y las recomendaciones, a fin de realizar la propuesta que aporta este estudio.

**N. DE REGISTRO (en base de datos):**

**N. DE CLASIFICACIÓN:**  
DEJAR VACÍO

**DIRECCIÓN URL (tesis en la web):**

**ADJUNTO URL (tesis en la web):**

**ADJUNTO PDF:**

SI

NO

**CONTACTO CON AUTORES/ES:**  
ÁLVAREZ BARRIGA JORGE EMILIO

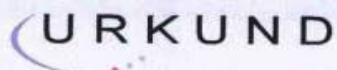
**Teléfono:**  
**NÚMERO DE TELÉFONO**  
0998023889

**E-mail:**  
**CORREO (POR AUTOR)**  
lexjurys@gmail.com

**CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:**

**Msc. Abg. Oramas Salcedo Marcos**  
**Telefono: 2596500 Ext. 253**

## CERTIFICADO DE SIMILITUDES



### Urkund Analysis Result

Analysed Document: TESIS JORGE ÁLVAREZ BARRIGAS.docx (D41336974)  
Submitted: 9/11/2018 1:35:00 AM  
Submitted By: lexjurys@gmail.com  
Significance: 15 %

#### Sources included in the report:

erika final.docx (D35693898)  
TRABAJO DE INVESTIGACION DIANA GALLEGOS (URKUND).docx (D40510289)  
Tesis-Angela Urkund.docx (D34861892)  
<https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/33522-finiquito-de-termino-de-contrato-de-trabajo>  
<https://www.rankia.cl/blog/mejores-opiniones-chile/3240011-como-puedo-calcular-finiquito-laboral>  
<http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/2799/1/TUAAB046-2014.pdf>  
[http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/8150/1/TTUACS\\_DE30.pdf](http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/8150/1/TTUACS_DE30.pdf)  
<http://repositorio.upacifico.edu.ec/bitstream/40000/50/1/TDC-UPAC-19056.pdf>  
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/133071/Teoria-del-finiquito-laboral.pdf?sequence=1>  
<http://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Documentos/Tesis/366/366803.pdf>  
<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2014/08/BANCO-DE-PREGUNTAS-ACTAS-DE-FINIQUITO.pdf>  
<http://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/944/1/TESIS%20DE%20ASESORAMIENTO.pdf>  
<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/4441/1/DER-086-2010-Toasa%20Ricardo.pdf>

#### Instances where selected sources appear:

63

**DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS  
PATRIMONIALES**

**DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS  
PATRIMONIALES**

Yo, **ÁLVAREZ, BARRIGA JORGE**, declaro bajo juramento, que la autoría del presente trabajo de investigación, corresponde totalmente a los/las suscritos(as) y nos responsabilizamos con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la norma vigente.

Este proyecto se ha ejecutado con el propósito de estudiar "INCUMPLIMIENTO DEL PAGO DEL ACTA DE FINIQUITO EN CASO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR MUTUO ACUERDO Y SUS IMPLICACIONES JURÍDICAS COHERCITIVAS."

**Autor:**



**ÁLVAREZ, BARRIGA JORGE**

**C.C # 0603112681**

## CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

### CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Yo, en mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación INCUMPLIMIENTO DEL PAGO DEL ACTA DE FINIQUITO EN CASO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR MUTUO ACUERDO Y SUS IMPLICACIONES JURÍDICAS COHERCITIVAS, nombrado(a) por el Consejo Directivo de la Facultad de Derecho de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

#### CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y analizado en todas sus partes el Proyecto de Investigación titulado: INCUMPLIMIENTO DEL PAGO DEL ACTA DE FINIQUITO EN CASO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR MUTUO ACUERDO Y SUS IMPLICACIONES JURÍDICAS COHERCITIVAS, presentado por el estudiante, ALVAREZ BARRIGAS JORGE EMILIO, como requisito previo a la aprobación de la investigación para optar al Título de ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA encontrándose apto para su sustentación



Abg. Msc. FUENTES TERÁN VERÓNICA MARÍA  
C.I. # 0925534265

## **AGRADECIMIENTOS**

A todos los que de una u otra forma aportaron con la nutrición de mi conocimiento jurídico, gracias Institución Universidad Laica Vicente Rocafuerte, gracias Maestros y gracias compañeros de la vida.

## **DEDICATORIA**

Este trabajo lo dedico con ímpetu al TRABAJO, al esfuerzo que día a día hacen los profesionales del derecho para vivir en una sociedad armoniosa que busca constantemente la paz y la justicia.

## **RESUMEN EJECUTIVO**

El presente estudio titulado: INCUMPLIMIENTO DEL PAGO DEL ACTA DE FINIQUITO EN CASO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR MUTUO ACUERDO Y SUS IMPLICACIONES JURÍDICAS COHERCITIVAS, tuvo como finalidad investigar en primer lugar los derechos que tiene el trabajador a recibir el pago de finiquito al terminar la relación laboral, por renuncia por mutuo acuerdo del mismo, generándose situaciones de impago o retardo en la satisfacción del mismo, lo que genera la vulneración de los derechos del trabajador.

Con el fin de lograr los objetivos planteados en el presente estudio, se aplicaron métodos de investigación bibliográficos, analíticos e históricos, para determinar los fundamentos jurídicos y doctrinarios de los derechos del trabajador, específicamente el de finiquito, los cuales están desarrollados y establecidos en la Constitución, Convenios y Tratados Internacionales y el Código de Trabajo vigente en Ecuador.

Asimismo se aplicaron instrumentos de investigación como la encuesta y la entrevista, a fin de comprobar si realmente se cumple de manera efectiva por parte del empleador el pago del finiquito al terminar la relación laboral y verificar si es necesario la reforma del Código de Trabajo para que sean insertadas medidas coercitivas que garanticen el pago del finiquito.

Esta investigación es de cualitativa y cuantitativa y según los resultados obtenidos en la investigación se procedió a la elaboración de los análisis, de los cuales se desprendieron las ideas principales para las conclusiones y las recomendaciones, a fin de realizar la propuesta que aporta este estudio.



## **ABSTRACT**

The present study entitled: NON-COMPLIANCE OF THE PAYMENT OF THE FINIQUITY ACT FOR MUTUAL AGREEMENT WAIVER BY THE WORKER AND ITS LEGAL COHERCITIVE IMPLICATIONS, had the purpose of first investigating the worker's rights to receive the payment of termination upon termination of the employment relationship, by resignation voluntary, generating situations of default or delay in the satisfaction of the same, which generates the violation of the rights of the worker.

In order to achieve the objectives set out in this study, we will first apply bibliographic, analytical and historical research methods to determine the legal and doctrinal foundations of workers' rights, specifically the settlement rights, which are developed and established in the Constitution, International Agreements and Treaties and the Labor Code in force in Ecuador.

Likewise, research instruments such as the survey and the interview were applied in order to verify if the termination payment is effectively fulfilled by the employer at the end of the employment relationship and to verify if it is necessary to reform the Labor Code so that Coercive measures are inserted to guarantee the payment of the settlement.

This research is qualitative and quantitative and according to the results obtained in the investigation, the analysis was elaborated, from which the main ideas for the conclusions and recommendations emerged.

## ÍNDICE

REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA .....	ii
CERTIFICADO DE SIMILITUDES .....	iii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES ..	iv
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR .....	v
AGRADECIMIENTOS .....	vi
DEDICATORIA .....	vii
RESUMEN EJECUTIVO .....	viii
ABSTRACT .....	ix
ÍNDICE DE TABLAS .....	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	xiii
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I .....	2
1. Planteamiento del problema .....	2
1.1 Formulación del problema .....	3
1.2 Sistematización del problema .....	4
1.3 Objetivos de la investigación .....	4
1.4 Justificación de la investigación .....	5
1.5 Delimitación o alcance de la investigación .....	6
1.6 Hipótesis de la investigación .....	6
1.7 Variables de la investigación .....	7
CAPÍTULO II .....	8

2. Marco referencial.....	8
2.1. Antecedentes de la Investigación .....	8
2.2 Marco Conceptual.....	13
2.3 Marco legal.....	27
CAPÍTULO III .....	34
MARCO METODOLÓGICO .....	34
3.1 Tipos de Investigación.....	34
Método Analítico.....	34
Método Comparativo.....	34
Método Descriptivo .....	35
Método Documental. ....	35
3.2 Enfoques de la investigación .....	36
3.3 Técnicas de investigación.....	37
3.4 Población y muestra .....	38
3.5 Análisis de los resultados .....	40
3.6. Conclusiones y recomendaciones.....	61
3.7 Propuesta .....	63
Bibliografía.....	66

## INDÍCE DE TABLAS

Tabla 1 Población y muestra.....	38
Tabla 2 Debe cancelarse una liquidación .....	40
Tabla 3 Trabajador tiene derecho a pago de finiquito .....	41
Tabla 4 Insuficiente legislación laboral .....	42
Tabla 5 Se debe reforzar la legislación nacional .....	43
Tabla 6 Contar con medidas coercitivas .....	44
Tabla 7 Cancelar multa el empleador por falta de pago de finiquito.....	45
Tabla 8 Multas establecida por el mismo valor correspondiente .....	46
Tabla 9 Entregar dinero de multa al trabajador .....	47
Tabla 10 Ministerio aplique figura coactiva .....	48
Tabla 11 Medidas cautelares para exigir el pago de finiquito .....	49

## INDÍCE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Debe cancelarse una liquidación .....	40
Gráfico 2 Trabajador tiene derecho a pago de finiquito .....	41
Gráfico 3 Insuficiente legislación laboral .....	42
Gráfico 4 Se debe reforzar la legislación nacional .....	43
Gráfico 5 Contar con medidas coercitivas.....	44
Gráfico 6 Cancelar multa el empleador por falta de pago de finiquito .....	45
Gráfico 7 Multas establecida por el mismo valor correspondiente .....	46
Gráfico 8 Entregar dinero de multa al trabajador .....	47
Gráfico 9 Ministerio aplique figura coactiva.....	48
Gráfico 10 Medidas cautelares para exigir el pago de finiquito .....	49

## INDÍCE DE ANEXOS

Anexo 1 Formato encuesta a Abogados .....	74
Anexo 2 Formato de entrevista a jueces .....	75
Anexo 3 Formato de entrevista a inspectores .....	76
Anexo 4 Foto de encuesta y entrevistas.....	77

## INTRODUCCIÓN

El sistema jurídico laboral tiene un carácter tutelar que garantiza al ser humano que pueda vivir y desenvolverse a plenitud en sociedad, necesitando ejercer de forma habitual, subordinada o dependiente una ocupación que pueda ser remunerada, también pueda ser ejercida con esfuerzo físico e intelectual, pero sin abuso y explotación, para que esto pueda ser posible se debe contar con leyes que respeten los derechos del trabajador.

Las normas que sirven para resguardar las relaciones laborales, que se dan entre empleador y trabajador tienen la función de que ambas partes puedan cumplir efectivamente sus derechos y obligaciones debidamente establecidas. Cabe señalar que el Derecho Laboral se ha desarrollado de manera satisfactoria debido a que antiguamente existían desigualdades en la relaciones entre trabajadores y patrones, siendo la parte patronal la que gozaba mayores beneficios, siendo la parte más vulnerable los trabajadores.

Pero mediante las reformas y cambios establecidos en la Constitución de la República, se da mayor énfasis a la protección y amparo de los trabajadores en todo aspecto, los cuales también son desarrollados con mayor énfasis en el Código del Trabajo, pero aún existen falencias en el mismo, por surgir aún vulneraciones por parte de los empleadores, tal es el caso en el incumplimiento reiterado por parte del empleador en el no pago del finiquito cuando el trabajador ha renunciado.

Por lo anterior explicado, surge la realización de este estudio con el propósito de verificar las posibilidades de que puedan ser fortalecidos los mecanismos legales que permitan salvaguardar y cumplir de manera efectiva los derechos del trabajador a recibir el pago de finiquito sin dilación, ni demora al terminar la relación laboral en caso de renuncia.

# CAPÍTULO I

## 1. Planteamiento del problema

A partir de un sistema de legislación laboral con naturaleza de protección humana, con el fin de que la persona que labora pueda desarrollarse y vivir completamente de forma regulada y justa, han surgido diversas normativas que están orientadas a la protección del trabajador, por ser la parte más vulnerable dentro de las relaciones laborales, por medio de ellas se han garantizado que las personas en ejercicio de sus derechos laborales, puedan además gozar de los beneficios económicos y sociales.

En este sentido, el Estado ecuatoriano garantiza el derecho al trabajo, reconoce todas las modalidades de trabajo, bien sea bajo dependencia o autónoma, con la inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano. Por lo tanto, como actores sociales las trabajadoras y trabajadores, son garantes de todos los derechos laborales, por ser irrenunciables e intangibles, adquiriéndose durante la relación laboral y al finiquitarla, el trabajador debe recibir todos los beneficios establecidos en el Código del Trabajo y la Constitución de la República (Irigoyen, 2016, pág. 167).

En la mayoría de países en Latinoamérica, el proceso laboral padece de una serie de conflictos, especialmente en la etapa jurídica administrativa laboral. Uno de estos problemas se presenta con el pago del acta de finiquito, por ser un instrumento jurídico, que no se proporciona un ambiente adecuado para la ejecución de esta diligencia; si bien esta se la realiza ante el Inspectoría del Trabajo, pero existen casos que queda ilusoria el pago de la misma por parte del empleador (Galarza A. E., 2014, pág. 12).

Sin embargo, existen varias causas que se tornan ante el pago o satisfacción de los derechos que la ley le otorga al trabajador, una es el desconocimiento por parte del trabajador de la liquidación que debe constar en el acta de finiquito para su exigencia, y



por otro lado también influye la falta de disposiciones legales que amplíen acerca del modo de pago al trabajador en caso de acuerdo de las partes, lo que trae conflictos laborales.

Se debe destacar, que el finiquito, se configura como el documento, por medio del cual, el trabajador acepta la liquidación de los derechos o haberes pendientes de pago por parte del empleador y las indemnizaciones pertinentes, en caso de existir alguna, además es practicado como el paso o procedimiento para consumir la terminación del contrato laboral en ciertos casos, pero el problema a tratar en la presente investigación, es que no existe una medida coactiva que sea determinada por el Ministerio del Trabajo, que obligue al empleador a cancelar el finiquito al trabajador, en aquellos casos de terminación laboral por mutuo acuerdo, existiendo casos donde consta la aceptación del finiquito pero no su materialización, es decir, que el empleador cancele de manera completa lo establecido en el finiquito a favor del trabajador.

Por consiguiente, se considera necesario que sea establecida una medida coactiva hacia el empleador, que lo obligue a ser cancelado en su totalidad, el pago del finiquito, por lo que es necesario que la ley establezca, que al empleador le pueda ser deducido el pago de forma ejecutiva por la falta de cumplimiento hacia el trabajador.

### **1.1 Formulación del problema**

¿De qué manera incidiría jurídicamente incorporar en la normativa laboral una medida coactiva, aplicada a través del Ministerio del Trabajo, a efecto de que se cumpla con la obligación de pago del acta de finiquito cuando la relación laboral termina por mutuo acuerdo?

## **1.2 Sistematización del problema**

¿Cuáles son las conceptualizaciones jurídicas existentes sobre el derecho del pago de finiquito al trabajador cuando ha terminado la relación por mutuo acuerdo?

¿Cuáles son los medios coactivos, que existen para exigir el pago del finiquito en caso de renuncia del trabajador en el Derecho comparado?

