UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE JURISPRUDENCIA

IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN A LA SUSCRIPCIÓN E IMPUGNACIÓN DE A LAS ACTAS DE FINIQUITO

BORJA CENTENO ERIKA ROCIO
ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

PIEDRA PACHECO RENE ROLANDO
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

MACHALA
2018

UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE JURISPRUDENCIA

IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN A LA SUSCRIPCIÓN E IMPUGNACIÓN DE A LAS ACTAS DE FINIQUITO

BORJA CENTENO ERIKA ROCIO
ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

PIEDRA PACHECO RENE ROLANDO
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

MACHALA
2018

UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE JURISPRUDENCIA

TRABAJO TITULACIÓN
ANÁLISIS DE CASOS

IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN A LA SUSCRIPCIÓN E IMPUGNACIÓN DE A LAS ACTAS DE FINIQUITO

BORJA CENTENO ERIKA ROCIO
ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

PIEDRA PACHECO RENE ROLANDO
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

CAMPOVERDE NIVICELA ANIBAL DARIO

MACHALA, 28 DE FEBRERO DE 2018

MACHALA
2018

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

Los que suscriben, BORJA CENTENO ERIKA ROCIO y PIEDRA PACHECO RENE ROLANDO, en calidad de autores del siguiente trabajo escrito titulado IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN A LA SUSCRIPCIÓN E IMPUGNACIÓN DE A LAS ACTAS DE FINIQUITO, otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Los autores declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las dispociones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Los autores como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

Machala, 28 de febrero de 2018

BORJA CENTENO ERIKA ROCIO
0705473106

PIEDRA PACHECO RENE ROLANDO
0706167244

URKUND

Urkund Analysis Result

Analysed Document: erika final.docx (D35693898)
Submitted: 2/17/2018 1:56:00 AM
Submitted By: ab.anibalc@gmail.com
Significance: 1 %

Sources included in the report:

https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/download/42443/44517

Instances where selected sources appear:

2

Nota de aceptación:

Quienes suscriben, en nuestra condición de evaluadores del trabajo de titulación denominado IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN A LA SUSCRIPCIÓN E IMPUGNACIÓN DE A LAS ACTAS DE FINIQUITO, hacemos constar que luego de haber revisado el manuscrito del precitado trabajo, consideramos que reúne las condiciones académicas para continuar con la fase de evaluación correspondiente.

CAMPOVERDE NIVICELA ANIBAL DARIO
0704938786
TUTOR - ESPECIALISTA 1

VILELA PINCAY WILSON EXSON
0701979692
ESPECIALISTA 2

SUQUI ROMERO GABRIEL YOVANY
0702672098
ESPECIALISTA 3

Machala, 28 de febrero de 2018

DEDICATORIA

Viviendo en hogares rodeados de amor, respeto y afecto queremos dedicar este trabajo a nuestros abnegados padres Felipe, Pilar, Gilberto y Melva, quienes han sido pilares fundamentales en nuestra formación como profesionales, por brindarnos la confianza suficiente y darnos la oportunidad de demostrarles que pudimos alcanzar el objetivo propuesto.

Para la realización de este trabajo hemos necesitado de mucho esfuerzo y sacrificio, especialmente el de nuestra querida y apreciada amiga Fátima Álava quien estuvo brindándonos su tiempo, conocimiento y sus ánimos para seguir adelante y no desmayar en este arduo camino de responsabilidad.

AGRADECIMIENTO

A Dios por iluminar nuestras mentes y guiarnos el camino a seguir en esta difícil pero no imposible tarea como es llegar a culminar nuestra carrera profesional, ya que siempre fue el con su infinita bondad quien nos dio las fuerzas que necesitábamos en los momentos más críticos de nuestras vidas; al cuerpo docente de la Gloriosa Universidad Técnica de Machala, especialmente la Carrera de Jurisprudencia por habernos permitido ser parte de ella, a nuestro docente tutor. Abg. Aníbal Campoverde quien con su conocimiento y experiencia nos permitió terminar el desarrollo de este trabajo con éxito y alcanzar la meta fijada.

Gracias a nuestros amigos y seres queridos de una u otra manera estuvieron siempre con nosotros para darnos el aliento de continuar en este camino.

RESUMEN

IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN A LA SUSCRIPCIÓN E IMPUGNACIÓN DE LAS ACTAS DE FINIQUITO

Autores:
Erika Rocío Borja Centeno
Rene Rolando Piedra Pacheco
Tutor:
Ab. Aníbal Darío Campoverde Nivicela, Mgs.

El Derecho Laboral se fundamenta en la vivencia permanente entre los sujetos que son parte de una relación laboral, siendo estos trabajadores y empleadores quienes se encuentran inmersos dentro de dicha relación laboral.

Desde hace muchos años atrás, se ha querido comprender la legislación laboral ecuatoriana sin ni siquiera darse cuenta de la situación real del medio en que se vive, el régimen laboral hace sufrido una serie de cambios que para bien o para mal han afectado de manera directa a la única fuerza que puede llevar al desarrollo de los pueblos, el trabajador.

La actual Constitución de la República del Ecuador, garantiza a las personas el derecho al trabajo, reconoce todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia, o autónomas y como actores sociales productivos, a las trabajadoras y trabajadores; los derechos laborales son irrenunciables, estos derechos los obtiene el trabajador por estar bajo dependencia del empleador, puesto que estos derechos los adquiere y se los mantiene mientras exista la relación laboral y al finiquitarla, el trabajador debe recibir todos los beneficios que por ley le corresponden y que se encuentran establecidos en el Código de Trabajo.

El contrato de trabajo es el vínculo jurídico económico mediante el cual una persona llamada trabajador queda obligada a prestar sus servicios personales o a ejecutarle una obra a otra persona llamada empleador, personalmente o bajo dependencia a cambio de una remuneración, la relación laboral surte efectos desde el momento en que el trabajador ejecuta el trabajo que pacto con el empleador o patrono; mientras

exista la relación laboral, el trabajador y el empleador estarán en armonía y las dos partes realizaran lo estipulado en el contrato de trabajo, pero ya sea por suspensión o terminación del contrato empieza la figura conocida como finiquito laboral, documento en el que las partes dejan constancia de la terminación de la relación laboral y de las prestaciones que se le cancelan al trabajador.

En ese momento suelen darse controversias entre empleador y trabajador cuando no se le cancelan las prestaciones que por ley le corresponden al trabajador, es aquí en donde empieza el tema de estudio del trabajo de investigación debido a que la clase trabajadora al desconocer sus derechos, se vulneran los mismos, es decir existe violación de derechos, aunque las normas legales que se encuentran vigentes los protejan y garanticen; entonces aparecen el principio de tutelaridad y de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores los cuales obligan al empleador al cumplimiento de las mismas.

Razón por la cual el presente trabajo de investigación que se ha realizado bajo la modalidad de estudio de caso, es una temática que busca demostrar cual es el momento procesal oportuno para que el trabajador pueda realizar la impugnación del acta de finiquito; aunque este documento haya sido suscrito por el trabajador frente al Inspector de trabajo, para que así el trabajador perciba lo que por ley le corresponde, y por ser el Ecuador un Estado de Derechos y justicia se puedan accionar dichos derechos irrenunciables.

PALABRAS CLAVES:

Derecho Laboral
Relación Laboral
Trabajador
Empleador
Acta de finiquito

SUMARY

IRRENUNABILITY OF THE RIGHTS OF THE WORKERS IN RELATION TO THE SUBSCRIPTION AND CONTEST OF THE FINIQUITO ACTS

Authors:

Erika Rocío Borja Centeno
Rene Rolando Piedra Pacheco

Tutor:

Ab. Aníbal Darío Campoverde Nivicela, Mgs

The Labor Law is based on the permanent experience among the subjects that are part of an employment relationship, being these workers and employers who are immersed in that employment relationship.

For many years now, Ecuadorian labor legislation has been understood without even noticing the real situation of the environment in which it is lived, the labor regime has suffered a series of changes that have affected directly or indirectly to the only force that can lead to the development of peoples, the worker.

The current Constitution of the Republic of Ecuador guarantees people the right to work, recognizes all forms of work, in relation to dependence, or autonomous and as productive social actors, to workers; labor rights are inalienable, these rights are obtained by the worker because they are dependent on the employer, since these rights are acquired and maintained while the employment relationship exists and upon termination, the worker must receive all the benefits that correspond to the law. and that are established in the Labor Code.

The employment contract is the legal economic link through which a person called worker is obliged to provide personal services or to execute a work to another person called employer, personally or under dependency in exchange for

remuneration, the employment relationship takes effect from the moment in which the worker executes the work that pacts with the employer; while there is an employment relationship, the worker and the employer will be in harmony and both parties will carry out the stipulations of the work contract, but either suspension or termination of the contract begins the figure known as labor termination, document in which the parties they record the termination of the employment relationship and the benefits that are paid to the worker.

At that time there are often disputes between employer and employee when they are not canceled benefits that by law correspond to the worker, this is where the subject of study of research work begins because the working class to ignore their rights, are violated the same, that is, there is a violation of rights, although the legal norms that are in force protect and guarantee them; then appear the principle of tutelaridad and irrenunciabilidad of the rights of the workers which force the employer to the fulfillment of the same.