¿Qué medida coactiva puede ser aplicada por el Ministerio del Trabajo para garantizar el cumplimiento del finiquito al trabajador cuando se ha terminado la relación por mutuo acuerdo y los principios de eficacia, eficiencia como fin de justicia?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Proponer una jurisdicción coactiva en la legislación laboral en casos de incumplimiento del pago de finiquito, cuando la relación laboral ha terminado de mutuo acuerdo, a fin de garantizar los principios de eficacia, eficiencia como fin de justicia.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

1. Indagar las conceptualizaciones jurídicas y doctrinarias existentes, sobre el derecho del finiquito al trabajador por renuncia de mutuo acuerdo.
2. Describir los mecanismos jurídicos coactivos, a través de los cuales se podría exigir el pago del finiquito en caso de terminación laboral por mutua acuerdo en el Derecho comparado.
3. Analizar a través de datos cualitativos y cuantitativos la factibilidad de incorporar la jurisdicción coactiva en la normativa laboral que permita a los inspectores del trabajo hacer efectivo el cobro de los valores por acta de finiquito.

#### **1.4 Justificación de la investigación**

La importancia de la presente investigación, radica en el análisis de la reforma del Código del Trabajo, que permita la aplicación de una medida coactiva del Ministerio del Trabajo para el cobro de los valores por acta de finiquito en caso de renuncia por mutuo acuerdo. Se debe comprender, que el derecho del trabajador ha ido sufriendo a través de los tiempos un largo proceso evolutivo hacia su perfeccionamiento y dignificación, por ello, se da a conocer que existe otra forma que no consta en el Código del Trabajo.

Según, Toasa (2010) explica que:

El derecho del trabajo es un derecho social que tiende a favorecer a la parte débil y por esta razón, la legislación Laboral se basa en principios especiales que no son aplicables a las demás legislaciones. En tal virtud, es menester decir que el derecho del trabajo es; un mínimo de garantías sociales; es ante todo, un mínimo de garantías en la lucha de la clase trabajadora con la clase capitalista (p, 25).

En tal sentido, la legislación tiene un tratamiento especial al tratarse de la materia laboral, calificándolo como un derecho social, con el fin que sea reconocidos dichos derechos ante los conflictos que se suscitan entre empleador y trabajador, aplicándose el *in dubio pro operario*, que significa que en caso de duda se aplicará lo más favorable al trabajador u operario.

Por lo tanto, el presente trabajo tendrá un impacto en la sociedad al garantizar a los trabajadores la satisfacción y materialización de los derechos que determina la ley, en el momento de terminar la relación de trabajo y sea cancelado los pasivos adeudados durante el vínculo laboral y los adquiridos hasta terminar dicha relación laboral.

También esta investigación, pretende estudiar la importancia de garantizar el pago del trabajador en caso de terminación de relación laboral por mutuo acuerdo, por estar amparado por los principios laborales establecidos en la Constitución, la cual reza en su artículo 35 que; “El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia” (Nacional, Constitución de la República de Ecuador, 2008).

El aporte teórico será la reforma al Código del Trabajo, para que no se siga vulnerando los derechos del trabajador, puesto que existen diversos principios que amparan al trabajador, contemplado en la Constitución, la misma que va en su beneficio, y al ser de carácter de ley será obligatoria, y se aplicará en toda la República del Ecuador. En el desarrollo de esta investigación, se pretende como objetivo general proponer la incorporación de la jurisdicción coactiva que permita a los inspectores del trabajo hacer efectivo el cobro por acta de finiquito.

### **1.5 Delimitación o alcance de la investigación**

- **Objeto de estudio:** Pago del acta por finiquito al trabajador en caso de terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo.
- **Campo de acción:** Sector laboral
- **Espacio:** Guayaquil
- **Periodo:** 2018

### **1.6 Hipótesis de la investigación**

Si se establece la jurisdicción coactiva en la legislación laboral, que imponga el pago del acta por finiquito en casos de terminar la relación laboral por mutuo acuerdo, se garantizará al trabajador sus derechos y goce de los principios fundamentales constituidos

como el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia.

### **1.7 Variables de la investigación**

#### **Variable dependiente**

Pago del acta de finiquito

#### **Variable independiente**

Coactiva en la legislación laboral

## CAPÍTULO II

### 2. Marco referencial

#### 2.1. Antecedentes de la Investigación

En este momento de la investigación, es importante señalar algunos trabajos que han sido llevados a cabo por diferentes autores, en la cual se han revisado las normas vigentes de código del trabajo, con respecto al pago del acta de finiquito por causa de mutuo acuerdo. De esta manera, se podrá vislumbrar el impacto jurídico que provocaría incorporar en la legislación laboral la jurisdicción coactiva que permita a los inspectores del trabajo hacer efectivo el cobro de los valores adeudados, en caso de no pago de la misma, la cual se aplicaría a través del Ministerio del Trabajo.

Desde otro escenario, en los casos donde se evidencie el incumplimiento de pago del acta de finiquito por acuerdo de las partes, el trabajador deba realizar un trámite exclusivo y engorroso para cobrar lo que por derecho le corresponde; no es dable que en estos casos el imperio de la justicia no está alcanzando a realizar su objetivo, que es alcanzar el bien común dentro de una sociedad organizada, si el trabajador, que es el más frágil dentro de la relación laboral no recibe lo que le corresponde como es el pago de finiquito en tiempos establecidos por la ley, en caso de terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo.

Por ello, se considera necesario incorporar la jurisdicción coactiva dentro del marco legal y la aplicación de una medida para el procedimiento de cobro, que realice un trabajo de manera eficiente, así se podría decir que el estado está precautelando los derechos de los trabajadores en este asunto, quizás desconocido o de poca observación por parte de quienes están llamados a proteger de forma legal a los que entregan su fuerza de producción. Por consiguiente, se presentan algunos estudios previos vinculados al tema desarrollado en la presente investigación:

Pérez (2016), en su trabajo de investigación titulado: “Impugnación de Actas de Finiquito en sede Judicial”, en las que el autor indica que el estudio tiene como finalidad determinar las causas jurídicas por las cuales un acta de finiquito puede ser invalidada, y establecer las situaciones o particulares que hayan podido ser resueltos entre patrono y trabajador, mediante la suscripción del mencionado documento ante el inspector del trabajador; situaciones que pueden ser discutidas y solventadas en la vía judicial; todo esto, fundamentalmente en las normas de nuestro actual ordenamiento jurídico, doctrina y jurisprudencia, permitirá justificar con precisión las pretensiones planteadas, con el fin de garantizar los derechos tanto del trabajador como del empleador.

En este contexto, un acta de finiquito pese a ser un documento generado por un órgano rector de carácter público pueden ser varias las causas para su impugnación, ya que esta acta no es confeccionada por el funcionario público sino más bien por una de las partes que tiene ventaja en esta relación laboral, formada entre empleador y trabajador, entonces al poseer la ventaja puede existir o no existir manipulación o a su vez errores tanto en fechas, en números, cálculos, condiciones de la forma en que terminó la relación laboral u otros que de manera concluyente afecten los valores de haberes de pago en el acta de finiquito.

Por otro lado, Galarza (2014) presenta su trabajo de investigación sobre: “El Acta de Finiquito frente al Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos del Trabajador” publicado en la Universidad Uniandes en donde señala que: el derecho del trabajador ha ido sufriendo a través de los tiempos un largo proceso evolutivo hacia su perfeccionamiento y dignificación. También sostiene, que el documento de finiquito suscrito por el trabajador podrá ser impugnado por éste, si la liquidación no hubiere sido practicada ante el inspector de trabajo, quien cuidará que sea pormenorizada”.

De acuerdo a lo considerado por el autor antes citado, se infiere en el derecho a la impugnación del acta del finiquito si este no cumpliera con las obligaciones contraídas para con el trabajador, es decir, si existiere alguna deficiencia en el acta conforme a la obligación del empleador con el trabajador, éste tendrá derecho a impugnar dicho documento si la liquidación no hubiere sido practicada ante el inspector del trabajo y en las facultades que la ley le confiere de hacer efectivos sus derechos a la justa remuneración.

Por otra parte, la investigación realizada por Juri (2015), en la que presenta como título: “Teoría del Finiquito Laboral, Jurisprudencia y Experiencia Comparada” publicado en la Universidad de Chile, en la cual determina que: “Todo acto jurídico es una manifestación de la voluntad del hombre encaminada a producir efectos jurídicos, a cuyo propósito debe manifestarse de forma libre y seria”. En el estudio se logró constatar que tradicionalmente se ha entendido al finiquito como un acto jurídico, más que una convención, que implica por antonomasia un acuerdo de voluntades entre empleador y trabajador.

No obstante, la mal conocida como renuncia, denominándose legalmente como terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo, debe ser también regulada en la jurisprudencia laboral a fin de garantizar el efectivo pago de los pasivos, de acuerdo al tiempo, cargo y desempeño de sus funciones como trabajador, dignificando una remuneración justa en concordancia con sus derechos que en caso contrario vulnera los principios fundamentales. De allí, la importancia de proponer la incorporación de una jurisprudencia coactiva en la normativa que rige los procesos laborales, que garantice el cumplimiento del acta de finiquito cuando la relación laboral culmine por mutuo acuerdo.

Desde otra perspectiva, Tapia (2010) en su investigación titulada: “El finiquito y los derechos del trabajador despedido” en su estudio tuvo como finalidad determinar las



causas que originan el incumplimiento del finiquito determinado en la Ley, explica además las responsabilidades que tiene el patrono de cancelar este derecho, partiendo que el sistema jurídico laboral, tiene un carácter tutelar del ser humano para que el mismo pueda vivir y desenvolverse a plenitud, esta ejercida generalmente de manera subordinada o dependiente donde la misma sea remunerada de manera justa, digna de su esfuerzo físico e intelectual.

Sobre este estudio, es bueno recalcar que los derechos de un trabajador que decide dar por terminado la relación laboral por mutuo acuerdo, no se pierden y de manera obligada el empleador debe pagar los haberes generados en el acta de finiquito con todos los datos y valores correspondientes. De tal manera, que se reconozca cada uno de los derechos del trabajador, que en opinión ligera del investigador, la palabra tutelar al que hacen referencia los tratadistas es inverosímil en la práctica, pues dentro de la misma Ley hay inconvenientes e incluso vacíos muy visibles, tal es el caso de no existir una coacción que presione al empleador en caso de no pagar los valores detallados en el acta de finiquito en términos de Ley, cuando el trabajador decida la terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo, como también se evidencian errores de forma en el acta de finiquito, al momento de la confección de este documento cuyos datos pueden ser manipulados de forma intencionada para extraer totales que merman al pago de indemnizaciones de los derechos de los trabajadores.

De igual modo, Mejía (2012) en su investigación titulada: “El principio de irrenunciabilidad de Derechos en Materia Laboral” señala, que en materia laboral existen ciertos derechos que amparan al trabajador a los cuales no se debe renunciar, como es el salario mínimo, vacaciones, una jornada de trabajo establecida, el pago del finiquito en el tiempo establecido, así el trabajador haya renunciado a sus labores por medio del acuerdo de las partes. Por consiguiente, el legislador para hacer exigibles estos derechos sin

defección, ha creado el principio de irrenunciabilidad de derechos, con el propósito de resguardar estos derechos consagrados a favor de la parte más débil en la relación laboral, es decir, el trabajador.

Esta investigación, refiere al incumplimiento del pago por finiquito de parte del empleador en los casos de terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo, donde se analiza que no existen medidas coercitivas que permitan garantizar la materialización inmediata de dicha obligación del empleador, sumándose a esta situación el desconocimiento de una gran parte de trabajadores, acerca de la exigibilidad de dichos derechos. Por medio de este estudio, también se indaga en las conceptualizaciones relacionadas al finiquito, su exigibilidad y el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales. Revisando sus bases legales, modalidades, alcance e incluso las limitaciones que se presentan para su exigibilidad y acción coactiva que garantice el efectivo cumplimiento.

Desde este panorama, se interpreta que la legislación laboral debe adaptarse al nuevo mundo del empleo. La relación clásica del trabajo asalariado conocida por nuestros predecesores, una empresa, un jefe, trabajadores, se ha metamorfoseado. Conforme a ello, la historia y las nuevas tecnologías ha dado pie a que las leyes hoy por hoy sirvan para resguardar las relaciones laborales que se dan entre el trabajador y el empleador, puesto que desde los tiempos se han venido configurando los derechos de los trabajadores.

En este sentido, es importante señalar que la Revolución Industrial aparece al final de la edad media, trayendo en manos una nueva ideología, concluyendo que el trabajo es una labor realizada en todas partes del mundo, para satisfacer las necesidades básicas tanto del trabajador como la de su familia, sin embargo pocas son las civilizaciones que actualmente se pueden llamar esclavistas las cuales no tienen leyes que rijan el trabajo de forma equitativa y que contengan un salario digno por el mismo.

En este marco de contenidos, los derechos y garantías establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, permiten que el derecho laboral pueda ejercerse con libertad, apreciándose un creciente desarrollo en los últimos años, procurando que los trabajadores se mantengan protegidos, pero aún deben darse nuevas reformas para garantizar efectivamente el cumplimiento de todos los derechos laborales contenidos en la Constitución y Tratados Internacionales.

## **2.2 Marco Conceptual**

El marco conceptual, representa las bases fundamentales que sostiene las variables implícitas en la temática de investigación desarrollada. Por consiguiente, se presenta una correlación de definiciones conforme los aspectos que sustentan el estudio sobre el incumplimiento del pago del acta de finiquito, en los casos de terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo de las partes y sus implicaciones jurídicas. De esta manera se considera relevante, los conceptos a continuación reflejados.

### **2.2.1 Acuerdo entre las partes**

Sobre este tópico, (Barrionuevo Ch, 2013) sostiene que muchos empleadores y trabajadores tienen la errada idea de que basta con que el trabajador presente su renuncia por escrito para que el contrato de trabajo se acabe. Pero no es así. En el Código del Trabajo no existe la causa de terminación de la relación laboral por renuncia, sino por acuerdo de las partes. Esto quiere decir que el trabajador y el empleador deben coincidir en querer terminar el contrato y es preferible que todo quede por escrito por cuestiones probatorias en un futuro litigio.

Desde esta visión, el (Código del Trabajo, 2018) en su artículo 169 establece que entre las causas que originan la terminación de la relación laboral se encuentra en el numeral 2, por mutuo acuerdo, entre otras causas que genera la terminación de dicha relación. En consecuencia, el artículo 188 del mencionado código del trabajo, señala las

indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo.

Este tema, gira en base a una renuncia acordada por las partes y sobre la cual debe ser respaldada por un visto bueno que, de fe de dicho acuerdo en función de respetar y honrar los compromisos contractuales, considerando tiempo de servicio y cargo de desempeño. No obstante, la indemnización responde a la seguridad social que al trabajador le corresponde en proporción con la decisión de terminar un contrato laboral.

### **2.2.2 Acta de Finiquito**

La ley actual ha sido bien recibida en muchos sectores, puesto que se considera que en términos de prácticas empresariales abusivas habitualmente dilatan el pago de sus obligaciones por renuncia de mutuo acuerdo. Conforme a ello, cabe estudiar definiciones y la resolución 2017-0113, donde se detallan procesos regulatorios vinculados al tema de la relación laboral y obligación del pago de acta por finiquito.

Previamente, es necesario definir las contemplaciones que originan una carta de finiquito. Por consiguiente, el término finiquito, definido en el estudio desarrollado por el autor Jiménez (2011), expresa que “Proviene del latín “finiré, de acabar o extinguir, ya que efectivamente el este documento tiene como objetivo dejar constancia de que se acaba o extingue una deuda” (p.83). Por lo tanto, el documento de finiquito puede considerarse como un documento de extinción de obligaciones, avisos de pago, cumplimiento de recibos o provisión de cuentas. Por su parte el Ministerio del Trabajo(2014) establece que es el “Documento legal mediante el cual se formaliza el pago de valores correspondientes a la liquidación, que se produce el trabajador y el empleador dan por terminada la relación laboral” (p.12).