Reason for which the present investigation work that has been realized under the modality of study of case, is a thematic one that looks for to demonstrate what is the opportune procedural moment so that the worker can make the impugnation of the act of settlement; although this document has been signed by the worker in front of the Labor Inspector, so that the worker perceives what by law corresponds to him, and since Ecuador is a State of Rights and Justice, those inalienable rights can be acted upon

INDICE

ACTA DE VEREDICTO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.. I

DEDICATORIA.. II

AGRADECIMIENTO.. II

RESUMEN.. III

PALABRAS CLAVES:. IV

SUMARY.. V

INTRODUCCIÓN.. 1

CAPÍTULO I 4

1. GENERALIDADES DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.. 4

1.1. DEFINICIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES 4

1.2 HECHOS DE INTERÉS.. 7

1.3 OBJETIVOS.. 9

CAPITULO II 10

2. EPISTEMOLOGÍA DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.. 10

2.1 DERECHO LABORAL.. 11

2.1.1 EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO LABORAL.. 11

2.1.2 Derecho al Trabajo. 15

2.2 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO LABORAL.. 17

2.2.1 CONCEPTUALIZACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL.. 17

2.2.1 PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD.. 25

2.3 TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.. 26

2.3.1 EL ACTA DE FINIQUITO, CONCEPTOS, CARACTERÍSTICAS.. 30

2.3.2 VALIDEZ Y MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA LA IMPUGNACIÓN DEL ACTA DE FINIQUITO.. 31

CAPÍTULO III 33

METODOLOGÍA.. 33

3.1. Tradición de investigación seleccionada. 33

3.1.1 Aspectos generales. 33

3.1.2. Tipo de investigación. 34

3.1.3. Los Métodos Generales de la Investigación. 34
3.2Proceso de recolección de datos en la investigación.. 35
3.3 sistema de categorización en los análisis de datos. 37
CAPITULO IV.. 38
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.. 38
4.1DESCRIPCIÓN Y ARGUMENTACIÓN DE RESULTADOS.. 38
4.1.1 La validez y eficacia jurídica de la suscripción del acta de finiquito y su procedibilidad de impugnación en el caso de violación de derechos laborales. 39
4.1.2 Momento procesal oportuno para la impugnación de actas de finiquito. 41
4.2 Conclusiones. 44
4.3 Recomendaciones. 44
BIBLIOGRAFÍA.. 45

INTRODUCCIÓN

En el presente estudio de caso se pretende estudiar una de las diferentes ramas que tiene el Derecho, considerada como la responsable del buen y normal desarrollo económico y social del Estado, en tanto se pueda garantizar su debida y correcta aplicación, respetando y garantizando los derechos constitucionales de los trabajadores. Dentro de este entorno, se tratará la situación actual del Derecho Laboral en el Ecuador considerado como un Derecho Social.

El Derecho como es de conocimiento se encuentra inspirado por principios y en el presente caso objeto de estudio el Derecho Laboral cuenta con principios propios que lo diferencian de las demás ramas del Derecho. Entre ellos se encuentra el principio de irrenunciabilidad, el cual es considerado como principio exclusivo del Derecho Laboral, ya que imposibilita al trabajador a renunciar de manera voluntaria a los derechos que la ley le garantiza.

Conociendo que los derechos que le son asignados a los trabajadores por la normativa laboral no solo tienen beneficio para el trabajador sino también para terceras personas, es lógico pensar que el legislador pensó que estos derechos podrían ser vulnerados por presiones ya sean estas económicas, sociales y psicológicas, que pudieran hacer que los trabajadores renuncien a ejercerlos.

Los derechos laborales implican una serie de beneficios entre ellos salario digno, estabilidad laboral, vivienda, salud, que si el Derecho Laboral no los protegería se pondrían en peligro la integridad física, psicológica y moral, incluso la vida del trabajador; afectando también a terceras personas que de alguna manera dependen de él y que se encuentran a su alrededor, razón por la cual el Estado es el encargado de proteger el derecho a la vida a través del precepto constitucional establecido en el Artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador y por el principio de irrenunciabilidad establecido en el Artículo 106 del mismo cuerpo legal; así como también en el Código de Trabajo en el Artículo 12.

Dentro del Derecho Laboral se ha considerado al trabajador como la parte más débil de la relación laboral, existiendo de esta manera una desigualdad entre trabajador y

empleador, por ello lo que se busca en tal desigualdad es brindarle mayor protección al trabajador, tal y como lo establece la Constitución y el Código de Trabajo vinculandolo con el principio de irrenunciabilidad, principio que hace referencia a la no disponibilidad del trabajador de los derechos que la ley le confiere, por no tener establecido una normativa específica que proteja al trabajador, de las malas pretensiones que puedan tener los empleadores y de las decisiones que el trabajador pueda tomar influenciado o por el mismo.

Si bien es cierto el trabajador está en todo el derecho de tomar sus propias decisiones, sea influenciado o no por terceras personas, pero lo que él no tiene es la disponibilidad de hacer renuncias a los derechos que por ley le pertenecen, a pesar de ello en la actualidad se presentan casos que aún no se encuentran en la normativa, y uno de ellos es el documento del finiquito laboral, el cual no tiene una normativa específica establecida que se encargue de regular los efectos y todo el procedimiento de este, a pesar de ser muy utilizado en la actualidad. Con este documento las empresas tratan que el trabajador acepte las prestaciones que en él se le están cancelando, tratando de evadir las prestaciones que no se encuentran plasmadas en el mismo finiquito

Desde hace años atrás las leyes que velan y resguardan las relaciones laborales creadas entre el trabajador y el empleador eran vulnerables, ya que quienes eran encargados de administrar justicia hacían caso omiso a los derechos de los trabajadores, pues únicamente se regían a lo que se encontraba estipulado en un código, a sabiendas de que existe una norma suprema que es la Constitución, que ampara a los trabajadores y en esa contradicción de leyes, es decir entre el principio de Irrenunciabilidad de los derechos laborales y la impugnación del acta de finiquito.

El desarrollo del estudio de caso en el que se sustenta la investigación se realizó bajo la premisa de determinar la validez y eficacia jurídica de la suscripción del acta de finiquito y su procedibilidad de impugnación en el caso de violación de derechos laborales, desde la visión constitucional y legal.

En este sentido en el Capítulo I se presenta la descripción inicial de los principales problemas sobre los que se desarrolló el caso objeto de estudio, una presentación del tema en el que se contextualiza el Derecho Laboral con respecto a al

Irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, lo que nos ha permitido plantearnos objetivos propios para nuestra investigación.

En el mismo capítulo, destacamos los principales hechos de interés en el que se desarrolla la causa N° 07351-2014-0057, las actuaciones de las partes dentro del proceso y la influencia de la administración de justicia en lo que a problemas jurídicos respecto a la Irrenunciabilidad de derechos e impugnación de actas de finiquito se refiere.

En el Capítulo II se desarrolla la fundamentación epistemológica de los derechos de los trabajadores, en los que se destacan los grandes avances que ha conseguido el Ecuador en materia laboral los mismos que sirvieron de base para el desarrollo de los derechos y garantías que gozan en la actualidad los trabajadores.

La base teórica en la que se sustenta el presente trabajo de investigación, se abordó una serie de temáticas que están relacionadas con el Derecho Laboral, los derechos de los trabajadores, los principios del derecho del trabajo, tratando de manera más a fondo el principio de irrenunciabilidad, así como también el tema de la relación laboral, la terminación y sus efectos y la impugnación de actas de finiquito, sustentado en el pensamiento crítico de diferentes doctrinarios que fundamentan los análisis que direccionan la investigación.

En el desarrollo del Capítulo III, se organiza la base metodológica de la investigación la misma que ha servido para la correcta utilización de los métodos y técnicas de investigación, entre los que se abordaron fueron los métodos inductivo-deductivo, histórico-comparativo, descriptivo, así como también se empleó la técnica de la entrevista.

Por su parte en el Capítulo IV se presentan los resultados de la investigación del estudio de caso, en la que se establece desde la percepción de los autores, las condiciones legales y los efectos jurídicos de la suscripción e impugnación del acta de finiquito.

El presente trabajo de investigación concluye con la presentación de las conclusiones y las recomendaciones que se realizan hacia los administradores de justicia en los que se recomienda mayor agilidad a los procesos garantizando el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

CAPÍTULO I

1. GENERALIDADES DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

1.1. DEFINICIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

En pleno siglo XXI se evidencian permanentemente vulneración de principios constitucionales que amparan al trabajador ecuatoriano, en ciertos casos por la desventaja de condiciones en que se encuentra el trabajador frente a sus empleadores; en otro por la carencia de aplicación de las normas constitucionales por parte de los órganos de administración de justicia; o también por el déficit de conocimientos de los Derechos que protegen al trabajador.

Con la Constitución Política del año 1998, hasta la actualidad con nuestra nueva Carta Magna, se ha realizado poco o nada con lo que a garantías para los trabajadores se refiere, garantías que el ente administrador del trabajo que es el gobierno, debe brindarle a cada una de las personas que se relacionan con este derecho.

Es así que hablamos de Derecho Laboral o llamado también Derecho del trabajo, el cual, según Caldera Rodríguez, “Son las normas Jurídicas aplicadas al hecho social trabajo, en las relaciones entre las partes y con la colectividad y las tendientes al mejoramiento de los trabajadores” para Cardarelli Bringas, “Constituye las normas rectoras de las relaciones entre el capital y el trabajo del patrón y obreros en las diferentes fases de la producción, repartición y consumos de las riquezas”.

Toda persona que vaya a realizar, o haya realizado una actividad remunerada, adquiere inmediatamente la condición del trabajador y, consecuentemente, los derechos inherentes a dichas condición. (Bolaños, 2014, pág. 25)

De esta manera, el concepto de trabajo que se puede deducir del derecho laboral es la actividad sea física o intelectual que realiza el hombre en este caso el trabajador, bajo dependencia de otro llamado empleador a través del cual se provee de los

medios materiales que son necesarios para la subsistencia tanto de él como de toda su familia.

Al hablar de Derecho, se conoce que este se encuentra inspirado y regido por ciertos principios tales como de estabilidad laboral, intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos del trabajador que son ejes fundamentales en toda la estructura jurídica-normativa, en nuestro caso objeto de estudio, el derecho de los trabajadores. Según Diana Gómez en su artículo Principios y derechos fundamentales de los trabajadores, cita a Guerrero Figueroa que define a los principios fundamentales del derecho del trabajo como los "postulados que inspiran y definen el sentido de las normas laborales con criterio diferente al de las otras disciplinas jurídicas". (Gomez, 2014, pág. 104)

Entre los principios del Derecho Laboral, se encuentra el principio de irrenunciabilidad, el cual es el que desarrollaremos a lo largo de nuestro estudio de caso, pues este principio impide al trabajador renunciar voluntariamente a los derechos que por ley le son otorgados según Plá Rodríguez define al Principio de renunciabilidad como " La imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio".

En el Derecho Laboral, se considera como la parte más vulnerable al trabajador, al existir una desigualdad en poder económico y social entre trabajador y empleador al momento de existir la relación de trabajo; por tal desigualdad lo que se busca, es proteger al trabajador, y a la vez retribuir las diferencias que existen en las relaciones contractuales de trabajo, además de que esa protección que esta establecida dentro de nuestra Constitución y nuestro Código de Trabajo, se proteja al trabajador, relacionandolo con el principio de irrenunciabilidad, principio que se traduce en la no disponibilidad de los derechos que la ley otorga a los trabajadores, por no existir una normatividad específicamente establecida que pueda proteger a los trabajadores de las malas intenciones que las empresas o los empleadores puedan tener y también de las decisiones que pueda tomar el trabajador influenciado o no por terceras personas.

El jurista López en su obra La Teoría de lo actos propios en el Derecho del trabajo chileno comenta que la “irrenunciabilidad no es absoluta porque todo Derecho reconoce límites y porque, además , ora en nombre de la irrenunciabilidad no puede ampararse situaciones que evidentemente entrañan un abuso de Derecho”. (Lopez, 2016, pág. 558)

Si bien es cierto los trabajadores pueden tomar sus propias decisiones, sean estas influenciadas o no por otra persona, pero también es cierto que lo que no puede hacer porque la ley así lo establece claramente en sus normas es tomar decisiones propias acerca de renunciar a lo que por derecho le corresponde, a pesar de ello, en la actualidad se presentan casos que aún no se encuentran en la normativa y uno de ellos son las conocidas actas de finiquito de laboral, documento que no tiene una normatividad específica que regule los efectos que de ella desprenden.

Pero a pesar de ello es muy utilizado en la actualidad por ciertos patrones de las diferentes empresas que pretenden que a la hora de firmar este documento el trabajador acepte cada una de las prestaciones que en él se le están cancelando, tratando de evadir prestaciones que en la misma acta no se encuentran establecidas.

Es así que el acta de finiquito toma una connotación especial en nuestro estudio de caso, al establecer si este documento sirve como medio de prueba para el empleador y para constituir que existe una acción y esta fue la de firmar dicha acta, de tal manera encontramos por una parte al trabajador aceptando y renunciando a sus derechos laborales y por otra el patrón con una garantía para futuras reclamaciones.

> En este tiempo de globalización donde se presentan nuevas formas de contratación y empleos es importante regular las relaciones laborales en general mediante normas jurídicas de cumplimiento obligatorio a fin de evitar conflictos y buscar la armonía entre empleadores y trabajadores. (Antezana, 2012, pág. 75)

El marco normativo laboral en el Ecuador mantiene la orientación social que protege al trabajador para disminuir su posición de debilidad económica que tiene frente al empleador, es así que en nuestra Carta Magna, en la ley y en la materia están inmersas disposiciones tuitivas sobre la intangibilidad e irrenunciabilidad de derechos así como del principio pro-laboro que señala que en caso de duda sobre el alcance de una norma se aplicará la que más favorezca al trabajador.

1.2 HECHOS DE INTERÉS

Con fecha 18 de marzo del año 2014 El señor JORGE OSWALDO RAMIREZ MACAS presenta una demanda en contra de JAIME EDMUNDO VEJAR BELTRAN, por los derechos que representa en su calidad de Presidente de NÚCLEO SOLCA MACHALA,

En la que el actor manifiesta:

> "El 2 de enero de 1986 empecé a laborar de auxiliar de servicios, labores que desempeñé hasta el 3 de mayo de 2013; cuando por decisión libre y voluntaria presenté mi solicitud de desahucio del contrato de trabajo, para acogerme a la jubilación, es decir laboré en dicha institución por más de 27 años, lo que me da Derecho inclusive la jubilación patronal, mi última remuneración fue la suma de $780.00, es el caso como consecuencia de las terminación de las relaciones laborales, mi empleador procedió a entregarme una bonificación por desahucio equivalente a la suma de $6300.00 aproximadamente; sin que se haya contemplado el pago de la bonificación por retiro para acogerme a la jubilación".

Las pretensiones del actor son las siguientes: Pago de bonificación contemplada en el inciso segundo del artículo 8 del mandato constituyente 02, pago de la pensión jubilar patronal, más los adicionales y los intereses, los intereses que se hayan generado más los honorarios profesionales.

En la audiencia preliminar de conciliación contestación a la demanda y formulación de pruebas celebrada el día 29 de diciembre del año 2014 el demandado Señor Jaime Edmundo Vejar Beltrán en su calidad de presidente de

SOLCA NÚCLEO MACHALA contesta la demanda presentando las siguientes excepciones : negativa pura y simple, falta del derecho del actor, falta de legítimo contradictor activo y pasivo , ilegitimidad de personería, falsedad de los hechos expuestos, improcedencia de las demandas, legalidad, legitimidad y firmeza del proceso administrativo de jubilación patronal, legalidad, legitimada y firmeza del acta de finiquito en las que se establece la liquidación entre el actor y el NÚCLEO DE SOLCA MACHALA.

En la misma audiencia preliminar la parte actora solicita que los cheques le sean entregados sin que ello signifique desistimiento a la demanda, ni allanamiento a la contestación a la demanda, por otra parte, el demandado expresó que si existió relación laboral y no existe ningún pago pendiente. Quedando sin efecto la parte conciliatoria.

El Acta de Finiquito está suscrita por el señor JORGE OSWALDO RAMIREZ MACAS, en la misma que constan las firmas y rúbricas de los comparecientes que ha sido generada a través del sistema y dentro del documento en la cláusula TERCERA dice: “El ex trabajador al recibir el valor, se da por íntegramente satisfecho en todos y cada uno de los derechos que por deber le corresponden, pues todas las obligaciones provenientes de la relación de trabajo fueron legal y oportunamente pagadas”.

De esta manera el demandante al momento de firmar el acta de finiquito aceptó con las condiciones que se encontraban allí estipuladas.

Pero analizando el caso encontramos que el actor en su demanda no ha impugnado dicho documento y ni siquiera ha hecho mención de el en el libelo de demanda.

El juez declara improcedente el pago exigido por el actor respecto de un pago por bonificación del mandato constituyente número 2 por no haber hecho mención la existencia de ninguna acta de finiquito.

El juez en primera instancia acepta parcialmente con lugar la demanda planteada por el señor JORGE OSWALDO RAMIREZ MACAS en contra de NÚCLEO DE SOLCA MACHALA, en la persona de JAIME EDMUNDO VEJAR BELTRAN. Por lo que se ordena el pago de la cantidad de $297.74 por concepto de pensión jubilar mensual.

El juez termina su sentencia diciendo que, por tratarse de una sentencia adversa a las Instituciones del Estado, se eleve en consulta la expedida en esta causa al Superior conforme lo dispone el Art. 337 del Código de Procedimiento Civil y Art. 610 del Código del Trabajo.

El 11 de noviembre del 2015 NÚCLEO SOLCA DE MACHALA interpone recurso de apelación.

El martes 2 de agosto del 2016 se celebra la audiencia de apelación en la que la jueza ponente ratifica la sentencia dictada en primera instancia

1.3 OBJETIVOS

GENERAL

Determinar la validez y eficacia jurídica de la suscripción del acta de finiquito y su procedibilidad de impugnación en el caso de violación de derechos laborales, mediante el análisis histórico de casos para garantizar la tutela jurídica efectiva de los trabajadores.

ESPECÍFICOS

Caracterizar el acta de finiquito y la relevancia de sus elementos mediante un análisis jurídico para la interiorización de posibles soluciones en caso de impugnación.