De acuerdo a los referentes anteriores queda claro que un acta de finiquito es el documento mediante el cual el empleador y trabajador saldan cuentas que se encontraban pendientes y por ende, se suscribe en un instrumento jurídico; este instrumento que es generado oficialmente por el órgano rector de la cartera de trabajo tiene formalidades que cumplir, su inobservancia e incumplimiento conlleva a la impugnación de esta acta por vía judicial.

Conforme a ello el Ministerio del Trabajo indica que:

“Una vez terminada la relación laboral el empleador tiene 30 días para generar el Acta de Finiquito e informar al extrabajador, la dependencia del Ministerio del Trabajo donde se firmará el acta, la fecha, hora y número de Inspector donde debe acudir para la firma del Acta de Finiquito”.

La utilización de la tecnología en el Ministerio de Trabajo se ha hecho muy evidente, ya no se firma ante el Inspector de Trabajo fijando día hora y fecha, esta solo se genera en la página web de esta cartera de estado, colocando cada dato de manera correcta para obtenerla con los volares automatizados, imprimir y finalmente hacerlo firmar al extrabajador con el egreso de pago o cheque certificado los mismos que se deben subir a la plataforma para su legalización (Ministerio de Relaciones Laborales, 2014).

En efecto, en toda acta de finiquito deberá haber el mutuo acuerdo de partes (Empleador-Trabajador), quienes expresarán su voluntad y conciencia de dar por terminada la relación laboral de conformidad con el numeral segundo del artículo 169 del Código de Trabajo. Por lo tanto, en el campo laboral, representa la constancia de la terminación de la relación laboral y también la efectiva materialización del pago de lo

que se debe como consecuencia de dicha terminación laboral. En este sentido, (Toasa, 2010, pág. 65), señala;

Si bien el finiquito contiene los rubros pendientes que por ley se deben al trabajador, la evasión, omisión, o como quiera llamarse influye mucho al problema planteado e investigado, esto provocado por quienes quieren salvaguardar sus intereses económicos y abusar del desconocimiento de la parte más débil el trabajador. El mal uso de este instrumento jurídico da a consecuencia un conflicto entre empleador y trabajador, muchas de las veces el empleador olvida el espíritu para el cual fue creado este instrumento haciendo uso a su conveniencia y olvidando que las normas legales se hicieron en pos de alcanzar la justicia y el trabajador en cambio aceptando las disposiciones de su empleador por desconocimiento (p65).

En función de la cita anterior, se infiere que el trabajador es el más vulnerable de la relación laboral, es por esto que se encuentra en desventaja frente a la realización del acta de finiquito y en consecuencia al pago de sus haberes laborables en el tiempo que determina la ley, es claro que se debería pagar en quince días de haber presentado la renuncia, por impericia o falta de observación hay empleadores que no quieren o no desean pagar sus responsabilidades es allí en donde se va a poner énfasis este trabajo de tesis.

En este contexto, la importancia del finiquito consiste en que representa la prueba, donde deja constancia que se cumplen las obligaciones establecidas en la ley, a fin de que las personas que han cumplido con sus servicios de manera lícita, reciben una remuneración al terminar la relación laboral. Al respecto, (Tayupanda, 2014).

A través de los documentos de finiquito, se establece cada uno de los valores en forma pormenorizada que se adeuden entre los sujetos de la relación laboral, esto es, si el empleador adeuda algún concepto al trabajador es el medio más eficaz para lograr que cumpla con el pago, y

para el evento que sea el trabajador/a la que adeude algún valor, es el momento procesal para que se pueda descontar de la liquidación lo adeudado a favor del empleador/a (p. 56).

En consecuencia, finiquitar las deudas pendientes si fuera el caso en el acta de finiquito van todos los valores que el empleador adeuda al trabajador en rubros de rol de pago o de los derechos adeudados sean estos en proporcionales o totales, del mismo modo se anotará los descuentos que el trabajador adeude al empleador por adelantos de sueldo o por multas que de forma legal deba descontar.

Desde este escenario, a partir de los conceptos detallados se infiere en las siguientes características, señaladas por Santacruz (2008) señala:

- 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: Es la constancia donde 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 para con su trabajador, 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 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 no 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 cumplidas 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 lo obligue, caso contrario, deberemos remitirnos a las normas generales del Código Civil para resolver esta situación (p.42).

Además, se debe señalar que desde septiembre de 2010, el Ministerio del Trabajo de Ecuador implementó el sistema de tramitación de actas de finiquito por medio de la página oficial de la institución, posteriormente se requiere la presencia física del empleador y empleado, ante el inspector de trabajo en las oficinas del Ministerio, a fin de lograr la negociación y acuerdo entre las partes. El propósito del proceso, es garantizar



un justo procedimiento para ambas partes, pero aún carece de ciertas deficiencias a causa de que no regula la ley medidas coactivas que puedan ser aplicadas a los empleadores en los casos del incumplimiento por parte del empleador, dejando como solución la vía jurisdiccional para la satisfacción de su derecho, considerando que esto representa un trámite prolongado, por lo que muchos trabajadores no interponen demanda. De allí, (Panchana, 2011).

La suscripción de un acta de finiquito se las hace ante el inspector de trabajo con la presencia del trabajador y del empleador y su delegado. La realización de este nuevo mecanismo de actas de finiquito ayuda a ahorrar tiempo, ya que automáticamente el empleador recibirá el turno con la hora y el día en que deberá acercarse a la Inspección del Trabajo para firmar el Acta, turno que no pasará más de cuatro días y dicho día sin hacer cola serán atendidos en cinco minutos (p. 14).

Entonces, el documento que contiene el finiquito debe prepararse de forma detallada con el consentimiento del Inspector de trabajo, empleador y empleado; Si el acto incluye el consentimiento libre y voluntario de las partes, quedando aprobada dicha negociación debiendo ser cancelada en el tiempo determinado. Al respecto, queda determinado que esta forma de pago por acta de finiquito frente al inspector de trabajo ha evolucionado y a partir de mayo del 2013 las actas se generan en línea y del mismo modo se legaliza una vez que ha sido pagada y firmada por el trabajador y empleador, dando a entender que ha existido un mutuo consentimiento de las partes.

En tanto que, el contrato que firman las partes tanto el trabajador como el empleador no significa que es totalmente estricto en el cumplimiento del tiempo, estas en cualquier momento pueden dar por terminado la relación laboral, sin embargo, al ser decisión propia del trabajador, el empleador no paga ningún haber contemplado en el Art. 188 del Código del Trabajo, tampoco este código o ley alguna impide al empleador a

ser dadivoso y entregar el valor monetario que estime necesario como gratitud del tiempo de servicio del trabajador.

### **2.2.3 Impugnación del Acta de Finiquito**

En primer lugar, si el documento o acta de finiquito de obligaciones laborales no fuese practicado y solemnizado por el Inspector del Trabajo no tiene valor legal; es decir, el Inspector del Trabajo debe ejecutar liquidación laboral, previo cálculo lo que el empleador adeuda al trabajador y no solamente aprobar la supuesta liquidación que se le ha presentado como ocurre a veces. Si eso sucede, esta liquidación no tiene valor legal, porque el artículo 595 del C.T., dispone que el documento de finiquito laboral podrá ser impugnado por el Trabajador, si la liquidación no hubiere sido practicada ante el Inspector del Trabajo, quien cuidará de que sea pormenorizada.

Y si no fuera pormenorizada, la liquidación el trabajador tiene derecho a obtener que se rectifique el error u omisión que se haya incurrido en los cálculos; sin embargo, el trabajador puede solicitar la impugnación que es legal, de conformidad con el artículo 595 del C.T., cuando no se han tomado en cuenta todos los derechos del trabajador, en virtud de que son irrenunciables e intangibles de acuerdo con el numeral 2 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, por ser protegidos por el poder público de conformidad con los artículos 4, 5 del C.T.

Con la implementación del sistema SAITE, que es una plataforma virtual del Ministerio de Trabajo, la pormenorización del acta del finiquito está diseñada para que se haga de forma automatizada, el cálculo se realiza con una precisión muy eficiente ya que el empleador o persona encargada para este trabajo solo debe colocar datos personales del liquidado, como también cantidades y fechas para que el mismo sistema realice un cálculo exacto.

Es importante destacar, que en el ordenamiento jurídico vigente se establece el acuerdo Ministerial 2017-0113 en concordancia con el acuerdo MTD-2015-0098 ambos referentes al sistema SAITE, donde se estipula la reforma del MTD-2016-0303 y por medio del cual se expidió las normas generales aplicables a las inspecciones generales del trabajo. Actualmente este sistema fue cambiado como Sistema Único de Trabajo (SUT) conforme a lo establecido en el acuerdo ministerial Nro. MDT-2017-191 de 5 de diciembre del 2017.

Al respecto, se considera la modificación específica del artículo 6, referido a los procesos de verificación electrónica realizado a las empresas mediante la utilización de medios electrónicos, cuando los sistemas informáticos han emitido una alerta de incumplimiento medio o bajo.

Por consiguiente, el sistema informático comenzará a emitir la correspondiente providencia a fin de que el empleador enmiende los incumplimientos laborales. Entonces, si al término de 15 días el empleador subsana los incumplimientos, el inspector del trabajo procederá a archivar el proceso, en caso contrario el empleador será sujeto a sanción.

Desde este marco procedimental, se interpreta sobre la aplicación de la norma en concordancia con los intereses del trabajador y el debido cumplimiento del empleador al saldar las deudas contraídas resultantes de la relación laboral. No obstante, el sistema informático contribuye a fortalecer el flujo de notificaciones que los inspectores del trabajo deben remitir al empleador mediante documentos electrónicos. En este orden, los documentos electrónicos serán considerados originales para todos los efectos legales, mientras que los documentos que remita el empleador mediante anexos deberá cumplir con los requisitos dispuestos en el artículo 194 del Código Orgánico General de Procesos para que se consideren válidos.

#### **2.2.4 Análisis al Acta de Finiquito y su Impugnación**

Partiendo del Artículo 595 del Código de Trabajo, en el que manifiesta textualmente lo siguiente:

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 de trabajo, quien cuidará de que sea pormenorizada (Código del Trabajo, 2015).

La interpretación de la norma es clara, puesto que manifiesta textualmente que solo se podrá impugnar el documento de finiquito cuando no fue practicado y solemnizado por parte del Inspector del Trabajo, este documento no tiene valor legal.

A pesar de estar suscrito por el trabajador y ratificado por el inspector de trabajo se puede impugnar el finiquito, debido a que la liquidación del trabajador tiene derecho a que pueda ser rectificado algún error u omisión que se haya generado en los cálculos contenidos en el documento, en presencia del inspector de trabajo, así este firmado por el trabajador y ratificado por el inspector de trabajo.

Puesto que, en efecto, el acta de finiquito aprobado ante el Inspector del Trabajo es un documento público y su impugnación se la puede realizar de manera escrita ante el propio Inspector del Trabajo y/ o demandar ante el Juez del Trabajo planteando su reclamo mediante juicio laboral previo el trámite de ley. Por lo cual, es de conocimiento de todo individuo, que se aprobó una Constitución de derechos y justicia, cabe impugnar el finiquito, aunque este firmado por las partes, por el principio de irrenunciabilidad del trabajador, el juez da paso para en sentencia pueda probar los derechos vulnerados del trabajador, puesto que en esta investigación cabe impugnar el documento de finiquito cuando es atentatorio a los derechos del trabajador (Chileatiende, 2015).

Ante dichas situaciones se podrá hacer ante las unidades laborales, la corrección del finiquito, debido a que está amparado por el derecho de irrenunciabilidad e intangibilidad que ampara los derechos sociales del trabajador, con el fin que no quede vulnerado sus derechos por desconocimiento del que debía percibir y no lo percibió.

En este contexto, se advierte que el inspector del trabajo, funcionario administrativo encargado de velar por los derechos del trabajador, en general, no cumple con su obligación, y cuando le presentan una liquidación o una acta de finiquito, se limita a aprobarla con su firma sin constatar él, que la liquidación sea pormenorizada, enumerando cada uno de los rubros liquidados, sus cantidades, períodos, entre otros aspectos relevantes y no constata que el salario con el que se hace el cálculo sea el que realmente percibió el trabajador. Esta negligencia e irresponsabilidad, da lugar a las acciones laborales de los trabajadores que se sienten perjudicados y que, ante la necesidad de recibir cuanto antes un monto de dinero así no fuera el justo, firmaron los documentos respectivos.

### **2.2.5 Acciones por el incumplimiento del finiquito**

El Ministerio del Trabajo (2014), en su portal web, explica los pasos que un trabajador debe seguir, ante la situación del incumplimiento del finiquito, indicando, que de haber transcurrido los 30 días para generar el Acta de Finiquito por parte del empleador, y no recibe ninguna notificación, el trabajador debe remitir su reclamo o denuncia al correo [denuncias@mrl.gob.ec](mailto:denuncias@mrl.gob.ec), el escrito debe contener siguiente información:

- Datos del denunciante: Nombres y apellidos, número de cédula, número telefónico de contacto personal (celular y convencional), correo electrónico.

- Datos de la empresa: Nombre o razón social, teléfono, provincia, Cantón, Dirección exacta de la empresa (Calle principal y secundaria), referencia de ubicación.
- Así también, puede acercarse al Ministerio del Trabajo y llenar el formulario de denuncia que se otorga gratuitamente en cada una de las delegaciones de trabajo a fin de poder generar una boleta única; para que las partes empleador y trabajador asistan a una audiencia y puedan llegar a un acuerdo de pago. En caso de no llegar a un acuerdo en la Inspectoría de Trabajo deberá acudir ante los jueces de trabajo (Ministerio de Relaciones Laborales, 2014).

Se puede observar, que el incumplimiento del finiquito por renuncia de mutuo acuerdo, en la mayoría de los casos, es una tarea difícil de realizar, debido a los deficientes mecanismos existentes para materializar mediante una jurisdicción coactiva el pago por parte del empleador, dejando como último recurso la tramitación por tribunales, ante dicha situación muchos trabajadores desisten del pago de su finiquito a causa de la obstaculización y tramite engorroso para la plena satisfacción de dicho derecho.

#### **2.2.6 Jurisdicción Coactiva**

Esta definición la concibe (Benalcázar G, 2005), quienes ejercen la denominada "jurisdicción coactiva" son funcionarios de la Administración Pública, mas no Jueces; y que la coactiva no es sino un procedimiento administrativo por el cual se cobran créditos públicos con fundamento en el privilegio de Autotutela de la Administración en una fase ejecutiva, sin que esto implique aplicar la Jurisdicción en su verdadero y genuino significado de potestad pública que consiste en administrar justicia, juzgar y hacer ejecutar lo juzgado.

Desde otra perspectiva, (Cabeza P, 2016) señala en su trabajo de investigación que la coactiva es un trámite administrativo y que sus funcionarios no pueden ser llamados jueces por más que exista un error en el Código de Procedimiento Civil denominándolos “jueces especiales de la coactiva”. Por consiguiente, el Código Orgánico de la función judicial no los nombra por ningún lado, si bien es cierto que las leyes actuales les facultan una potestad que se denomina en jurisdicción coactiva, sin embargo no quiere decir que sus actuaciones constituyen decisiones judiciales pudiendo presentar acciones en contra de sus actos administrativos cuando sean violados de derechos y garantías constitucionales.