Confrontar la teoría de la perfección del acta jurídico en contraposición del principio pro laboro de irrenunciabilidad de derechos, para la determinación de la validez del principio.

Determinar el momento procesal oportuno para la impugnación del acta de finiquito.

Determinar las causas jurídicas en el proceso N° 07351-2014-0057.

CAPÍTULO II

2. EPISTEMOLOGÍA DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Mucho antes de haber sido emitida la Declaración Universal de los Derechos Humanos, ya se realizaron grandes avances en materia laboral consiguiendo con esto reivindicaciones, beneficios y protección para la parte considerada más débil dentro de la relación laboral, lo cual sirvió de base para el desarrollo de los derechos y garantías que en la actualidad posee el trabajador ecuatoriano.

Las políticas socioeconómicas de un país deben estar alineadas a favor de las actividades productivas, que son la fuerza que mueve a la sociedad hacia el bien común, las mismas que se miden mediante la disposición y capacidad de generar fuentes de empleos. Por otra parte, algunos de los factores más relevantes que afectan el derecho al trabajo son la economía informal, la falta de espacios de capacitación y políticas excluyentes, entre otros.

En diciembre del año 1948, la Organización de Naciones Unidas realizó la promulgación de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la misma que consagra los derechos relativos a los trabajadores en algunos de sus artículos, así en su artículo 23 numeral 1 establece que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, en el artículo 24 establece también que toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

> Las relaciones laborales y los derechos fundamentales se encuentran ligados. En la práctica esta interrelación comporta un límite para las actuaciones del empleador el cual, en su actuar debe respetar ese cúmulo básico de libertades y garantías que posee el trabajador. (Calderón , 2015, pág. 38)

Es decir que el derecho al trabajo es innegablemente un derecho humano fundamental, el cual en la Constitución del Ecuador se considera al derecho al trabajo con un derecho inherente al ser humano, razón por la cual los empleadores deben respetar cada uno de los derechos y garantías de cada uno de los trabajadores.

Otra de las instancias que se preocupa por los derechos de los trabajadores es la Organización Internacional de Trabajo, organismo internacional reconocido por las Naciones Unidas, el mismo que se encarga de velar por los derechos humanos de los trabajadores, con este organismo se consiguieron mantener y mejorar los beneficios alcanzados anteriormente.

2.1 DERECHO LABORAL

2.1.1 EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO LABORAL

El Derecho laboral o derecho del trabajo es un derecho considerado relativamente joven, en la antigüedad no existía el concepto de trabajo. Nace de otro derecho como es el Derecho Civil. Es así que las normas que regulan el trabajo asalariado y el sistema de relaciones laborales o el conjunto de normas e instituciones que son relativas al trabajo tienen su origen a raíz de la Primera Revolución Industrial.

> Al hablar de “orígenes” necesariamente debemos referir a la historia y a historiografía, en este caso de una disciplina que históricamente hablando es (sigue siendo) una de las más nuevas del mundo jurídico. Si el derecho común tiene 3000 o más año de antigüedad…el Derecho Laboral (hoy llamado con mejor propiedad derecho social) no tiene ni siquiera un siglo. (Navarro , 2015)

A lo largo de la historia han surgido acontecimientos que han destacado etapas importantes en la lucha de los trabajadores por conseguir mejores días; en el Ecuador respecto a preceptos constitucionales del trabajo se identifican dos fases. La que inicia en el año de 1830 con la fundación de la República y termina en el año de 1929 con aproximadamente un siglo de vida Republicana que se inicia como una conmocionada etapa de consolidación como Estado, cabe mencionar que en los primeros años de la República existieron escasos mandatos constitucionales que hagan referencia al Derecho del Trabajo sin que se encuentre razón alguna para mantener continuidad en el tiempo tales mandatos.

Con la promulgación de la Constitución de 1929 inicia la segunda fase, dando apertura al nuevo Constitucionalismo social que servirá de apoyo hasta la actualidad. La Constitución de 1929 es la primera en aplicar temas laborales en forma sistemática y efectiva al integrar disposiciones como la protección al trabajo, regular los salarios mínimos, jornadas de trabajo, establecimiento de seguros sociales, libertad de asociación y agremiación, dispone la creación de Tribunales de Conciliación para la solución de conflictos laborales, además establece que sea la ley quien regule lo relacionado al paro y huelga.

El Ecuador es sus primeras Constituciones tenía disposiciones limitadas relativas al trabajo o en relación de dependencia; es así que en la Constitución del año de 1845 se prohíbe la esclavitud, disposición que acogieron las Constituciones de 1850 y 1852. La Constitución de 1850 a pesar de no señalar de forma expresa garantiza la libertad de trabajo.

En la Constitución del año 1861 las personas que laboraban en relación de dependencia ya se los consideraban como ciudadanos. La Constitución del año 1878 de forma expresa garantiza la libertad de industria que se complementa con la Constitución del año 1883 que admite el contrato de trabajo como único medio vinculante para que los trabajadores estén obligados a prestar sus servicios. Con la expedición de la Constitución del año 1929, nueve años después se dictó el Código de Trabajo en el año de 1938; Código que desarrollara las disposiciones constitucionales del trabajo.

La Constitución del año de 1945 incorpora nuevos preceptos y principios tales como: protección especial a los contratos colectivos de trabajo; principio de

irrenunciabilidad; derechos de los trabajadores; salario familiar, establece que el salario es irreducible y debe ser pagado con la moneda en curso legal y por el periodo de un mes; se señala el límite de las jornadas laborales y se reconoce el derecho a participar en las utilidades de la empresa; se establecen también las Inspectorías de trabajo; se establece gratuidad absoluta para el trabajador en la administración de justicia, entre otros.

En el año de 1946 se introducen elementos nuevos relativos al Derecho Laboral tales como: el deber que tiene el Estado de brindar trabajo a las personas desocupadas; prohibición a los servidores públicos de formar sindicatos; se fija el 5 por ciento como porcentaje mínimo de utilidad que deben recibir los trabajadores de las empresas; se consagra el principio de a igual trabajo igual remuneración.

En la Constitución del año 1967 se incorpora la punibilidad de los paros y huelgas de los servidores públicos que contravengan la ley, además se aprueba que las vacaciones deben ser remuneradas; se incrementa el porcentaje de utilidades de las empresas al 10 por ciento; y un detalle muy importante de esta Constitución es que se establece que los contratos individuales serán resueltos en juicios orales.

En la Constitución del año de 1978 se habla de una legislación de Derecho social donde se garantiza la intangibilidad de los derechos de los trabajadores. Entre los años de 1979 y 1984 se aprobó el décimo quinto sueldo, la ley de la semana laboral que establece cuarenta horas de trabajo, y se duplicó el salario mínimo vital.

En el año de 1990 aparece la ley de régimen maquila y de contratación laboral a tiempo parcial, ley que permite que las relaciones laborales sean de corta duración permitiendo la renovación de contrato, pero sin convertirse en indefinidos. En el año de 1991 ingresa la ley de zonas francas que admite la posibilidad de que los contratos de trabajo sean temporales.

En la Constitución del año de 1995 fueron incorporadas reformas que hacen referencias a la transacción de materia laboral siempre y cuando no se renuncie a los derechos y sean celebrados ante a la autoridad competente, en esta Constitución se hace la diferenciación de los organismos del sector público que esta regulados por el Código del trabajo y cuales organismos no.

En la Constitución Política de la República del Ecuador de 1998 no se hicieron cambios en la normativa legal referente al tema laboral con la vigencia de la

Constitución de la República del Ecuador desde el 20 de octubre del año 2008, se da una nueva reivindicación de los derechos y principios fundamentales en materia laboral; además de establecer garantías constitucionales para el ejercicio de los derechos plasmados en la norma suprema del Estado.

Al hablar de las características del Derecho laboral entre los tratadistas no existe un criterio unificado acerca de las características del Derecho laboral, pero este presenta características sobresalientes que lo diferencian de las otras ramas del Derecho. Entre las características que son más reconocidas por la doctrina y que guardan íntima relación con el espíritu y alcance de la legislación positiva del Ecuador se encuentran:

a) Constituye una rama nueva del Derecho positivo. Es reciente su estructuración como sistema de normas para brindar soluciones justas a la cuestión social.
b) Es una rama jurídica autónoma, sobre este tema el Dr. Julio César Trujillo señala: “Decir que el Derecho de Trabajo es un Derecho autónomo equivale a decir que tiene sustantividad propia, porque se encarga de regular un complejo de relaciones jurídicas propio, distinto del que se ocupan otras ramas del Derecho”
c) Es un Derecho de protección y tutela sus normas están dirigidas a proteger los derechos de los trabajadores. Algunos pensadores consideran que los trabajadores son la parte más débil y que para superar esta desigualdad surge el derecho al trabajo.

Mario de la Cueva en su trabajo: El nuevo Derecho Mexicano del trabajo considera lo siguiente:

> Las luchas constantes de la clases trabajadoras han demostrado que el Derecho Laboral no es tutelar de ellos más aún si consideramos que las normas laborales no han sido concesión graciosa del Estado burgués para los trabajadores, sino que por regla general son el resultado de las luchas sociales, de los cuales ellos son protagonista.

d) Es un derecho reivindicatorio, los derechos de los trabajadores han sido quebrantados en forma permanentes, por ellos surge el carácter reivindicatorio del Derecho laboral con la finalidad de recuperar estos derechos Alberto Trueba Urbina en su obra Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, al respecto expresa:

> La legislación fundamental del trabajo contiene normas reivindicatorias para corregir las injusticias sociales y la explotación secular de que han sido víctimas los trabajadores mexicanos; por ello, en el proceso mismo de las juntas de conciliación y arbitraje y los tribunales de trabajo burocráticos están obligados a redimir a los trabajadores, al fin de cumplir con los principios de justicia social que contiene el mencionado estatuto constitucional.