Desde este ámbito, la forma como el Ministerio del Trabajo hace efectiva su potestad del cobro coactivo, argumenta el citado autor, que el procedimiento está ligado a los gobiernos autónomos descentralizados, cuya coactiva es otorgada a través de la Ley (Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización), conforme a lo dispuesto en el Art. 350.- Coactiva.- Para el cobro de los créditos de cualquier naturaleza que existieran a favor de los gobiernos: regional, provincial, distrital y cantonal, éstos y sus empresas, ejercerán la potestad coactiva por medio de los respectivos tesoreros o funcionarios recaudadores de conformidad con las normas de esta sección. La máxima autoridad ejecutiva del gobierno autónomo descentralizado podrá designar recaudadores externos y facultarlos para ejercer la acción coactiva en las secciones territoriales; éstos coordinarán su accionar con el tesorero de la entidad respectiva. (Código Orgánico de Organización Territorial, 2010)

De acuerdo a estas definiciones, se infiere en que la acción coactiva radica en un procedimiento administrativo del Ministerio del Trabajo, que permite presentar acciones que contravengan a las garantías constitucionales. De allí, este mecanismo permite sin menoscabo de su naturaleza, ser incorporada y aplicada en la normativa laboral en los

casos relativos al incumplimiento del acta de finiquito por renuncia de mutuo acuerdo a fin de obligar al empleador a honrar los compromisos laborales con el trabajador.

### **2.2.7 Implicaciones Jurídicas**

De acuerdo con lo establecido en ( Ministerio de Relaciones Laborales, 2014) en función de las implicaciones jurídicas, establece que, el Código del Trabajo, en su artículo 630 establece que para la recaudación de las multas se empleará el proceso coactivo y que, para el efecto se concede al Ministerio de Trabajo la jurisdicción coactiva, que la ejercerá conforme a las normas del Código de Procedimiento Civil; Que, a través del Decreto Ejecutivo No. 10 de 13 de agosto de 2009, publicado en el Registro Oficial No. 10 de 24 de los mismos mes y año, se fusiona la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, SENRES, y el Ministerio de Trabajo el cual asume las competencias y atribuciones.

En este espacio jurídico, el Art. 1.- De conformidad con lo previsto en el artículo 630 del Código del Trabajo, el Ministro de Relaciones Laborales ejerce la jurisdicción coactiva a nivel nacional con el objeto de recaudar los valores que se adeudan a la institución por imposición de multas y sanciones; quien delega esta facultad al correspondiente Juez (a) de Coactiva de las Direcciones Regionales del Trabajo y Servicio Público, el mismo que será seleccionado por la mencionada autoridad, previo informe favorable de la Unidad de Administración del Talento Humano. Art. 2.- En cada Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público, se conformará un Juzgado de Coactiva, con la competencia territorial prevista en el artículo 631 del Código del Trabajo.

En consecuencia, se infiere en el procedimiento jurídico que se desarrolla en función de la aplicación de la jurisdicción coactiva, donde el estado asume a través de los organismos competentes como el Ministerio del Trabajo, las normas que rigen dicho proceso administrativo, fundamentándose en la naturaleza de su ejercicio sustentado en



el código civil. Sin embargo, el Ministerio del trabajo, responde a las exigencias que conlleva una medida coactiva desde el panorama del sector público. No obstante, la norma aplicada al ámbito laboral por incumplimiento del acta de finiquito cuando termina la relación del empleador y trabajador no se aplica en esta materia.

Por cuanto, la investigación aquí desarrollada gira en torno a la factibilidad de incorporar la jurisdicción coactiva en materia laboral, de tal manera que se obligue al empleador al cumplimiento de los compromisos contractuales con los trabajadores. En tanto que en los casos que de hecho exista el incumplimiento del pago de finiquito la Ley establece sanciones contempladas en el ordenamiento jurídico descrito en el acuerdo Ministerial 2017-0113 en concordancia con el MTD-2015-0098, que mediante este sistema se genera y registra las actas de finiquito, así como las sanciones correspondientes por dicho incumplimiento por parte del empleador.

## **2.3 Marco legal**

### **2.3.1 Antecedentes en el Derecho Comparado**

Existen diversas regulaciones sobre la terminación de las relaciones laborales, y modo de cancelación, por el servicio prestado en particular. En la presente sección se establece la comparación, en las formas que las partes dan respuesta a la deuda debida al trabajador, por concepto de finiquito.

### **2.3.2 España**

En la Legislación Española tampoco existe una reglamentación armónica del finiquito laboral o como se le denomina también, documento de liquidación. Por su parte España el finiquito ha ido tomando forma desde la interpretación de las normas Civiles de las convenciones y contratos y desde la jurisprudencia, mostrando una evolución hacia la protección de los derechos del trabajador (Platt, 2015, pág. 12).

Por su parte, en la legislación de este país se ha conceptualizado el finiquito como el documento, que no se encuentra sujeto a formalidades, el cual está integrado por una declaración del trabajador, donde manifiesta conforme a derecho y de acuerdo la terminación laboral, su pautas y además debe percibir la cancelación de dinero por razón de su tiempo de servicio al empleador, no teniendo ninguna reclamación pendiente frente al empleador.

Analizando este concepto, reflejan dos puntos de vista, la primera entendida como la extinción de la relación contractual, el cual se entiende que ha sido celebrado por acuerdos de las partes, conforme a lo establecido en la ley, por lo tanto, el finiquito es el documento, por medio del cual se deja constancia las obligaciones adeudadas de forma recíproca y en segundo lugar, el finiquito puede considerarse como ese documentos que aplican las partes para manifestar mediante escrito la voluntad de dar por concluida su relación laboral.

Desde otro punto de vista, este instrumento se considera de la siguiente manera el finiquito, como la liquidación, en el sentido de que puede tener una serie de situaciones que están referidas a la cancelación del monto acumulado durante el período que se desarrolló la relación laboral. También es común que las partes intervinientes declaren que no se deben nada entre sí.

Por último, desde la perspectiva liquidatoria, como se denomina en el Derecho Español, también ha habido esfuerzos por parte de los tribunales, que han entendido que la suscripción de un finiquito no puede servir de impedimento para que, posteriormente, el trabajador perciba aquellas retribuciones que, habiendo sido devengadas por su trabajo, no hayan sido incluidas en el monto total saldado en el documento (Galarza A. E., 2014).

Por consiguiente, la legislación española, coincide en cierta manera con el ordenamiento ecuatoriano, en relación al finiquito, debido a que el mismo es considerado como un documento que establece la voluntad de las partes por concluida la relación la laboral, además de establecer el compromiso de cancelar una cantidad de dinero, por conceptos de prestaciones acumuladas en el tiempo de la prestación del servicio.

### **2.3.3 Guatemala**

En la legislación guatemalteca, el finiquito laboral, tiene poca regulación, quedando concedida su demarcación a la práctica jurisprudencial, donde se puede señalar:

En referencia al finiquito, existe su determinación en la legislación de Guatemala, en el Art. 23 de la Ley Orgánica del Tribunal y Contraloría de Cuentas. Estableciendo lo siguiente: "Finiquito es la solvencia de toda persona sujeta a glosa o juicio de Cuentas. Constará en resolución firme ya sea de la Contraloría o del Tribunal de Cuentas" (Ley Orgánica del Tribunal y Contraloría de Cuentas, s.f.).

Se puede observar que el finiquito, trata de un documento que contiene una manifestación de voluntad por parte del trabajador, o también es destinada a dar cuenta de la liberación que hace el empleador hacia el trabajador de obligaciones adeudadas, colocándole fin a la relación laboral.

Se debe resaltar que a pesar de estar regulado el finiquito, este no es aplicable a los trabajadores del sector privado, pues aquel se refiere a los empleados y funcionarios públicos sujetos a juicio de cuentas. A pesar de estar escasamente regulado es frecuente su práctica, no existe una definición legal ni regulación expresa en las leyes laborales de Guatemala.

En Guatemala se ha definido al finiquito como "aquel documento que contiene una declaración de voluntad, generalmente del trabajador, en la

que manifiesta haber recibido determinado bien o cantidad de dinero a su entera satisfacción, por conceptos derivados del contrato o relación de trabajo que les ha unido.” (Notarial, 1986).

De la definición referida, se puede resaltar que el contenido del finiquito laboral, consiste en la declaración de voluntad de las partes y el objeto sobre el cual recae dicha declaración consiste en las prestaciones que son reclamadas por el al trabajador.

Al igual como ocurre en la situación de Chile y España, muchas veces el trabajador declara en el finiquito que no tiene reclamo alguno pendiente que formular contra el empleador, no debiéndosele pago alguno por el término de la relación laboral, no obstante, suele suceder que existen reclamos posteriores de su parte, alegando prestaciones o derechos que según el instrumento que firmó se encuentran expresamente pagados, cuestión que como lo hemos dicho, dada la relación asimétrica entre trabajador y empleador, termina por beneficiar a este último (Pérez, 2016).

En este sentido, la jurisprudencia conserva el finiquito como un documento que prueba al empleador que la obligación ha sido pagada o al trabajador que el mismo es titular del pago de dichos conceptos en razón de su servicio laboral prestado durante la vigencia de la relación, pero no considera los derechos reconocidos por el legislador como irrenunciables.

Además, siempre se debe tener en cuenta que los trabajadores pueden firmar un finiquito como solución para que el empleador pague lo adeudado, indicando en el mismo instrumento que no cumplen con los montos reflejados en ellos, protegiendo cualquier reclamo que surja en el futuro de obligaciones pendientes derivadas de la terminación de la relación laboral.

### 2.3.4 Chile

El finiquito en el ordenamiento chileno indica que el mecanismo mediante el cual es utilizado para rescindir el contrato o relación de trabajo. Además, se comprende cómo la terminación de la relación laboral puede originarse mediante un acuerdo completo, no desarrollándose reclamos por conceptos de un concepto laboral, porque en el documento las partes han dejado constancia que declaran que no existe ninguna cantidad o concepto adeudado.

La suscripción del finiquito laboral es precisamente una de aquellas obligaciones legales que surgen al momento de la terminación del contrato de trabajo. La ley impone la necesidad de extender y suscribir el finiquito. De acuerdo a lo dicho anteriormente, el Art. 9° inc. 5 Del Código del Trabajo establece una obligación al empleador, la que consiste en mantener en el lugar de trabajo, o en algún lugar previamente establecido y autorizado con anterioridad por la Inspección del Trabajo, un ejemplar del contrato, y en su caso, uno del finiquito en que conste el término de la relación laboral, firmada por las partes (Jímenez, 2011).

Este inciso anteriormente referido, se agregó en el Código del Trabajo por la Ley 20.396, del 23 de noviembre del año 2009, teniendo como propósito facilitar la obligación de conservar una copia del contrato de trabajo y del finiquito, considerándose dificultoso para aquellas empresas que están en expansión y cambien de domicilio.

Dentro de las principales características de la figura de finiquito en la legislación chilena, se puede destacar lo señalado en el artículo de investigación publicado por parte del Instituto de Previsión social (2015), mencionando que sus principales características son:

1. En caso de renuncia, el trabajador puede presentar una propuesta de finiquito, pero es el empleador quien tiene la obligación proporcionar el documento.
2. En este documento debe quedar claramente identificada la causal de despido y todos los acuerdos a los que se comprometen ambas partes, en lo que respecta a plazos, indemnizaciones y el monto que el empleador debe pagar al empleado.
3. El finiquito debe ser ratificado ante un ministro de fe.
4. Para que el finiquito sea válido debe contar con la firma del empleador y trabajador (o de sus representantes, a través de un poder simple). En caso de despido, el trabajador tiene el derecho a no firmar el finiquito si no está de acuerdo con la o las causales.
5. El empleador debe estar al día con el pago de las cotizaciones previsionales, de salud y del seguro de desempleo (si corresponde) hasta el último día del mes anterior al despido (párrf.4).

Por consiguiente el ordenamiento jurídico chileno se estipula el finiquito, para su legal validación, debe contener: La causa del despido, el pago de las indemnizaciones, que son referentes a la sustitutiva del aviso previo, indemnizaciones y vacaciones proporcionales, por los años de servicio dados en la empresa, además de otros valores que el empleador está en la obligación de cancelar, y finalmente acreditar que las cotizaciones previsionales fueron pagadas hasta el último mes antes de ocurrir la terminación laboral.

A su vez, Vega (2017) en su estudio señala que persona que renuncia, también tiene derecho al pago del finiquito, el empleado puede hacer una propuesta de finiquito y presentarla de manera inmediata con su carta de renuncia, pero es necesario destacar que la propuesta de finiquito no obliga

al empleador a cancelarla tal cual ha sido propuesta por el empleador, debiendo el mismo verificar si dicho valor es el que debe cancelar.

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1 Tipos de Investigación

##### **Método Analítico.**

De acuerdo a (Bottasso, 2013) el método analítico este parte de los conocimientos y clasificaciones de los distintos componentes fundamentales que constituyen parte de ella y de las correspondencias que sostienen entre sí. Se basa en las hipótesis de que a partir del todo absoluto se puede tratar y demostrar las características de cada una de sus partes y de los vínculos entre ellas.

Este método permite aplicar posteriormente el método comparativo, con la finalidad de constituir principalmente las relaciones de causalidad que se encuentran entre las variables o factores de la realidad estudiada. Es un método básico para toda investigación científica y es necesario para ejecutar procedimientos teóricos como son la conceptualización y la clasificación.

##### **Método Comparativo.**

Según (Bottasso, 2013) En este método se lleva a cabo en forma crítica un contraste entre los factores del objeto de estudio usualmente representados por variables y constantes de la realidad estudiada que puede compararse, además con otras realidades parecidas. Este método consiste en establecer analogías con enfoques de búsqueda diferenciadora y búsqueda antagónica.

El método comparativo ayuda a establecer distinciones entre sucesos o variables que son repetitivos en realidades estudiadas, esto conlleva en algunos casos a una característica de generalidad y en otros casos a la particularidad, la aplicación de este método nos permite identificar de una manera simple a los elementos de la realidad que



pertenecen a la categoría de elementos comunes, delimitando a un área de factores y causas originarias y conduciendo a las hipótesis básicas que fundamentan a la investigación.

### **Método Descriptivo**

De acuerdo a (Bottasso, 2013) el método descriptivo realiza una exposición narrativa, numérica o gráfica, bien detallada y exhaustiva de la realidad que se estudia, su finalidad es buscar un conocimiento inicial de la realidad que se produce en la observación directa del investigador y del conocimiento que se obtiene mediante la lectura o estudio de las informaciones aportadas por otros autores (p.18).

Este método cuyo objetivo es exponer con el mayor rigor metodológico, información significativa sobre la realidad en estudio con los criterios establecidos por la academia con la finalidad de analizar el tema que a investigar.

### **Método Documental.**

Según (Cruz , 2014) este método consiste en un proceso ordenado y lógico, de pasos para realizar una investigación documental sobre algún problema que nos inquiete, interese o preocupe, cuyos resultados serán de validez científica. Se realiza la lectura reflexiva, intentando comprender el tema propuesto, en este método se realiza un esquema que precede al análisis. Hay que mantener la jerarquización de ideas en el análisis: Idea General, Idea principal, Idea secundaria y Desarrollo.

La finalidad de este método es reunir, extraer y recopilar información para llegar a la comprensión del mismo; debemos de detectar, obtener y consultar la bibliografía adecuada de acuerdo a nuestros propósitos de estudio para la información.

### 3.2 Enfoques de la investigación

Dentro del enfoque que se desarrolla en esta investigación con enfoque mixto, es decir cualitativo y cuantitativo, puesto que por la rigurosidad y variabilidad en función de los hechos se establece este enfoque.

**Enfoque cualitativo:** Como indica su propia denominación, tiene como objetivo la descripción de las cualidades de un fenómeno. No se trata de probar o de medir en qué grado una cierta cualidad se encuentra en un cierto acontecimiento dado, sino de descubrir tantas cualidades como sea posible. En investigaciones cualitativas se debe hablar de entendimiento en profundidad en lugar de exactitud: se trata de obtener un entendimiento lo más profundo posible. (Paz, 2014, pág. 27).

A través de este enfoque se procede a detallar los aspectos y causas que originan la problemática planteada, valorando los criterios y opiniones obtenidos de las entrevistas practicadas por el autor de la investigación, con el fin de profundizar en la temática a fin de aportar posibles soluciones.

**Enfoque Cuantitativo.** - Los estudios de enfoque cuantitativo pretenden la explicación de una realidad social vista desde una perspectiva externa y objetiva. Su intención es buscar la exactitud de mediciones o indicadores sociales con el fin de generalizar sus resultados a poblaciones o situaciones amplias. Trabajan fundamentalmente con el número, el dato cuantificable. (Paz, 2014, pág. 19).

Mediante la realización de las encuestas se obtuvieron resultados acerca de la problemática, procediéndose a revisarlos, evaluarlos y procesarlos en datos numéricos a fin de percibir las incidencias que ha tenido la problemática y elaborar las recomendaciones para el desarrollo de la propuesta.

### **3.3 Técnicas de investigación**

Entre las técnicas de recolección de información está la encuesta y la entrevista. Dada la naturaleza de esta investigación: la entrevista dirigida a tres Abogados en ejercicio especializados en el área laboral e Inspectores del Ministerio del Trabajo; por otro lado, las encuestas dirigidas a una muestra de abogados de la provincia del Guayas que estén especializados en el área laboral.

La entrevista es una técnica de recopilación de información mediante una conversación, con la que además de adquirirse información acerca de lo que se investiga, tiene importancia desde el punto de vista educativo; los resultados a lograr en la misión dependen en gran medida del nivel de comunicación entre el investigador y los participantes en la misma. (Castillo & Orozco, 2014).

Se practicaron entrevistas a los abogados en el área laboral con el fin de obtener información desde el ámbito legal sobre la incidencia de una acción coactiva aplicada a procesos por incumplimiento por parte de los empleadores en el pago del finiquito de los trabajadores que han renunciado por mutuo acuerdo.

La encuesta es una técnica de adquisición de información de interés sociológico, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado. En la encuesta a diferencia de la entrevista, el encuestado lee previamente el cuestionario y lo responde por escrito, sin la intervención directa de persona alguna de los que colaboran en la investigación. (Chávez, 2014).

Las encuestas fueron practicadas a los abogados de ejercicio libre en la rama laboral, de la ciudad de Guayaquil, a fin de comprobar si es frecuente ver casos en donde el trabajador no le ha sido satisfecho el pago de su finiquito.

### 3.4 Población y muestra

El universo de este estudio está construido por los abogados en ejercicio libre en el ámbito laboral de la ciudad de Guayaquil; también se practicarán entrevistas a inspectores adscritos al Ministerio del Trabajo.

Tabla 1 Población y muestra

<b>Nro</b>	<b>DETALLE</b>	<b>CANTIDAD</b>
1	Abogados en libre ejercicio que han llevado juicios laborales. (Fuente Colegio de Abogados del Guayas 2017)	15.473

Elaborado: Álvarez, Jorge.

#### 3.4.1 Muestra

Referido el universo que está integrado por los abogados inscritos en el Colegio de Abogados del Guayas, estando registrados aproximadamente 15.473, partiendo de la misma se procedió al cálculo de la muestra respectivamente; ya con datos claros y precisos, los cuales fueron procesados para el sometimiento a técnicas e instrumentos investigativos.

**Tamaño de la muestra.** - Para calcular la población objeto se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(k^2) * p * q * N}{(e^2) * (N - 1) + (k^2) * p * q}$$

#### TAMAÑO DE MUESTRA DE LA POBLACIÓN DE ABOGADOS

N: 15473

K: 1.96

e: 5%

p: 0.5

q:0.5

$$n = \frac{(1.96^2) * 0.5 * 0.5 * 15473}{(5^2) * (15473 - 1) + (1.96^2) * 0.5 * 0.5}$$

Lo que implica que la muestra probabilística sería 375 Abogados del Guayas que serán encuestados. Y los inspectores de trabajo que laboran en la misma ciudad serán entrevistados, escogiéndolos de forma aleatoria y por conveniencia.

### 3.5 Análisis de los resultados

#### 3.5.1 Encuestas a Abogados

1. ¿Conoce que, al concluir la relación laboral con un trabajador, debe cancelarse una liquidación de haberes?

Tabla 2 Debe cancelarse una liquidación

Ítems	Resultados	Frecuencia
Totalmente de acuerdo	250	67%
De acuerdo	125	33%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	375	100%

Fuente: Abogados laboristas en Guayaquil  
Elaborador por: Álvarez, Jorge.

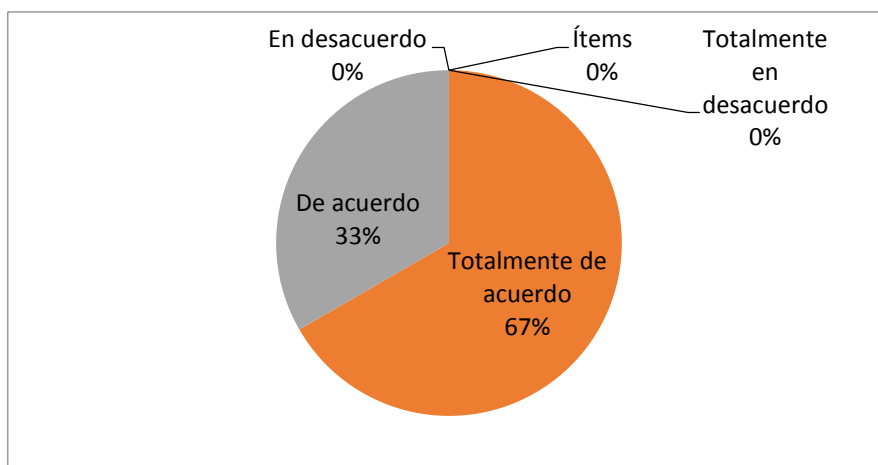


Gráfico 1 Debe cancelarse una liquidación

Fuente: Abogados laboristas en Guayaquil  
Elaborador por: Álvarez, Jorge.

**Análisis:** Del 100 % de las personas encuestadas, un 67% manifestaron estar totalmente de acuerdo en que ampliamente debe cancelarse al trabajador el finiquito terminado la relación laboral, el 33% indico estar de acuerdo con el planteamiento.

2. ¿Conoce que el trabajador que da por termina la relación laboral por mutuo acuerdo, tiene derecho a solicitar el pago de un finiquito en 15 días?

Tabla 3 Trabajador tiene derecho a pago de finiquito

Ítems	Resultados	Frecuencia
Totalmente de acuerdo	279	74%
De acuerdo	96	26%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	375	100%

Fuente: Abogados laboristas en Guayaquil

Elaborador por: Álvarez, Jorge

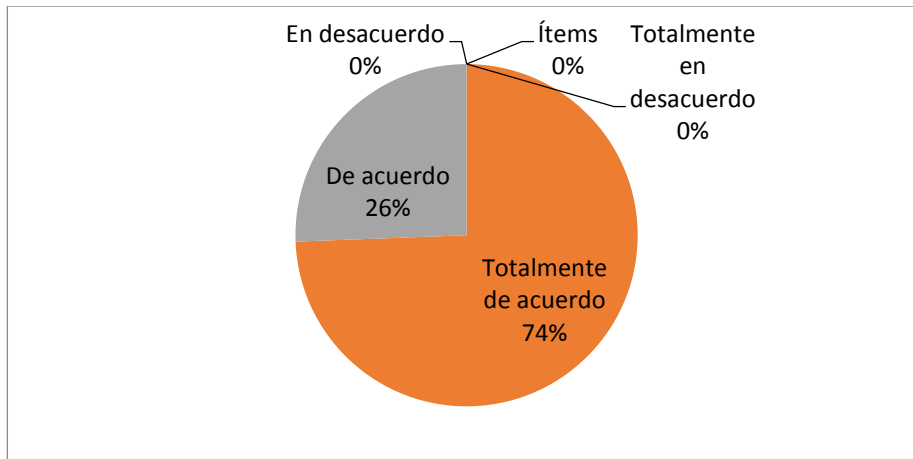


Gráfico 2 Trabajador tiene derecho a pago de finiquito

Fuente: Abogados laboristas en Guayaquil

Elaborador por: Álvarez, Jorge.

**Análisis:** Del 100 % de las personas encuestadas, un 74% manifestaron estar totalmente de acuerdo que la persona que da por termina la relación laboral por mutuo acuerdo, puede solicitar el pago de su finiquito, el 26% indico estar de acuerdo con el planteamiento.

3. ¿Considera que es insuficiente la legislación laboral, para que el trabajador que renunció pueda exigir el pago de su liquidación de haberes?

Tabla 4 Insuficiente legislación laboral

Ítems	Resultados	Frecuencia
Totalmente de acuerdo	289	77%
De acuerdo	86	23%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	375	100%

Fuente: Abogados laboristas en Guayaquil

Elaborador por: Álvarez, Jorge.

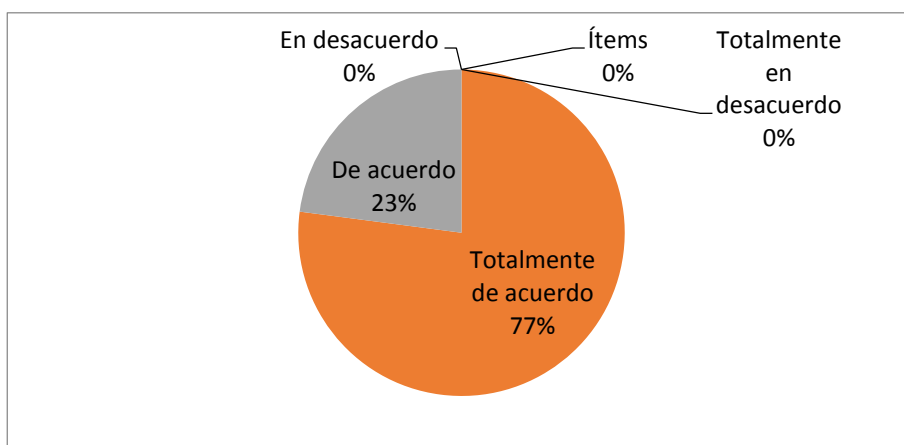


Gráfico 3 Insuficiente legislación laboral

Fuente: Abogados laboristas en Guayaquil

Elaborador por: Álvarez, Jorge.

**Análisis:** Del 100 % de las personas encuestadas, un 77% manifestaron estar totalmente de acuerdo, la legislación es insuficiente en cuanto a la protección en que el pago del finiquito al trabajador, por el contrario, el 23% está de acuerdo con el planteamiento.



4. ¿Considera necesario reforzar la legislación laboral, para garantizar el pago del finiquito a los trabajadores que han terminado la relación laboral de mutuo acuerdo?

Tabla 5 Se debe reforzar la legislación nacional

Ítems	Resultados	Frecuencia
Totalmente de acuerdo	261	70%
De acuerdo	114	30%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	375	100%

Fuente: Abogados laboristas en Guayaquil

Elaborador por: Álvarez, Jorge.

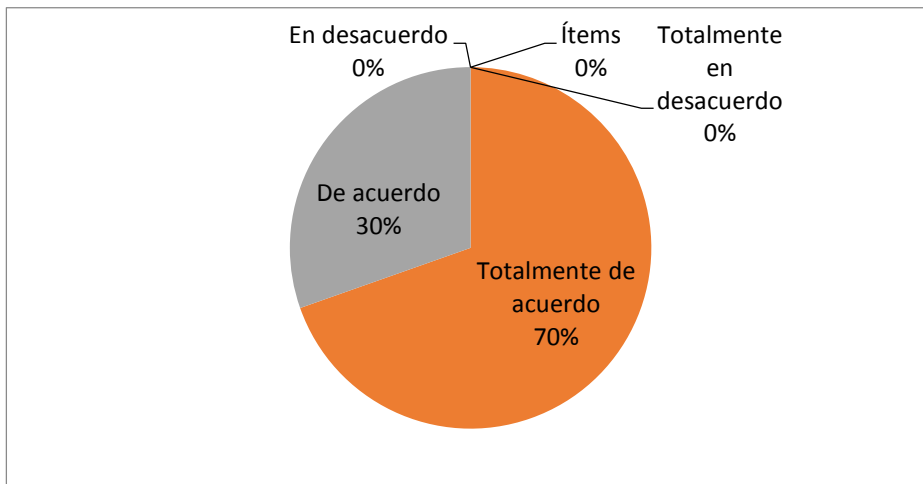


Gráfico 4 Se debe reforzar la legislación nacional

Fuente: Abogados laboristas en Guayaquil.

Elaborador por: Álvarez, Jorge.

**Análisis:** Del 100 % de las personas encuestadas, un 54% manifestaron estar totalmente de acuerdo que la norma debe ser reforzada a fin de garantizar el pago del finiquito al trabajador, el 29% indico estar de acuerdo y el 17% en desacuerdo con el planteamiento.

5. ¿Debería contarse con medidas coercitivas para el cobro del finiquito, en caso de no ser cancelado al trabajador que ha terminado la relación laboral por mutuo acuerdo?

Tabla 6 Contar con medidas coercitivas

Ítems	Resultados	Frecuencia
Totalmente de acuerdo	197	53%
De acuerdo	178	47%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	375	100%

Fuente: Abogados laboristas en Guayaquil.  
Elaborador por: Álvarez, Jorge.

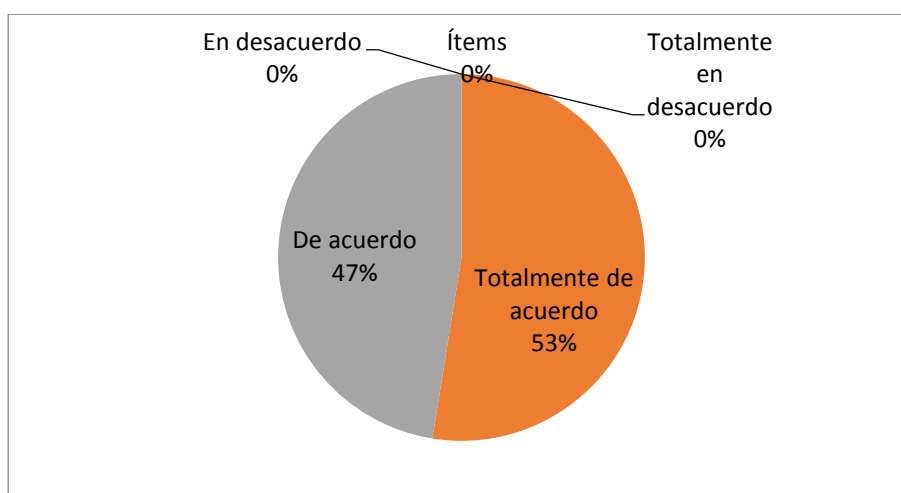


Gráfico 5 Contar con medidas coercitivas

Fuente: Abogados laboristas en Guayaquil.  
Elaborador por: Álvarez, Jorge.

**Análisis:** Del 100 % de las personas encuestadas, un 53% manifestaron estar totalmente de acuerdo, que se debe contar con medidas coercitivas para exigir el pago del finiquito, en caso de que el trabajador ha renunciado por mutuo acuerdo, el 47% indico estar de acuerdo con el planteamiento.

6. ¿Considera que debería establecerse multa al empleador que no paga en el término de ley el acta de finiquito al trabajador cuando la relación ha terminado por mutuo acuerdo?

Tabla 7 Cancelar multa al empleador por falta de pago de finiquito

Ítems	Resultados	Frecuencia
Totalmente de acuerdo	133	35%
De acuerdo	188	50%
En desacuerdo	54	14%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	375	100%

Fuente: Abogados laboristas en Guayaquil.