2.1.2 Derecho al Trabajo

El derecho al trabajo es el soporte para la creación de otros derechos humanos y para la realización de una vida digna. Toda persona tiene derecho al trabajo, lo que significa que las personas deben tener la posibilidad de llevar una vida decente que satisfaga sus necesidades a través del trabajo que cada una de las personas elijan.

El derecho del trabajo es un conjunto sistemático de normas rectoras y de principios que, de acuerdo con la idea social de justicia, regulan las relaciones jurídicas que nacen a raíz del trabajo de prestación del servicio bajo dependencia. (Teodosio, 2015, pág. 308)

Es decir que este conjunto de principios y normas jurídicas regulan las relaciones existentes entre empleador y trabajador, las asociaciones sindicales y el Estado, estableciéndose como el fin esencial del derecho del trabajo, la protección especial del trabajador, el cual es considerado la parte más débil de la relación laboral.

El derecho del trabajo es considerado como un derecho especial, puesto que contiene normas jurídicas establecidas para un tipo de relaciones, por ello se considera que el derecho del trabajo ha alcanzado autonomía como rama del derecho, dado a que se refiere a una materia específica; por ello el conocido autor:

Krotoschin afirma que el derecho del trabajo es un derecho especial por lo que “deroga el derecho común (lex specialis derogat generali).” (Mangarelli, 2008, pág. 108)

El derecho al trabajo está orientado a proteger y tutelar al trabajador su origen se da para resarcir los tratos injustos e inhumanos que recibía el trabajador en épocas anteriores, este derecho a lo largo de su evolución ha tenido diferentes

denominaciones, entre ellos están Derecho industrial, sindical, obrero, social; económico hasta que finalmente de forma casi unánime fue aceptado con la denominación del derecho del trabajo.

> El rol del derecho del trabajo se transforma con la creación del Estado social de derecho. En este tipo de Estado la legislación laboral se convierte en un instrumento privilegiado para distribuir bienestar social. Es bueno recordar que la "cuestión social", y por tanto el derecho social, nació ligado a las modalidades y a las consecuencias de la prestación del trabajo asalariado y desde se expande hacia otras áreas de la vida social (Richter, 2013, pág. 183)

Es importante señalar lo que es el trabajo dentro de la Constitución de la República del Ecuador, la Carta Magna vigente desde el 20 de octubre del 2008 reconoce en su artículo 33 el derecho al trabajo, establece que: " El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado".

Por ende, es muy importante establecer lo que manifiesta la Constitución del Ecuador pues crea nuevos derechos laborales y brinda mayor protección al trabajador y obliga al empleador a cumplir sus disposiciones y las del Código del Trabajo, garantizando así el pago de remuneraciones justas horas suplementarias y extraordinarias y otros beneficios de ley que son inherentes al trabajador.

En el derecho del trabajo, las autoridades deben aplicar los pactos internacionales sobre la legislación creada en un país para beneficiar a los trabajadores (Sanabria, 2014, pág. 183)

El Derecho del Trabajo es reconocido por la Declaración Universal de los Derechos Humanos que es su artículo 23 establece "Toda persona tiene derecho al trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo y a la protección contra el desempleo". Para finalizar este tema es importante establecer lo que el código del trabajo manifiesta en su artículo 3.

"El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita, que a bien tenga". Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos ni remunerados

que no sea impuesto por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de estos casos nadie estará obligado si ni mediante un contrato y la remuneración correspondiente". Es decir, todo trabajo que se realice debe ser remunerado.

Los derechos al trabajo que se establece en el Código del Trabajo son: Afiliación a la Seguridad Social, a percibir una remuneración justa, como mínimo el sueldo básico, a percibir hora extras y suplementarias, a percibir décimo tercero y décimo cuarto, a percibir fondos de reservas a partir del segundo año del trabajo y a un periodo de vacaciones remuneradas.

2.2 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO LABORAL

2.2.1 CONCEPTUALIZACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

Los Principios del Derecho de trabajo son los ejes en los que se fundamenta el Derecho Laboral y son los que cumplen una función importante que para algunos autores va encaminado al legislador o al creador de la normatividad laboral, es decir, que los principios tienen la misión de inspirar o informar la norma, siendo de mucha utilidad al intérprete de la legislación laboral.

En relación a los principios del Derecho del Trabajo el autor uruguayo Américo Plá Rodríguez establece que son:

> Las líneas o directrices que informan algunas normas e inspiración directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existente y resolver los casos no previstos. (Plá , 1998)

De esto se puede deducir que los principios tienen tres funciones muy importantes, entre ellas está la de inspirar al legislador o a quienes deban elaborar las normas, también una función de los principios es resolver los problemas jurídicos existentes y además los principios permiten interpretar las reglas existentes, cuando estas reglas tengan más de un significado.

> Son muy pocas las constituciones del mundo que han incluido en su articulado de manera detallada los principios rectores del proceso social del

> trabajo. Ello evidencia por un lado lo avanzado del texto constitucional y por el otro, la importancia que los constituyentistas asignaron al hecho social trabajo, dándole un rango preeminente y fundamental. (Rivero, 2012, pág. 88)

Es por ello que la actual Constitución aprobada mediante consulta popular en el año 2008 ha visto la necesidad de crear organismos administrativos que se encarguen de monitorear y vigilar el efectivo cumplimiento de los Principios y Derechos citados en este cuerpo legal que protegen tanto a la clase empleadora como al trabajador.

Existe diversificación cuando se trata de examinar la enumeración de los principios. Es algo curioso que casi ningún autor enumera más de seis o siete, pero hay ciertos autores que sólo aceptan dos o tres, una de las razones es que muchas veces los tratadistas engloban varios principios en uno solo. Otras veces se consideran uno en varios diferentes, mientras otros autores niegan los que otros tratadistas aceptan. Como se mencionó anteriormente la enumeración de los Principios del Derecho Laboral es uno de los puntos en donde existe mayor diversidad de opiniones y criterios, precisamente por ello se expondrá algunos de los principios propuestos por diferentes autores.

Los principios que se proponen son los siguientes: (Plá , 1998 pág 39)

1. Principio Protector, el cual se expresa tres reglas básicas
    a) Regla Indubio Pro-operario
    b) Regla de la norma más favorable
    c) Regla de la condición más beneficios.
2. Principio de la irrenunciabilidad de los derechos.
3. Principio de la continuidad de la relación laboral.
4. Principio de la primacía de la realidad.
5. Principio de la razonabilidad
6. Principio de la buena fe.
7. Principio de la no discriminación.

Que se establezcan siete principios en el presente trabajo, no quiere decir que son los únicos que aparecen, pues si se revisan diferentes libros se observa cómo se cambia el orden; a continuación, se individualizan cada uno de los principios antes mencionados: Al hablar del principio protector se hace referencia al criterio

fundamental que guía el derecho del trabajo debido a que este principio responde al objetivo de establecer un amparo preferente y tutelar para el trabajador, además de intentar compensar la desigualdad existente entre empleador y trabajador.

“El principio de protección también es conocido como principio tuitivo, proteccionista o de favor y se fundamenta en la falta de libertad inicial y consecuente del trabajador.” (Gamonal, 2013, pág. 427)

Este principio está ligado con la razón de ser con el Derecho del trabajo. Históricamente existía desigualdad en el derecho de contratación la cual conducía a distintas formas de explotación. Por ello el legislador tendió a compensar esa desigualdad económica existente desfavorable al trabajador estableciendo una protección jurídica favorable.

El principio protector se fundamenta en el hecho mismo que dio origen al nacimiento del Derecho del Trabajo, vale decir, la desigualdad existente entre la persona que es contratada para desempeñar una labor: el trabajador, y el empleador que lo contrata. (Angarita, 2016, pág. 42)

Por ello el Derecho del Trabajo responde así al propósito de nivelar las desigualdades considerándose a la igualdad como la meta o aspiración más grande de todo el orden jurídico, es decir que las normas del Derecho laboral son protectoras del trabajador.

> En cuanto al principio de protección, lo asimila directamente con la propia naturaleza tutelar del Derecho Laboral, y como consecuencia de ello entiende dentro del mismo tanto las reglas in dubio pro operario, de la norma más favorable y de la condición más beneficiosa. (Palomo, 2008, pág. 664)

Este principio se expresa en tres formas diferentes.

La regla indubio pro-operario, es una regla de interpretación que debe utilizar la autoridad de aplicación para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquella que otorga mayor beneficio al trabajador. La regla de la norma más favorable, determina que, ante la existencia de dos o más normas, se optará por aquella que contenga mayores beneficios para los trabajadores. Y la regla de la condición más beneficiosa, dispone que si una situación concreta anterior es más beneficiosa para el trabajador debe ser respetada.