Elaborador por: Álvarez, Jorge.

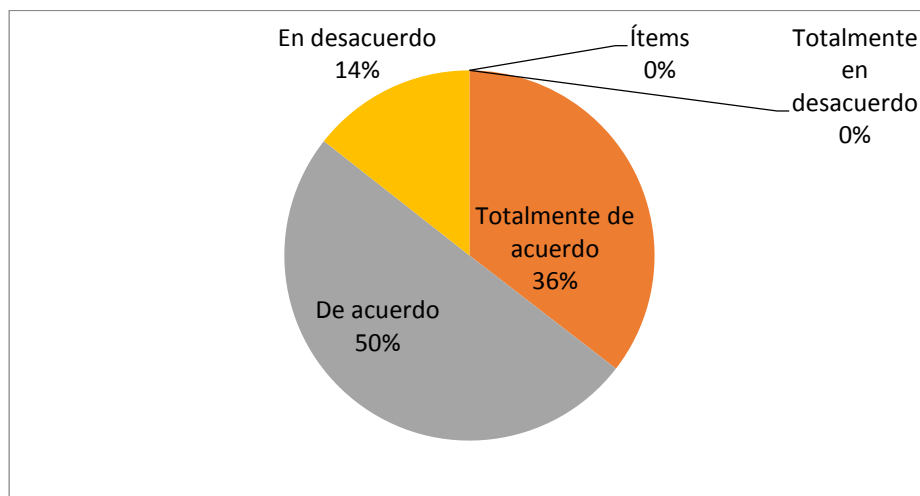


Gráfico 6 Cancelar multa al empleador por falta de pago de finiquito

Fuente: Abogados laboristas en Guayaquil.

Elaborador por: Álvarez, Jorge.

**Análisis:** Del 100 % de las personas encuestadas, un 50% manifestaron de acuerdo que el empleador sea obligado a pagar una multa por retardarse o negarse al pago del finiquito, el 36% indicó estar totalmente de acuerdo con el planteamiento.

7. ¿Considera que deben ser establecidas multas del mismo valor correspondiente por terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo, al empleador que no paga el finiquito, dentro del tiempo establecido por la ley?

Tabla 8 Multas establecida por el mismo valor correspondiente por terminación por mutuo acuerdo.

Ítems	Resultados	Frecuencia
Totalmente de acuerdo	233	62%
De acuerdo	88	23%
En desacuerdo	54	14%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	375	100%

Fuente: Abogados laboristas en Guayaquil.  
Elaborador por: Álvarez, Jorge

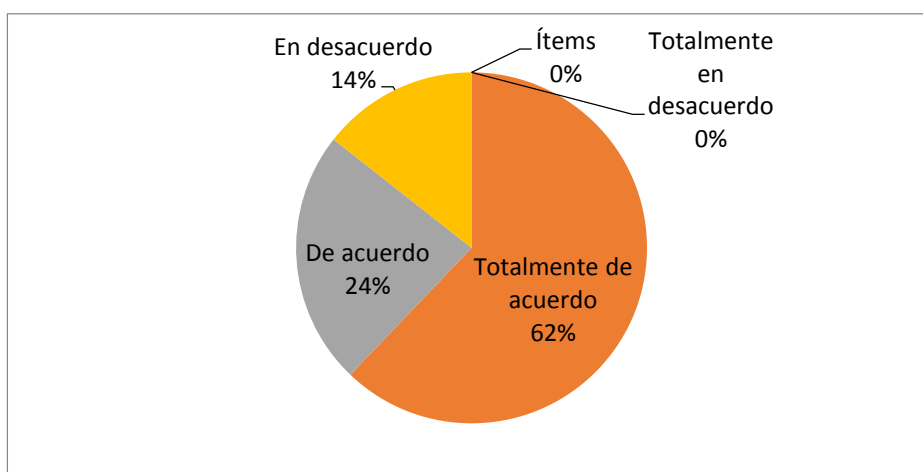


Gráfico 7 Multas establecida por el mismo valor correspondiente por terminación por mutuo acuerdo

Fuente: Abogados laboristas en Guayaquil.

Elaborador por: Álvarez, Jorge.

**Análisis:** Del 100 % de las personas encuestadas, un 62% manifestaron estar totalmente de acuerdo que sería una solución que se establezca el pago de una multa conforme al monto que le correspondía cancelar al empleador al trabajador por concepto de finiquito, el 24% indico estar de acuerdo y el 14% en desacuerdo con el planteamiento.

8. ¿Está de acuerdo que se entregue al trabajador el valor de la multa generada por el no pago del finiquito?

Tabla 9 Entregar dinero de multa al trabajador

Ítems	Resultados	Frecuencia
Totalmente de acuerdo	167	45%
De acuerdo	198	53%
En desacuerdo	10	3%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
<b>Total</b>	<b>375</b>	<b>100%</b>

Fuente: Abogados laboristas en Guayaquil.

Elaborador por: Álvarez, Jorge.

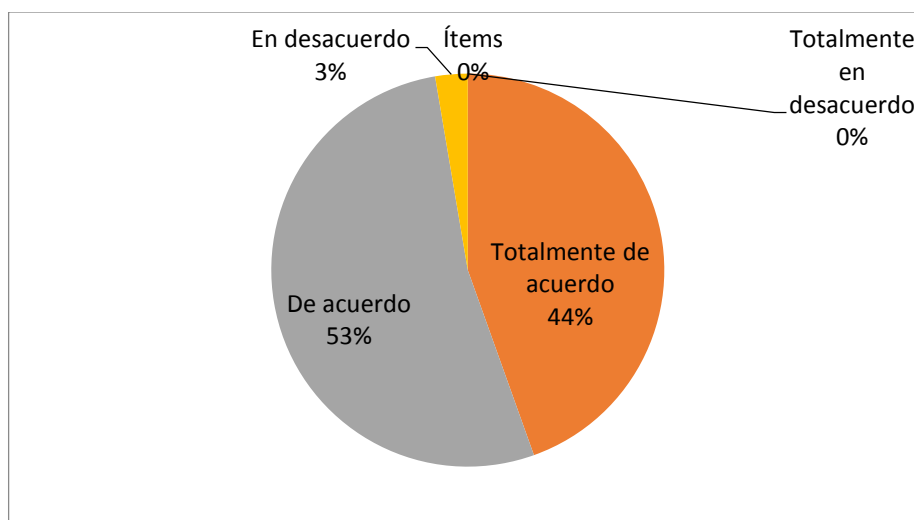


Gráfico 8 Entregar dinero de multa al trabajador

Fuente: Abogados laboristas en Guayaquil.

Elaborador por: Álvarez, Jorge.

**Análisis:** Del 100 % de las personas encuestadas, un 53% manifestaron estar de acuerdo que pueda ser establecido que la multa cobrada al empleador por concepto de finiquito se entregada al trabajador, para cancelar dicha deuda, el 44% indico estar totalmente de acuerdo, el 3% en desacuerdo con el planteamiento.

9. ¿Está de acuerdo, que el Ministerio de Trabajo, emplee la figura coactiva para cobrar las multas a los empleadores por el incumplimiento del acta de finiquito al trabajador que de mutua acuerdo se ha terminado la relación laboral?

Tabla 10 Ministerio aplique figura coactiva

Ítems	Resultados	Frecuencia
Totalmente de acuerdo	203	54%
De acuerdo	172	46%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	375	100%

Fuente: Abogados laboralistas en Guayaquil.

Elaborador por: Álvarez, Jorge.

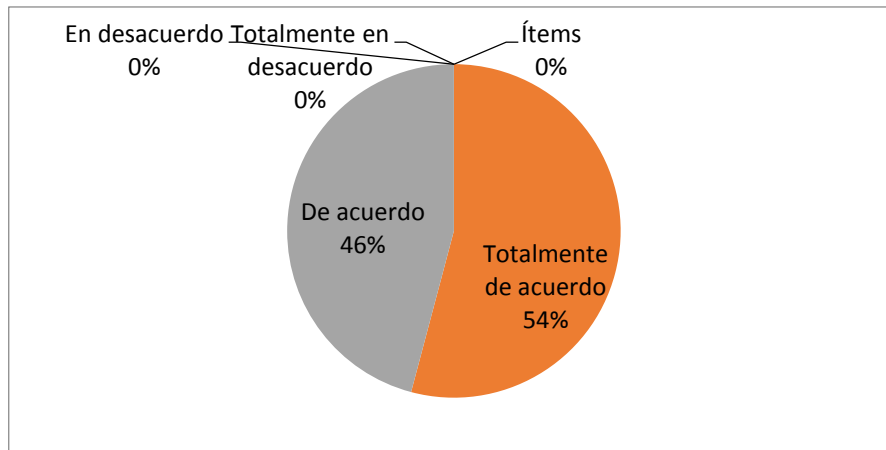


Gráfico 9 Ministerio aplique figura coactiva

Fuente: Abogados laboralistas en Guayaquil.

Elaborador por: Álvarez, Jorge.

**Análisis:** Del 100 % de las personas encuestadas, un 54% manifestaron estar totalmente de acuerdo, que el Ministerio de Trabajo aplique la figura coactiva para cobrar multas a los empleadores por incumplimiento del acta de finiquito al trabajador, un 46% está de acuerdo con lo planteado.

10. ¿Está de acuerdo que se regule en el Código del Trabajo, medidas cautelares para exigir el pago del finiquito en los casos que se ha terminado la relación laboral por mutuo acuerdo?

Tabla 11 Medidas cautelares para exigir el pago de finiquito

Ítems	Resultados	Frecuencia
Totalmente de acuerdo	151	40%
De acuerdo	172	46%
En desacuerdo	52	14%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	375	100%

Fuente: Abogados laboristas en Guayaquil.

Elaborador por: Álvarez, Jorge.

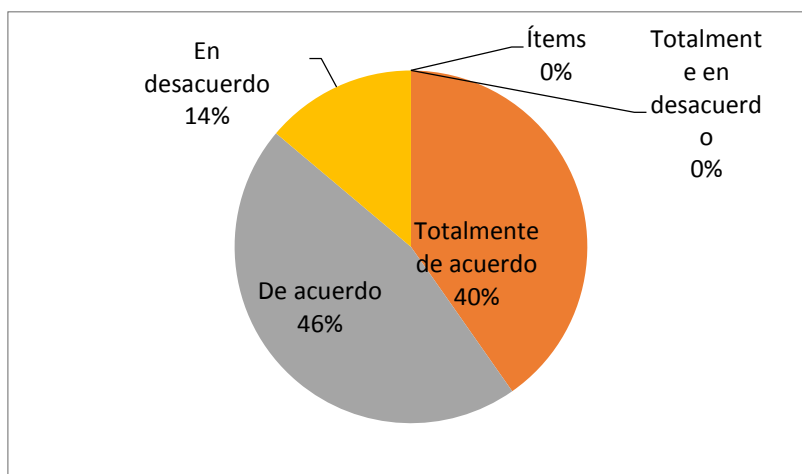


Gráfico 10 Medidas cautelares para exigir el pago de finiquito

Fuente: Abogados laboristas en Guayaquil.

Elaborador por: Álvarez, Jorge.

**Análisis:** Del 100 % de las personas encuestadas, un 46% manifestaron estar de acuerdo que se regule en el Código del Trabajo medidas cautelares para exigir el pago del finiquito en los casos que se ha terminado la relación laboral por mutuo acuerdo y el 40% de acuerdo con el planteamiento, un 14% está en desacuerdo.

### 3.5.2 ENTREVISTA

**TEMA:** INCUMPLIMIENTO DEL PAGO DEL ACTA DE FINIQUITO EN CASO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR MUTUO ACUERDO Y SUS IMPLICACIONES JURÍDICAS COHERCITIVAS

**OBJETIVO:** Indagar a través de la toma de datos cualitativos acerca de la problemática abordada en el pago del finiquito con causa renuncia por mutuo acuerdo.

1. ¿Considera necesario **reforzar la legislación laboral**, para garantizar el pago del finiquito a los trabajadores que por mutuo acuerdo han terminado la relación laboral?
2. ¿Está de acuerdo que se **regule en el Código del Trabajo, medidas coercitivas** para exigir el pago del finiquito en los casos que por mutuo acuerdo se ha terminado la relación laboral con el trabajador?
3. ¿Qué **medidas coercitivas** se debería incorporar **en el Código de Trabajo**, para pago de actas de finiquito que por mutuo acuerdo han terminado la relación laboral?
4. ¿Considera que debería establecerse **multa, al empleador que no paga el acta de finiquito** en el término de ley?
5. ¿Está de acuerdo que se regule, en el **Código del Trabajo medidas cautelares**, aplicadas por el Ministerio de Trabajo, para exigir el pago del finiquito en los casos que el trabajador por mutua acuerdo ha terminado la relación laboral?
6. ¿Considera que al **pagarse de manera puntual** las liquidaciones de haberes de finiquito por terminación laboral de mutuo acuerdo, **se presentarían menos reclamos judiciales?**



**a. Presentación y Resultados de las Entrevistas a Jueces Laborales.**

Entrevistados:

A.- Abogado CARRASCO SANCHEZ DUGLAS, Juez funcionario laboral de la Unidad Judicial del Guayas.

B.- Abogado FACTEL NOEL CEVALLOS VELEZ, Juez funcionario laboral de la Unidad Judicial del Guayas.

C.- Doctor ROGEL OLMEDO MOREIRA, Juez funcionario laboral de la Unidad Judicial del Guayas.

1. ¿Considera necesario reforzar la legislación laboral, para garantizar el pago del finiquito a los trabajadores que por mutuo acuerdo han terminado la relación laboral?

A.- La misma ley establece eso ya está legislado, el pago debe ser inmediato ahora que se establezca una sanción seria lo correcto para castigar al empleador moroso.

B.- Pero la ley es clara y dice: que son quince días para el pago del finiquito cuando un trabajador ha renunciado por mutuo acuerdo, no considero que debería en menos tiempo, hay que considerar que la administración de las empresas depende de otros trabajadores.

C.- Si es muy necesario que se regule la Ley sobre este tema, la misma establece que se debe pagar en los siguientes quince días, pero, nada dice si no cancela el empleador.

2. ¿Está de acuerdo que se regule en el Código del Trabajo, medidas coercitivas para exigir el pago del finiquito en los casos que por mutuo acuerdo se ha terminado la relación laboral con el trabajador?

A.- De las que ya existen se deberían ver otras formas de cobro inmediato, no se sean tan burócratas y el trabajador deba emplear recursos adicionales para tratar de cobrar valores que le corresponden por derecho.

B.- Si, es importante que el legislador inserte otras medidas coercitivas para que sean cobrados los valores que corresponden al trabajador de forma efectiva, ya que las existentes son poco útiles para la satisfacción del trabajador, esta medida coercitiva debe ser en instancia administrativa no en el juzgado, porque hasta llegar allí requiere tiempo y costos.

C.- Por supuesto se debe incrementar medidas para el cobro de forma inmediata del finiquito por esta causa de renuncia por mutuo acuerdo, hay gran cantidad de empleadores que no pagan a pesar que el trabajador hace un esfuerzo por concluir la relación laboral en los mejores términos.

3. ¿Qué medidas coercitivas se debería incorporar en el Código de Trabajo, para pago de actas de finiquito que por mutuo acuerdo han terminado la relación laboral?

A.- Se debería implementar la coactiva para que el cobro de inmediato después del término de ley

B.- El Ministerio de Trabajo debería cobrar por medio de coactiva en estos casos.

C.- Si, por supuesto, la ley debe ser clara y precisa y sería bueno que se establezca un artículo en el código de Trabajo más o menos como el artículo 94, sanción para el empleador moroso.

4. ¿Considera que debería establecerse multa, al empleador que no paga el acta de finiquito en el término de ley?

A.- Si, me parece que sería excelente la idea, hay que cambiar la mentalidad de los empleadores, mientras no se logre eso no habrá ley que se respete de forma voluntaria.

B.- No haría la diferencia, si el trabajador renuncia de por mutuo acuerdo lo mínimo que debería hacerse por él es pagarle de forma inmediata, entonces se debe reforzar la norma para lograr que aquellos pagos se logren de forma inmediata. La ley no las multas.

C.- Al empleador que no pague el finiquito al trabajador que ha renunciado, debe ser sancionado con multa de uno a tres salarios básicos unificados y estos valores ser entregados al trabajador ya que este ha perjudicado en sus derechos.

5. ¿Está de acuerdo que se regule, en el Código del Trabajo medidas cautelares, aplicadas por el Ministerio de Trabajo, para exigir el pago del finiquito en los casos que el trabajador por mutua acuerdo ha terminado la relación laboral?

A.- La misma ley establece eso ya está legislado, el pago debe ser inmediato ahora que se establezca el cobro del finiquito por renuncia de mutuo acuerdo mediante coactiva, del MT. Sería lo correcto para castigar al empleador moroso.

B.- Pero la ley es clara y dice: que son quince días para el pago del finiquito cuando un trabajador ha renunciado voluntariamente, no considero que debería en menos tiempo; si en este tiempo no paga si sería notable que el MT de forma administrativa cobre el finiquito por renuncia de mutuo acuerdo.

C.- Si, el Ministerio de trabajo es el encargado de primera mano a precautelar el derecho de los trabajadores, y es allí que se deben tomar medidas para evitar este tipo de abusos con el trabajador.

6. ¿Considera que al pagarse de manera puntual las liquidaciones de haberes de finiquito por terminación laboral de mutuo acuerdo, se presentarían menos reclamos judiciales?

A.- Siempre pasa eso, para la mayoría de los empleadores es una costumbre no pagar las indemnizaciones que corresponden al trabajador. Por supuesto que sí, el estado por medio de los entes encargados de velar por el trabajador pudiera estar preocupado por otros asuntos.

B.- En gran parte de los juicios que llevo se dan porque no llegan a un pago justo cuando el trabajador ha enunciado por mutuo acuerdo, fuera al contrario no llegarían a instancias judiciales.

C.- Es una gran verdad, en mi juzgado, me atrevo a decir que sería, un diez por ciento de las demandas llevan esta pretensión, desde allí ya podríamos decir que serían menos el diez por ciento de casos, más aún si esto lo arreglarían de primera mano en el ministerio de trabajo con las denuncias y fuerza coercitiva para exigir al empleador.

## ANÁLISIS DE ENTREVISTA. -

De la entrevista con los señores Jueces, se puede apreciar que la ley para la materia que estamos tratando es de poco alcance, no cubre la necesidad de cobro de acta de finiquito al trabajador que termino por mutuo acuerdo la relación de trabajo y que es menester aplicar la coactiva en instancia administrativa para que se encargue de cobrar valores de finiquito al igual que las multas y sean entregadas al trabajador, vulnerado de los derechos.

### 3.5.3 ENTREVISTA A INSPECTOR DEL TRABAJO

**TEMA:** INCUMPLIMIENTO DEL PAGO DEL ACTA DE FINIQUITO EN CASO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR MUTUO ACUERDO Y SUS IMPLICACIONES JURÍDICAS COHERCITIVAS.

**OBJETIVO:** Indagar a través de la toma de datos cualitativos acerca de la problemática abordada en el pago del finiquito por mutuo acuerdo.

1. ¿Considera necesario **reforzar la legislación laboral**, para garantizar el pago del finiquito a los trabajadores que ha terminado la relación laboral por mutuo acuerdo?
2. ¿Está de acuerdo que se **regule en el Código del Trabajo medidas coercitivas**, para exigir el pago del finiquito en los casos que el trabajador ha terminado de mutuo acuerdo la relación laboral?
3. ¿Considera que deben ser establecidas **multas** del mismo valor correspondiente a la terminación por mutuo acuerdo, al empleador que no paga el finiquito dentro del tiempo establecido por la ley?
4. ¿Está de acuerdo que se **entregue al trabajador el valor de la multa** generada por el no pago del finiquito?
5. ¿Está de acuerdo que se emplee la **figura coactiva** para cobrar las multas a los empleadores por el no pago del finiquito por causa de terminación laboral por mutua acuerdo en tiempos establecido en la ley?

## **Presentación y Resultados de las Entrevistas a Inspectores de trabajo.**

Entrevistados:

A.- Abogada SALOME MIBELA, Inspectora de Trabajo de la provincia del Guayas.

B.- Abogado ANGEL ROMERO, Inspector de Trabajo de la provincia del Guayas.

C.- Abogado ERMESON PERALTA, Inspector de Trabajo de la provincia del Guayas.

1 ¿Considera necesario **reforzar la legislación laboral**, para garantizar el pago del finiquito a los trabajadores que han terminado la relación laboral por mutuo acuerdo?

A.- La figura se llama acuerdo de las partes y está ya legislada en el Art. 169 numeral 2 del Código de trabajo, de igual forma en el Acuerdo Ministerial 0098 del año 2015, Art. 8 que sanciona al empleador con multa de 200 dólares por no registrar en el sistema SAITE; entonces con mucha frecuencia se ha tenido que multara a empleadores que no cumplen con la normativa.

B.- Si debería ser más estricto el cobro y más fuerte en el ámbito económico, no solo los 200 dólares que cobra como multa el Ministerio de Trabajo, de esta manera nosotros ayudamos, porque quizás muchas empresas, no digo todas, pero si hay empresas que prefieren cancelar la multa y no cancelar al trabajador.

C.- Si, el Legislador debe reforzar las leyes sobre este asunto, el trabajador es muy vulnerable frente al empleador cuando entra el plano legal.

2 ¿Está de acuerdo que se **regule en el Código del Trabajo medidas coercitivas**, para exigir el pago del finiquito en los casos que el trabajador ha terminado su relación laboral por mutuo acuerdo?

A.- Claro que sí, el Código de Trabajo, es una herramienta que lo aplica el Ministerio de Trabajo y las Unidades judiciales de lo laboral y debe implementar una medida coercitiva para que aplique la administración a la que pertenecen, nosotros solo somos un ente sancionador, por ahora no tenemos coercitividad, por lo tanto, no podemos obligar al empleador a pagar, es necesario que aquí como ministerio tengamos esas medidas.

B.- Si existen medidas, pero en nada ayuda ya que la fuerza para cobrar las multas se queda en el estado, nada saca el trabajador que multen al empleador y él se quede igual o peor que antes.

C.- Si, deben implementar otras medidas, las existentes no ayudan a resolver el problema.

3 ¿Considera que deben ser establecidas **multas** del mismo valor correspondiente al desahucio, al empleador que no paga el finiquito, dentro del tiempo establecido por la ley?

A.- No, esto daría que el empleador pague de preferencia al Ministerio de Trabajo y deje de pagar el finiquito al trabajador.

B.- Mientras sea mayor a lo que se establezca actualmente, si estoy de acuerdo. Los empleadores deben tener más conciencia y no esperar las multas del Ministerio del Trabajo.



C.- Si deben establecerse multas, ojalá con el doble del valor del que le corresponde efectuar el pago al mismo trabajador.

4 ¿Está de acuerdo que se **entregue al trabajador el valor de la multa** generada por el no pago del finiquito?

A.- Si estoy de acuerdo, se debe entregar al trabajador el valor de las multas generadas al empleador, pero debería cobrarse el doble para que sea entregado una parte al Ministerio del Trabajo por gastos de gestión.

B.- Debería ser mediada esta multa, el estado hace inversiones y cuida los derechos de los trabajadores, por lo tanto, la multa debe ser en forma proporcional.

C.- Debe ser equitativa una parte para el estado y la otra para el trabajador que ha sido vulnerado su derecho.

5.- ¿Está de acuerdo que se emplee la **figura coactiva** para cobrar las multas y valores de finiquito a los empleadores por el no pagan en tiempos establecido en la ley el finiquito en los casos de terminación laboral por mutua acuerdo?

A.- Si existen esas figuras, pero solo para el cobro de multas mas no para el cobro de valores del acta.

B.- Si existe, esas medidas en la figura coactiva, el capricho de los emperadores es pagar la multa y no al trabajador, desde este punto de vista debe también cobrarse el monto del valor del finiquito por coactiva del Ministerio de Trabajo,

C.- Si, fuera una buena alternativa donde se rehúse el empleador a pagar el finiquito, tan solo el Ministerio de Trabajo las cobraría los valores de finiquitos más las multas correspondientes y así no se llevarían al juzgado este tipo de demanda con esta pretensión.

## ANÁLISIS DE ENTREVISTAS. –

Realizada la entrevista de los señores Inspectores de Trabajo, con claridad se denota que la legislación en el ámbito laboral y exclusivamente al tratarse del pago del finiquito por renuncia de mutuo acuerdo es débil, necesita ser reforzada para dar más seguridad y tranquilidad al trabajador que decide terminar la relación laboral; si empleador decide no pagar el acta de finiquito, el Ministerio de Trabajo, organismo creado para precautelar los derechos de los trabajadores, no puede obligar o imponer cuyo pago, al menos cobraría una multa que solo beneficia al estado, mas esta multa en el entorno de esta entrevista se coincide que debería ser entregada al trabajar y que los valores de finiquito deben ser cobrados en coactiva.

### **3.6. Conclusiones y recomendaciones**

#### **Conclusiones**

-Haciendo referencia a la base de encuestas practicada a los abogados en libre ejercicio y los jueces en el área laboral, se puede concluir que si existe una vulneración al derecho del trabajador en cuanto al pago del finiquito, cuando se ha terminado la relación laboral por mutuo acuerdo, por no determinar alguna medidas coactiva o cautelar que permita la satisfacción de dicha obligación por parte del empleador.

-Se determinó la necesidad que existe de que el Artículo 595 del Código de Trabajo pueda ser revisado por la autoridad competente, con el fin de que pueda garantizar el cumplimiento del pago del finiquito, evitándose dilaciones y gastos procesales, que pueden originarse de un procedimiento judicial para obtener una sentencia a favor del trabajador que motive el pago del finiquito.

-Además se puede concluir que existe la necesidad de fortalecer jurídicamente los derechos laborales, en lo que concierne a esta investigación, el derecho al pago de finiquito, debido a que actualmente la norma no expresa mecanismos legales que permitan el cumplimiento efectivo, sin dilación y eficaz de dicho pago al trabajador.

## **Recomendaciones**

-Se sugiere que el Artículo 595 del Código de Trabajo pueda ser modificado, lo cual sería un punto fundamental para que la autoridad competente, como es el Ministerio de Trabajo, pueda contar con medidas de coactiva que permitan garantizar al trabajador el pago del finiquito y el principio de la irrenunciabilidad de sus derechos.

-Además, también se apunta la necesidad que existe que el Ministerio de Trabajo se avoque al cumplimiento efectivo de todos los derechos del trabajador, específicamente en el pago del finiquito, considerándose que requiere ser mayormente protegido mediante la creación, discusión y aprobación de medidas coactivas por parte de la autoridad legislativa a fin de que puedan desarrollar con mayor alcance la satisfacción de los derechos del trabajador.

-Es de importancia que las autoridades competentes puedan definir estrategias y mecanismos a fin de mejorar los campos de acción para reducir las vulneraciones a los derechos del trabajador, lográndose que puedan generar el mal uso que se dan a los instrumentos jurídicos por lo que es preciso elaborar proyectos de ley que mejoren las condiciones y reglas en las relaciones de trabajo. De igual manera es preciso que los derechos del trabajador, consagrados en la Constitución, los diversos tratados internacionales puedan ser difundidos a fin de evitar que los mismos sean violentados con la deficiente protección que tiene el derecho al pago del finiquito.

### **3.7 Propuesta**

#### **Propuesta de reforma del Código Orgánico del Trabajo**

El presente anteproyecto de ley es presentado con la finalidad de dar cumplimiento a la norma constitucional, como es el disfrute pleno de los derechos laborales y sociales que son garantizados al trabajador, entre ellos la irrenunciabilidad de todos los derechos establecidos como son el trabajo, remuneración, y pago de finiquito entre otros derechos sociales garantizados por la Constitución de la República de Ecuador.

El trabajo es un derecho y un deber social económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado, garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado conforme al mandato Constitucional en su artículo 33, sección octava.

Puesto que una de las innovaciones de la Constitución de la República del Ecuador del año 2008, es que se manifiesta que este país es un Estado constitucional de derechos y justicia, dentro del cual se prima los derechos del trabajador y apego a los principios de irrenunciabilidad del derecho del trabajador su normativa primará el cumplimiento de este mandato constitucional.

El presente anteproyecto de ley reformativo al Código de Trabajo 595, en el cual se pretende introducir dentro de las páginas de su normativa, medidas coactivas que permitan garantizar el cumplimiento del pago del finiquito, a fin de evitar la dilación, vulneración e ineficacia de este derecho, a fin de evitar la vulneración de la irrenunciabilidad del derecho de finiquito establecido a favor del trabajador, en los casos de terminación laboral por mutuo acuerdo.

A continuación se irán exponiendo los rasgos generales de la propuesta, guardando armonía con las divisiones del texto en mención:

## **ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR**

### **Considerando:**

**Que,** La Constitución de la República del Ecuador, en su Título II, de los Derechos en su Capítulo I, establece en el Artículo. 11, “El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 9. El más alto deber del Estado, consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.

**Que,** Los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos son de inmediato cumplimiento y aplicación, al tenor de lo que señala el numeral 3 del artículo 426 de la Constitución de la República.

**Que,** La Constitución de la República del Ecuador, en su Título I, de los elementos constitutivos del Estado, en su Capítulo I, establece en el Artículo. 1.-El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia.

**Que,** El Código del Trabajo en su artículo 595, no establece medidas coactivas o garantista que permita el efectivo cumplimiento del pago del finiquito al trabajador que ha terminado la relación laboral por mutuo acuerdo.

**Que,** El Código de Trabajo requiere de reformas que permitan garantizar los derechos del trabajador.

**Que,** La Constitución de la República del Ecuador, en su Capítulo Segundo, Sección Tercera, del procedimiento legislativo, establece en su Artículo 132. La Asamblea Nacional aprobará como leyes las normas generales de interés común.

**Que**, El numeral sexto del artículo 120 de la Constitución de la República del Ecuador, establece como atribución de la Función Legislativa expedir, codificar, reformar, derogar leyes e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio.

En uso de sus atribuciones constitucionales y legales, expide la siguiente:

**Texto actual:**

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 (Asamblea Nacional, 2012).

**Artículo 1:** Anexase, después del artículo 595 del Código de Trabajo el siguiente párrafo numerado: 1

**“En caso de terminar la relación laboral por mutuo acuerdo y el empleador no cancelare el finiquito correspondiente en el lapso de 15 días, contados a partir del día en que se terminó la relación laboral, el Ministerio de Trabajo impondrá multa por el mismo valor del finiquito, que debía cancelar al trabajador cuyo cobro se podría realizar por coactiva”.**

**DISPOSICIÓN GENERAL:**

La presente reforma en vigencia a partir de su promulgación en el registro oficial. Dado y firmado en el Palacio de la Asamblea Nacional, en el Distrito Metropolitano de Quito  
A los 06 días de octubre del 2018.

## Bibliografía

Abogadosconjuicio. (2017). *Denuncia*. Obtenido de Denuncia:

<http://www.abogadosconjuicio.com/glosario2/denuncia/111.html>

Barzallo, S. M. (2012). *Práctica Laboral, Análisis del Derecho Laboral Ecuatoriano*, .