> La favorabilidad es una de las expresiones más importantes del citado principio y se le llega a estimar como un principio autónomo del Derecho Laboral y en otros como una regla del principio protectorio que formula una premisa de condición más beneficiosa para el trabajador. (Vergara Mesa, 2015, pág. 464)

El principio protector tiene como fin la protección y tutela de los derechos de la parte más débil, el trabajador. Con este principio cuando existan conflictos de aplicación, interpretación y tránsito normativo debe darse preferencia a las soluciones que beneficien al trabajador, como una respuesta protectora del ordenamiento hacia la parte más débil de la relación laboral.

Al hablar del Principio de Irrenunciabilidad, la Constitución del Ecuador en el el Art. 326 numeral 2 recoge este importante principio de los trabajadores, estableciendo lo siguiente: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”. Norma constitucional que se desarrolla en el artículo cuatro de Código del Trabajo.

El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales hace referencia a la imposibilidad jurídica que posee el trabajador de renunciar de manera voluntaria las ventajas que el le concede. Este principio tiene como principal objetivo prevenir que los trabajadores se sientan presionados a renunciar los Derechos que la ley les otorga para conservar u obtener un trabajo. Por ser este tema uno de los puntos centrales del presente estudio de caso el mismo se desarrollará con mayor amplitud más adelante.

Siguiendo con la enumeración de principios Américo Plá Rodríguez menciona al principio de continuidad, manifiesta que tiende a la conservación del trabajo como principal fuente de ingreso económico, brindarle seguridad al trabajador constituye un beneficio tanto para él como para la empresa y a través de ella para la sociedad.

> Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto si no que dura en el tiempo. (Plá , 1998, pág. 215)

Es decir que las relaciones laborales son los vínculos que se establecen dentro del ámbito laboral, es decir del trabajo y estas se encuentran reguladas por un contrato de trabajo, que estipulan los derechos y obligaciones del trabajador y empleador.

El establecimiento del vínculo laboral trae consigo la prestación del servicio como deber principal del trabajador, y brindar salud, seguridad y remuneración por parte del trabajador (Chirinos , 2013, pág. 42)

Existen diversas denominaciones que algunos autores utilizan para referirse a este principio, las más frecuentes son: continuidad o permanencia y muchas veces se ha utilizado la expresión estabilidad. El principio de continuidad, se relaciona con lo que dura, con lo que se prolonga, con lo que se mantiene a través del tiempo, con lo que continúa.

Puede notarse que la estabilidad laboral opera en dos dimensiones por un lado se instaura como principio rector en las relaciones de trabajo desde la organización, y por otro, constituye un elemento que debe tomarse en cuenta para la configuración de políticas públicas (Montserrat, 2014, pág. 56)

Al mencionar el principio de la primacía de la realidad, el autor manifiesta que el significado que se le atribuye a este principio es el de la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias. Esto significa que en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa o lo que luzca en documentos, formularios, instrumentos de control. El principio de la primacía de la realidad es aquel por el cual en caso de desigualdad entre lo que sucede en la realidad y en lo que se ha establecido en algún tipo de documentos, se debe dar mayor importancia a lo que sucede en la práctica.

> Este principio consiste en hacer prevalecer las condiciones reales de trabajo sobre las condiciones formalmente pactadas por los sujetos laborales, develando la realidad oculta tras las formas; no es un mecanismo mediante el cual se pretenda adquirir la calidad de trabajador, sino un principio derivado del principio general del derecho de la buena fe. (Goyes & Hidalgo , 2012, pág. 174)

Este principio es de mucha importancia para poder determinar la existencia o no de una relación laboral, la misma que tiene tres elementos que permiten identificarla, que son: la prestación laboral, el pago de una remuneración y la subordinación. Cabe mencionar que si se encuentran estos tres elementos no debe existir duda alguna de que se trata de una relación contractual de naturaleza laboral, aunque en ciertos casos se pretenda hacer creer que se trata de una relación contractual de otra naturaleza y en casos como estos resulta importante el principio de primacía de la realidad.

Para Romero Montes el tema de la veracidad (o principio de primacía de la realidad) es un instrumento procesal que debe utilizar el magistrado al momento de resolver un conflicto dentro de un proceso (entiéndase laboral); por ello para aplicar este principio no se tiene como base subjetividades, sino cuestiones objetivas, por ello una vez que los hechos son demostrados, estos no pueden ser neutralizados por documentos o formalidad alguna. (Silva, 2017)

Otro de los principios mencionados por Américo Plá Rodríguez es el principio de razonabilidad, el mismo que consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón. Por este principio se entiende la afirmación sustancial de que el ser humano en toda relación laboral debe proceder conforme a la razón. (Plá , 1998)

Dentro del Derecho Laboral se conoce a este principio como aquel que rige la potestad de ejercicios tanto del trabajador como del empleador, razón por la cual las actuaciones de estos deberán desarrollarse sin incurrir en conductas abusivas que afecten sus derechos; es decir el trabajador y el empleador deben actuar de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común al momento de ejercer sus derechos y obligaciones. El principio de razonabilidad tiene como finalidad evitar que el patrono o empleador realice actuaciones arbitrarias que comprometan el desempeño de las actividades encomendadas al trabajador.

Este principio tiene gran aplicación en los siguientes casos: Un primer caso es el relacionado con el ejercicio del Ius Variandi, el cual según Américo Plá Rodríguez dice que: “consiste en la posibilidad de cambiar las modalidades del contrato de trabajo por decisión del empleador”. Es decir que el empleador tiene la posibilidad de variar las condiciones de trabajo que se han establecido anteriormente

dependiendo de las necesidades de la empresa, pero sin que ello resulte arbitrario. Cada acto debe justificarse desde el punto de vista de la razón.

Un segundo ejemplo es el ejercicio del poder disciplinario, referente a este Américo Pla Rodríguez dice que: “Nadie puede negar el derecho del empleador de completar y respaldar el poder directivo del empleador con la facultad de sancionar a los infractores. Es lo que le da eficacia y efectividad a aquel”. Es decir que nadie puede negar el poder de impartir disciplina que tiene el empleador, pero la medida correctiva que se aplique debe ser proporcional a la falta cometida, el empleador se tiene que basar en criterios de razonabilidad. (Plá , 1998)

A este principio Américo Plá Rodríguez lo relaciona con el principio de buena fe, de este principio expresa: “La buena fe es una exigencia propia de todo el derecho, y por consiguiente no es exclusiva del derecho laboral. Por una parte, se señala que la buena fe constituye un ingrediente de orden moral indispensable para el adecuado cumplimiento del derecho”. El autor con esto manifiesta que los principios del derecho del trabajo no son exclusivos para esta rama, lo que si debe ser exclusivo es el sentido original de cada una de las ramas.

Algo importante que se debe rescatar de este principio dentro del ámbito laboral es el componente personal que posee, puesto que el contrato de trabajo no solo se limita a crear y establecer derechos y obligaciones de carácter patrimonial, sino que además crea y establece un sinnúmero de derechos y obligaciones de carácter personal.

En virtud de la Buena Fe el sistema jurídico lograr plasmar valores generales que modalizan la conducta de los contratantes e inspira la aplicación de toda su normativa (Irureta, 2011, pág. 135)

Hay quienes mencionan que este principio es una presunción, pues se presume que las relaciones entre trabajador y empleador se efectúan de buena fe, así lo establece el Código de Trabajo ecuatoriano en su artículo 3 donde establece que: “El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga”.

El contrato de trabajo trae consigo una relación estable y prolongada, relación en la que se exige una demostración de confianza recíproca entre el trabajador y el empleador para el cumplimiento de todas las obligaciones producto de la relación

laboral, por ello resulta de mucha importancia que las dos partes actúen de buena fe.

Finalmente, el autor Américo Plá Rodríguez desarrolla el principio de no discriminación estableciendo que: “El principio de no discriminación lleva a excluir todas aquellas diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto. Y sin una razón válida ni legitima”. Es decir, este principio protege al trabajador de ser excluido por cualquier circunstancia. (Plá , 1998)

La Constitución del Ecuador del 2008 en su artículo 11 numeral 2 consagra el principio de igualdad y no discriminación: “Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación”.

El principio de no discriminación que establece la Constitución del 2008 busca proteger a los trabajadores ecuatorianos de cualquier clase de discriminación que pueda ocurrir o desarrollarse dentro de una relación laboral, es decir que este principio vela por el trato igual y por las mismas oportunidades de acceso a los derechos laborales.

2.2.1 PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD

Según Américo Plá Rodríguez el principio de irrenunciabilidad es: “La imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho laboral en beneficio propio”. Es decir, este principio establece la imposibilidad del trabajador de privarse de los derechos que lo benefician y que se encuentran consagrados en la legislación laboral. (Plá , 1998)

Dentro del Derecho laboral existen derechos que por su naturaleza no deben ser renunciados, algunos de estos son el salario mínimo, las vacaciones, una jornada laboral establecida, entre otros. Por ello el legislador ha creado este principio con la finalidad de proteger cada uno de los derechos que se encuentran consagrados en

las diferentes normas que benefician a la parte más débil de la relación laboral, es decir, el trabajador.

En el Derecho del trabajo se establece la irrenunciabilidad de los derechos como un principio universalmente generalizado, en donde la renuncia es considerada como una excepción, la misma que solo puede ser admitida en los casos en que la ley los determina. Esto lleva a determinar que la irrenunciabilidad es el principio y la excepción de este es la renuncia.