.Cuenca- Ecuador: Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones. .

Obtenido de , Análisis del Derecho Laboral Ecuatoriano,

Bottasso. (29 de Mayo de 2013). *El Método de la Investigación*. Obtenido de El Método

de la Investigación: [www.fac.org.ar/1/publicaciones/libros/bottasso-](http://www.fac.org.ar/1/publicaciones/libros/bottasso-2013/index.php)

[2013/index.php](http://www.fac.org.ar/1/publicaciones/libros/bottasso-2013/index.php)

Caisachana, P. M. (2014). *IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN PARA*

*LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES SUJETAS AL RÉGIMEN DEL*

*SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO (SGRT) – IESS EN LA*

*EMPRESA AVÍCOLA REPROAVI CIA. LTDA. DE LA CIUDAD DE IBARRA.* ” .

Sangolquí, Ecuador : UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS .

Castillo, C. C., & Orozco, . O. (2014). *Metodología de la Investigación*. Madrid: Grupo

Editorial Patria.

Castro, O. R. (2005). *“Tendencias actuales e Derecho Colectivo del Trabajo”*. Quito-

Ecuador, : Editorial Puma.

Chávez, C. L. (2014). *Epistemología y Metodología de la Investigación*. Madrid: Grupo

Editorial Patria.



Chileatiende. (16 de Septiembre de 2015). *Finiquito de término de contrato de trabajo*.

Obtenido de Finiquito de término de contrato de trabajo:

<https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/33522-finiquito-de-termino-de-contrato-de-trabajo>

Código del Trabajo. (2015). *Justicia.gob.ec*. Obtenido de

<https://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>

Cruz , L. (2014). *Metodología de Investigacion*. Colima.

DEEH. (2017). (*Definición del Departamento Nacional de Estadística para la Encuesta de Hogares*). Obtenido de

<http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/article-144639.html>

Galarza, A. E. (1 de Octubre de 2014). *El Acta de finiquito frente al principio de de irrenunciabilidad de los Derechos del Trabajador*. Obtenido de El Acta de finiquito frente al principio de de irrenunciabilidad de los Derechos del Trabajador:

<http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/2799/1/TUAAB046-2014.pdf>

Galarza, A. E. (2014). *EL ACTA DE FINIQUITO FRENTE AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR*. Ambato-Ecuador: UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES.

Irigoyen, J. (21 de Abril de 2016). *El trabajo autónomo en el Ecuador*. Obtenido de El trabajo autónomo en el Ecuador:

[https://www.usfq.edu.ec/publicaciones/iurisDictio/archivo\\_de\\_contenidos/Documents/IurisDictio\\_17/iurisdictio\\_017\\_006.pdf](https://www.usfq.edu.ec/publicaciones/iurisDictio/archivo_de_contenidos/Documents/IurisDictio_17/iurisdictio_017_006.pdf)

Jímenez, M. (2 de Abril de 2011). *RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TRABAJO EN LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LA IMPUGNACIÓN DEL DOCUMENTO DE FINIQUITO*. Obtenido de RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TRABAJO EN LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LA IMPUGNACIÓN DEL DOCUMENTO DE FINIQUITO:  
<http://repositorio.upacifico.edu.ec/bitstream/40000/50/1/TDC-UPAC-19056.pdf>

Jimenez, P. (2012). *El diseño de la información*. .

Juri, S. R. (2015). *Teoría del Finiquito Laboral Derecho, Jurisprudencia y Experiencia Comparada (Chile)*. Obtenido de  
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/133071/Teoria-del-finiquito-laboral.pdf?sequence=1>

jurídica, E. (1 de Febrero de 2014). *Enciclopedia jurídica*. Obtenido de Enciclopedia jurídica: <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/irrenunciable/irrenunciable.htm>

Lawyer. (2014). *Apremio*. Obtenido de Apremio:  
<http://www.abogadosconjuicio.com/glosario2/apremio/58.html>

*Ley Orgánica del Tribunal y Contraloría de Cuentas*. (s.f.). Obtenido de Ley Orgánica del Tribunal y Contraloría de Cuentas.

López, S. R. (1995). *Cuarta Sala. Quinta Época. Semanario Judicial de la Federación*. Obtenido de Cuarta Sala. Quinta Época. Semanario Judicial de la Federación:  
<http://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Documentos/Tesis/366/366803.pdf>

Mejía Franco, R. (03 de Marzo de 2012). *El principio de irrenunciabilidad de Derechos en Materia Laboral*. Obtenido de El principio de irrenunciabilidad de Derechos en Materia Laboral: <https://dspace.palermo.edu/dspace/handle/10226/839>

Ministerio de Relaciones Laborales. (2014). *BANCO DE PREGUNTAS FRECUENTES*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2014/08/BANCO-DE-PREGUNTAS-ACTAS-DE-FINIQUITO.pdf>

Nacional, A. (2008). *Constitución de la República de Ecuador*. Quito, Ecuador : Asamblea Nacional.

Nacional, A. (16 de Septiembre de 2012). *CODIGO DEL TRABAJO*. Obtenido de CODIGO DEL TRABAJO: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Notarial, R. d. ( Julio-Diciembre de 1986). El Finiquito Laboral y la Fe Pública Notarial. *Revista del Colegio de Abogados de y la Fe Pública Notarial*, 12. Obtenido de El Finiquito Laboral y la Fe Pública Notarial. .

OIT. (Octubre de 2006). *Oficina Internacional del Trabajo Ginebra*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. Obtenido de Conferencia Internacional del Trabajo.

OMS. (2 de Junio de 2016). *col.ops-oms.org*. Obtenido de [col.ops-oms.org: http://www.col.ops-oms.org/prevencion/default.asp](http://www.col.ops-oms.org/prevencion/default.asp)

Panchana, S. N. (1 de Junio de 2011). *ASESORAMIENTO LABORAL A LOS TRABAJADORES MEDIANTE SERVICIO DE ASISTENCIA JURÍDICALABORAL GRATUITA EN EL SECTOR PÚBLICO*. Obtenido de *ASESORAMIENTO LABORAL A LOS TRABAJADORES MEDIANTE*

SERVICIO DE ASISTENCIA JURÍDICALABORAL GRATUITA EN EL  
SECTOR PÚBLICO:

<http://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/944/1/TESIS%20DE%20ASESORAMIENTO.pdf>

Paz, G. M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Madrid : Grupo Editorial Patri .

Peréz, E. F. (1 de Abril de 2016). *Impugnación de actas de Fiquito en sede Judicial*.

Obtenido de Impugnación de actas de Fiquito en sede Judicial:

<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/24296/1/tesis.pdf>

Pérez, S. E. (2016). *Impugnacion de Actas de Finiquito en Sede Judicial* . Obtenido de

<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/24296/1/tesis.pdf>

Platt, A. D. (23 de Abril de 2015). *TEORÍA DEL FINIQUITO LABORAL, DERECHO,*

*JURISPRUDENCIA Y EXPERIENCIA COMPARADA*. Obtenido de *TEORÍA*

*DEL FINIQUITO LABORAL, DERECHO, JURISPRUDENCIA Y*

*EXPERIENCIA COMPARADA*:

<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/133071/Teoria-del-finiquito-laboral.pdf?sequence=1>

Project, G. (2014). *Qué es un área de trabajo y cómo me ayudará*. Obtenido de

<https://help.gnome.org/users/gnome-help/stable/shell-workspaces.html.es>

Santacruz, E. P. (26 de enero de 2008). *La terminación del contrato individual de*

*trabajo en el ordenamiento juridico ecuatoriano* . Obtenido de *La terminación*

*del contrato individual de trabajo en el ordenamiento juridico ecuatoriano* :

<http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/10238/1/Tesis%20Esteban%20Santacruz.pdf>

Tapia, H. L. (2 de Septiembre de 2010). *El finiquito y los derechos del trabajador despedido*. Obtenido de El finiquito y los derechos del trabajador despedido:  
<http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/107040>

Tayupanda, C. B. (2014). “*DESPIDO INTEMPESTIVO EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y SUS GARANTÍAS*”. Obtenido de “DESPIDO INTEMPESTIVO EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y SUS GARANTÍAS:  
<http://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/15515/1/TESIS%20DESPIDO%20INTEMPESTIVO.pdf>

thefreedictionary. (2013). *thefreedictionary*. Obtenido de thefreedictionary:  
<https://es.thefreedictionary.com/coercitivo>

Toasa, R. (2010). *El mal uso del acta de finiquito en las liquidaciones laborales violentan Derechos del Trabajador en la Inspectoría de Trabajo*. Ambato-Ecuador: Tecnica de Ambato.

Toasa, R. (5 de Julio de 2010). *EL MAL USO DEL ACTA DE FINIQUITO EN LAS LIQUIDACIONES LABORALES VIOLENTAN DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA INSPECTORÍA DE TRABAJO DE TUNGURAHUA EN EL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO 2009*. Obtenido de EL MAL USO DEL ACTA DE FINIQUITO EN LAS LIQUIDACIONES LABORALES VIOLENTAN DERECHOS DEL TRABAJADOR EN LA INSPECTORÍA DE TRABAJO DE TUNGURAHUA EN EL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO 2009: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/4441/1/DER-086-2010-Toasa%20Ricardo.pdf>

- Toyama, J. (2012). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa jurisprudencia y realidad. *ius et veritas*, 164-179. Obtenido de El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa jurisprudencia y realidad.
- UCAZ. (5 de Marzo de 2017). *Universidad de Cadiz*. Obtenido de Responsabilidad: [http://csintranet.org/competenciaslaborales/index.php?option=com\\_content&view=article&id=149:responsabilidad&catid=55:competencias](http://csintranet.org/competenciaslaborales/index.php?option=com_content&view=article&id=149:responsabilidad&catid=55:competencias)
- Vega, T. C. (03 de Julio de 2017). *Finiquito de Trabajo*. Obtenido de Finiquito de Trabajo: <https://www.aijabogados.cl/finiquito-de-trabajo/>
- Wolterskluwer. (12 de Abril de 2014). *Renuncia al derecho*. Obtenido de Renuncia al derecho: [http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUMTAyMjtbLUouLM\\_DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAmxRgSzUAAAA=WKE](http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUMTAyMjtbLUouLM_DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAmxRgSzUAAAA=WKE)
- Zambrano, J. M. (18 de Febrero de 2012). *El trabajador. Concepto legal y rastros identificadores*. Obtenido de El trabajador. Concepto legal y rastros identificadores: El trabajador. Concepto legal y rastros identificadores.

# ANEXOS

**ENCUESTA A ABOGADOS**

**TEMA:** INCUMPLIMIENTO DEL PAGO DEL ACTA DE FINIQUITO POR RENUNCIA VOLUNTARIA POR PARTE DEL TRABAJADOR Y SUS IMPLICACIONES JURÍDICAS COHERCITIVAS

**OBJETIVO:** Indagar a través de la toma de datos cuantitativos acerca de la problemática abordada en el pago del finiquito con causa renuncia voluntaria.

**INSTRUCCIONES:** La encuesta tiene 10 preguntas con una escala de respuestas que se debe responder con un visto o una (X) en el recuadro provisto.

**Valoración:**

- A = Totalmente de acuerdo
- B = De acuerdo
- C = En desacuerdo
- D= Totalmente en desacuerdo

Nº	PREGUNTAS	OPCIONES			
		A	B	C	D
1.	¿Conoce que, al concluir la relación laboral con un trabajador, debe cancelarse una liquidación de haberes?				
2.	¿ <b>Conoce</b> que el trabajador que da por termina la relación laboral de forma voluntaria, tiene derecho a solicitar el <b>pago de un finiquito en 15 días</b> ?				
3.	¿Considera que es <b>insuficiente la legislación laboral</b> , para que el trabajador que <b>renunció</b> , pueda exigir el pago de su liquidación de haberes?				
4.	¿Considera necesario <b>reforzar la legislación laboral</b> , para garantizar el pago del finiquito a los trabajadores que <b>renuncian</b> ?				
5.	¿Debería contarse con <b>medidas coercitivas</b> para el cobro del finiquito, en caso de no ser cancelado al trabajador que ha renunciado?				
6.	¿Considera que debería <b>establecerse multa al empleador</b> que no paga en el término de ley el acta de finiquito al trabajador que renuncia?				
7.	¿Considera que deben ser establecidas <b>multas</b> del mismo <b>valor correspondiente al desahucio</b> , al empleador que no paga el finiquito, dentro del tiempo establecido por la ley?				
8.	¿Está de acuerdo que se <b>entregue al trabajador el valor de la multa</b> generada por el no pago del finiquito?				
9.	¿Está de acuerdo, que el <b>Ministerio de Trabajo, emplee la figura coactiva</b> para cobrar las multas a los empleadores por el no pago del acta de finiquito al trabajador que renunció?				
10.	¿Está de acuerdo que se regule en el <b>Código del Trabajo, medidas cautelares</b> para exigir el pago del finiquito en los casos que el trabajador ha renunciado?				



## ENTREVISTA A JUECES

**TEMA:** INCUMPLIMIENTO DEL PAGO DEL ACTA DE FINIQUITO POR RENUNCIA VOLUNTARIA POR PARTE DEL TRABAJADOR Y SUS IMPLICACIONES JURÍDICAS COHERCITIVAS

**OBJETIVO:** Indagar a través de la toma de datos cualitativos acerca de la problemática abordada en el pago del finiquito con causa renuncia voluntaria.

7. ¿Considera necesario **reforzar la legislación laboral**, para garantizar el pago del finiquito a los trabajadores que renuncian voluntariamente?
8. ¿Está de acuerdo que se **regule en el Código del Trabajo, medidas coercitivas** para exigir el pago del finiquito en los casos que el trabajador ha renunciado?
9. ¿Qué **medidas coercitivas** se debería incorporar **en el Código de Trabajo**, para pago de actas de finiquito que terminan por renuncia?
10. ¿Considera que debería establecerse **multa, al empleador que no paga el acta de finiquito** en el término de ley?
11. ¿Está de acuerdo que se regule, en el **Código del Trabajo medidas cautelares**, aplicadas por el Ministerio de Trabajo, para exigir el pago del finiquito en los casos que el trabajador ha renunciado?
12. ¿Considera que al **pagarse de manera puntual** las liquidaciones de haberes de finiquito por renuncia voluntaria, **se presentarían menos reclamos judiciales?**

## **ENTREVISTA A INSPECTOR DEL TRABAJO**

**TEMA:** INCUMPLIMIENTO DEL PAGO DEL ACTA DE FINIQUITO POR RENUNCIA VOLUNTARIA POR PARTE DEL TRABAJADOR Y SUS IMPLICACIONES JURÍDICAS COHERCITIVAS

**OBJETIVO:** Indagar a través de la toma de datos cualitativos acerca de la problemática abordada en el pago del finiquito con causa renuncia voluntaria.

6. ¿Considera necesario **reforzar la legislación laboral**, para garantizar el pago del finiquito a los trabajadores que renuncian voluntariamente?
7. ¿Está de acuerdo que se **regule en el Código del Trabajo medidas coercitivas**, para exigir el pago del finiquito en los casos que el trabajador ha renunciado?
8. ¿Considera que deben ser establecidas **multas** del mismo valor correspondiente al desahucio, al empleador que no paga el finiquito, dentro del tiempo establecido por la ley?
9. ¿Está de acuerdo que se **entregue al trabajador el valor de la multa** generada por el no pago del finiquito?
10. ¿Está de acuerdo que se emplee la **figura coactiva** para cobrar las multas a los empleadores por el no pago del finiquito por causa de renuncia del trabajador en tiempos establecido en la ley?

Anexo 4 Foto de encuesta y entrevistas