Por lo mencionado anteriormente se debe entender que las normas laborales son imperativas aun frente o en contra del mismo trabajador, esto quiere decir que, aunque el trabajador haya renunciado a sus derechos laborales, esta renuncia es totalmente nula, indistintamente de la disponibilidad que tenía el trabajador al momento de efectuar la renuncia. Buscando con esto proteger al trabajador de aceptar una renuncia por un estado de necesidad o de que renuncie por engaños del empleador.

Existe una diferencia muy bien establecida entre lo que sucede con el derecho del trabajo y en el derecho en general. En el derecho común rige o predomina el principio de la renunciabilidad, al contrario de lo que ocurre en el derecho de trabajo en donde rige el principio opuesto, que es el principio de la irrenunciabilidad. (Zambrano & Campos, 2015, pág. 57)

Esto se debe a que el derecho del trabajo es de orden público, pues la finalidad principal que tiene es la de proteger los intereses del trabajador además de ubicarlo en una posición de completa igualdad frente al empleador, en tanto que el derecho general o derecho común tiene como finalidad proteger a las dos partes, para que se encuentren en una misma posición. El principio de irrenunciabilidad es un principio que se encuentra establecido constitucionalmente, así como también en el Código de Trabajo, dándole un enfoque especial directo al trabajador ecuatoriano.

Lo que busca este principio establecido en la normativa laboral es regular las garantías a las cuales el trabajador tiene derecho, para evitar así que el trabajador renuncie a las mismas, y así poder resultar de nulidad absoluta cualquier renuncia de derechos que el trabajador haya realizado por cualquier motivo o circunstancia, de esta manera aunque el trabajador firme un documento en donde renuncia a sus derechos o a su vez acepte derechos que le corresponde pero que estos no sean en

su totalidad o que sean menores a los que le confiere la relación laboral, documento que para muchas empresas denominan finiquito laboral.

Es importante señalar que dada la situación de las normas que son declaradas irrenunciables, todas las renuncias que se realicen en contravención de ellas son absolutamente nulas. Los derechos laborales no pueden ser renunciados por el trabajador, entendiendo a la renuncia como el acto voluntario por el cual una persona se desprende de un derecho.

2.3 TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Para hablar de la terminación de la relación laboral, primero se hará referencia a lo que se conoce como relación laboral.

Generalmente se entiende por relaciones laborales los vínculos que se crean en el espacio de trabajo, por consiguiente, se refiere a las relaciones contractuales entre el trabajador y el capital en el marco del proceso productivo. (Añez, 2016, pág. 253)

La relación laboral es un vínculo jurídico-laboral por medio del cual se crea una estrecha relación entre trabajador y empleador, en la cual se originan condiciones fácticas que provocan consecuencias jurídicas y que permanecen a pesar de no haber definido la contraprestación, es decir el pago correspondiente, siendo independiente para su existencia la solemnización de un contrato de trabajo.

El Contrato de Trabajo es esencial dentro del Derecho laboral, puesto que de este nacen todas las relaciones jurídicas entre el empleador y el trabajador y un tercero que también interviene en el caso de ocasionarse controversias entre los sujetos intervinientes en la relación laboral que viene a ser el Estado a través del Ministerio de Trabajo y los Juzgados en materia laboral.

El Código de Trabajo ecuatoriano en su artículo 8 define al contrato individual de trabajo, estableciendo que: “Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Se puede decir que la relación de trabajo llega a su fin o se termina cuando se produce una causa que jurídicamente pone fin a la relación existente entre

trabajador y empleador haciendo cesar sus efectos; es decir que los lazos que unen al empleador y trabajador se termina por el quebramiento del contrato de trabajo.

Rafael Caldera dice:

> A diferencia de lo que ocurre con otras relaciones jurídicas, uno de los momentos más fecundos, en el Derecho Laboral es el de la extinción de la relación que ha existido entre un patrono y un trabajador. La necesidad de proteger al trabajador en el momento en el que se encuentre sin ocupación por una circunstancia de que no sea culpable. (Caldera, 1960, pág. 334)

La terminación del contrato de trabajo, en una relación laboral que se encuentra establecida, es decir que existe un vínculo jurídico entre las partes que celebraron el contrato individual de trabajo se da por la especificación de ponerle fin a dicho vínculo por cualquier situación que provoco dar por terminado el contrato, y por lo cual una de las partes deja de recibir la remuneración que el patrono estaba obligado a realizar por las actividades que el trabajador desarrollaba.

Pues el primero es una situación transitoria donde se suspende la obligación del trabajador de presta su servicio y el empleador no deberá pagar salarios durante este periodo mientras que el segundo es un hecho mediante el cual por causas provenientes o no, de la voluntad de las partes contratantes estas cesan en el cumplimiento de sus obligaciones.

El contrato de trabajo carece de formalidades cuando este se finaliza por cualquier causa, pero de algún modo es muy importante que cuando se termine una relación laboral o se decida ponerle fin al contrato de trabajo firmado anteriormente se haga constar por escrito, no dándole importancia a quien haya decidido ponerle fin al contrato de trabajo. La más grande aspiración que tienen los trabajadores es mantener estabilidad.

> En su sentido más amplio, la estabilidad es uno de los elementos de la relación de trabajo que se suma a la prestación de servicios a la remuneración y a la dependencia o subordinación; al encontrarse un sujeto que labore en circunstancias que defina su permanencia en el servicio (Marin, 2015, pág. 13)

Algo que contradice totalmente con la intención que tienen los empleadores de quitar los puestos de trabajo a sus empleados por esto la legislación ecuatoriana

con su carácter de protección ha procurado evitar que un trabajador pueda ser separado de su puesto de trabajo con facilidad ,debido a que una pérdida de trabajo no solo afecta al trabajador sino también a su entorno familiar por ello es que la leyes del Ecuador procuran que el trabajador conserve su puesto de empleo brindándole estabilidad y garantías que eviten la terminación unilateral de los contratos de trabajo, exceptuando la siguientes causas:

Dentro de los contratos prima la autonomía de la voluntad, por lo que el artículo 169 del Código del Trabajo establece que dentro del contrato se pueden acordar ciertas causas para que el contrato termine y al encontrarse inmerso en algunas de ellas el contrato finaliza, siempre y cuando no se incluya condiciones que dejen sin protección al trabajador porque si contradice con lo que prescribe la Constitución se en entiende que encierra una nulidad.

Un reconocimiento expreso a la autonomía de la voluntad pues de la misma manera como se suscribe también pueden terminar por existir un acuerdo entre las partes, esta es una de las causas que en la generalidad de la doctrina son admitidas, pues su eficacia para dar por finalizado el vínculo jurídico es totalmente indiscutible.

Dentro los contratos eventuales se pueden identificar el de obra cierta, es decir, se termina la relación del trabajo en un periodo preestablecido, cuando se termina la obra por la cual fue contratado termina el contrato. Otra de las causas por la que se puede terminar la relación laboral es por la muerte del empleador si no hubiere representante legal o un sucesor que continúe con la empresa en el caso de una empresa de personería jurídica seguirá la relación laboral con el funcionario que sustituya al empleador fallecido, también por la muerte del trabajador o la incapacidad permanente total para el trabajo además por casos fortuitos o fuerza mayor que imposibiliten al trabajador desarrollar el trabajo.

El artículo 172 del Código del Trabajo establece que también se puede dar por terminado la relación laboral por voluntad del empleador en los caso de falta de puntualidad o de asistencia del trabajo o abandono de este ir un tiempo mayor de tres días consecutivos, por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos del trabajo, por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador por injurias graves irrogadas al empleador o a su cónyuge ascendiente o descendiente o a su representante, por ineptitud manifiesta del trabajador respecto de la ocupación

o labor por el cual se comprometió. Por denuncia injustificada por el trabajador contra el empleador en el seguro social y por no acatar la medid de seguridad, prevención, higiene exigidas por la ley.

De igual manera el trabajador puede solicitar el visto bueno de acuerdo a art 173 del Código del Trabajador para finalizar la relación laboral y así obtener una indemnización por tal separación, en los casos graves de injurias graves inferidas por el empleador sus familiares o representantes al trabajador por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada, por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta del a de la que se pacto cambio de ocupación.

Otras de las formas de terminar una relación laboral es el desahucio que es el aviso en el que una de las partes sea trabajador o empleador hace conocer a la otra que su voluntad es terminar el contrato de trabajo, este aviso en el caso de los empleadores lo hará con treinta días de anticipación al vencimiento del contrato y los trabajadores lo realizaran con quince días antes de la terminación del contrato.

El Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador desde septiembre del año 2010 implementó el sistema de acta de finiquito por internet y la posterior presencia física tanto del empleador como del empleado ante el inspector del trabajo el objetivo de este proceso es garantizar un procedimiento justo para las dos partes. Con este nombre se conoce al documento por medio del cual el trabajador acepta la liquidación de los haberes pendientes de pago y de las indemnizaciones a las que tiene derecho. A través de este documento se acepta la terminación de la relación laboral.

2.3.1 EL ACTA DE FINIQUITO, CONCEPTOS, CARACTERÍSTICAS

Es un documento donde las partes dejan constancia de la terminación de la relación laboral previo al pago justo de todos los haberes que corresponde al trabajador; es decir es pagar la liquidación que el empleador le adeuda al trabajador, mediante una acta pormenorizada y elaborada ante el inspector del trabajo, en la que el trabajador

deja constancia de los valores que han sido pagados por el empleador a terminar la relación laboral.

> El finiquito opera como prueba del pago realizado por el empresario al trabajador; es ante todo un recibo global que incluye la liquidación de todas las obligaciones económicas pendientes de pago, por el empresario, en el momento de la extinción de la relación laboral. (Lastra, 2015, pág. 1065)

En el acta de finiquito el empleador y el trabajador liquidan sus cuentas por lo que los documentos deben constar todo lo que el empleador debe al trabajador, la manera en que se cancela y la expresión del trabajador de que está de acuerdo con el pago que se realice, observando las formalidades legales establecida en el artículo 595 del Código del Trabajo que deberá ser celebrada ante el inspector del trabajo.

Una de las características más importante del acta de finiquito es que este debe ser pormenorizada, con la presencia del Inspector de trabajo, el empleador y el trabajador; si esta acta contiene la libertad y espontaneidad de voluntades, dicho documento constituye un instrumento liberado de obligaciones para la parte empleadora.

2.3.2 VALIDEZ Y MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA LA IMPUGNACIÓN DEL ACTA DE FINIQUITO

Si el acta de finiquito de obligaciones laborales no es practicada y solemnizadas por el inspector de trabajo carece de valor legal, es decir, el inspector de trabajo es quien debe ejecutar la liquidación laboral, previo cálculo de lo que el empleador adeuda al trabajador y no solamente aprobar la supuesta liquidación que se ha presentado. Si esto sucede la liquidación no tiene valor legal porque tal como lo dispone el artículo 595 del código del trabajo que el documento de finiquito laboral podrá ser impugnado por el trabajador, si la liquidación practicada no se hubiere realizado ante el inspector del trabajo, quien es el encargado de que sea de forma pormenorizada.

Si la liquidación no fuera pormenorizada el trabajador tiene derecho a que le rectifique el error u omisión incurrido en los cálculos , a pesar de ello el trabajador puede solicitar la impugnación que de conformidad con el artículo 595 del Código del Trabajo es legal cuando no se han tomado en consideración todos los derechos inherentes al trabajador, conociendo que son irrenunciables e intangibles de acuerdo al artículo 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, por ser protegido por el poder público de acuerdo a los artículo 4 y 5 del Código de trabajo.

Revisando el artículo 595 del Código del Trabajo que textualmente manifiesta lo siguiente:

Impugnación del documento de finiquito. - el documento de finiquito suscrito por el trabajador podrá ser impugnado por este, si la liquidación no hubiere sido practicada ante el inspector de trabajo quien cuidará de que se pormenorizada. La interpretación de la norma es clara puesto que textualmente manifiesta que solo se podrá realizar la impugnación del documento de finiquito cuando no se hubiese practicado por el inspector del trabajo, puesto que el documento no tendría valor legal alguno.

Hasta ahí llega el alcance del artículo 595 del Código del Trabajo, pero los profesionales del derecho al momento de realizar sus interpretaciones jurídicas determinan que a pesar de estar suscrito por el trabajador y ratificado por el inspector de trabajo puede ser objeto de impugnación puesto que la liquidación del trabajador tiene derecho a que se rectifique el error u omisión que se haya incurrido en los cálculos en presencia del inspector de trabajo. Por estas circunstancias se podrá realizar mediante las unidades laborales por tratarse de Derechos irrenunciables e intangibles y así no se vulneren los derechos establecidos en las leyes del país.

Con la aprobación de una Constitución de derechos y justicia cabe impugnar el finiquito a pesar de estar firmado por las partes, por el principio de irrenunciabilidad del trabajador el juez en sentencia da paso para que se puedan probar los Derechos

que se le han vulnerado al trabajador, puesto que en el presente estudio de caso cabe impugnar el documento de finiquito cuando atenta a los derechos del trabajador.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tradición de investigación seleccionada

3.1.1 Aspectos generales

Una de las primeras consideraciones del investigador a la hora de abordar la metodología de la investigación es su carácter cualitativo o cuantitativo. (Pulido , 2015, pág. 1043)

El presente trabajo de investigación, realizado con sujeción a los requerimientos establecidos para el Análisis de Casos de la Guía Complementaria para el Sistema de Titulación de la Universidad Técnica de Machala, es fundamentalmente cualitativa, y bajo este parámetro se ha desarrollado en las principales descripciones teóricas a fin de conocer sus características.

El proceso metodológico que se utiliza, se sustenta en las siguientes etapas:

1. Planificación del proceso metodológico;
2. Búsqueda de información del objeto de estudio;
3. Clasificación de información bibliográfica;
4. Delineación de la información relevante, y;
5. Análisis crítico, e interpretación de la normativa.

En este proceso definido en etapas, se sujeta en aplicación de los métodos histórico, el método inductivo-deductivo, así como el método descriptivo; sin perjuicio de otros propios de las investigaciones jurídicas.

La ejecución del diseño investigativo propuesto, nos ha permitido alcanzar los objetivos que se plantearon al inicio de la investigación, despejando las dudas que pudieron existir en cuanto a los alcances y limitaciones de la aplicación de las normativas y principios pudieren existir, por lo cual se han podido establecer

conclusiones veraces, y recomendaciones que podrían ayudar a resolver los conflictos jurídicos que se generen en torno al problema planteado.

3.1.2. Tipo de investigación.

Por el tipo de investigación que se propone, su ejecución ha sido descriptiva, ya que consistió en el análisis de las situaciones, objetos, parámetros y situaciones predominantes que influyen en los derechos de los trabajadores en relación a la suscripción en el acta de finiquito, como objeto de estudio, a través de la descripción eficaz del proceso, las partes, y la administración de justicia que intervienen en el proceso, con la finalidad de terminar la validez y eficacia jurídica de la suscripción del acta de finiquito y sus procedibilidad de impugnación en el caso de violación de derechos laborables.

3.1.3. Los Métodos Generales de la Investigación.

Los métodos de investigación pueden valorarse como un conjunto de procedimientos ordenados que permiten orientar la agudeza de la mente para descubrir y explicar una verdad (Aguilera , 2013, pág. 86)

Como se indica en líneas anteriores, en el proceso de investigación del presente estudio de caso se aplicaron los siguientes métodos de investigación histórico-comparado, método inductivo-deductivo, así como también se aplicó el método descriptivo.

1. El Método Histórico Comparado: la aplicación de este método nos ha permitido presentar un análisis a la descripción epistemológica de, los derechos de los trabajadores, la irrenunciabilidad de estos, y la suscripción del acta de finiquito, a través de la definición de sus conceptos, así como la presentación de una sistematización de su origen.
2. El Método Inductivo- Deductivo: la aplicación de este método se destaca por el análisis a las normativas generales, específicas y concordantes aplicable al tema de investigación, mediante lo cual se ha podido establecer las condiciones sobre la cuales debió ejecutarse el caso concreto estudiado, así como los efectos inminentes que se produce por la errónea aplicación e interpretación.

3. El Método Descriptivo: la aplicación del método descriptivo nos ha permitido caracterizar las instituciones jurídicas que han sido sujeto de análisis del capítulo II del presente estudio de caso, por medio del cual se ha podido establecer con precisión los alcances propios de las normativas y principios que las regulan.

En el desarrollo del presente trabajo, se ha hecho necesario aplicar otros métodos propios de todas las investigaciones científicas como el de análisis y el de síntesis; además, para el desarrollo propio del capítulo III y IV se han aplicado los métodos propios de la investigación jurídica, entre los que se destacan el método de la construcciones jurídicas que consistió en la construcción lógica de un proceso mental que permitió relacionar las dimensiones jurídicas a través de la aplicación de los conocimientos adquiridos en la construcción del capítulo II, que ha permitido solucionar los conflictos jurídicos.

3.2Proceso de recolección de datos en la investigación

Para la ejecución de las etapas de investigación planteadas ha sido necesaria la utilización de técnicas adecuadas, las que sirvieron para la aplicación de la metodología propuesta.

La selección de las técnicas de investigación se ha planteado de acuerdo al objetivo propuesto, a fin de garantizar la consecución de sus fines, los que se describen a continuación:

SELECCIÓN DE TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN								
OBJETIVOS	**TÉCNICAS**							
	Bib	Est	Obv	Arc	En	Entr	Do	Cen
Determinar la validez y eficacia jurídica de la suscripción del acta de finiquito y su procedibilidad de impugnación en el caso de violación de derechos laborales, mediante el análisis histórico de casos para garantizar la tutela jurídica efectiva de los trabajadores.	x			x	x			

Caracterizar el acta de finiquito y la relevancia de sus elementos mediante un análisis jurídico para la interiorización de posibles soluciones en caso de impugnación.								
Confrontar la teoría de la perfección del acta jurídico en contra posición del principio pro laboro de inrrenunciabilidad de derechos, para la determinación de la validez del principio.								
Determinar el momento procesal oportuno para la								

impugnación del acta del finiquito.								
Determinar las causas jurídicas que se generan en el proceso N° 07351-2014-0057.								

Con la finalidad de aplicar las técnicas de investigación seleccionadas, se ha considerado a la entrevista, la misma que se caracteriza por permitir al investigador tener contacto directo con los actores principales del proceso, y que conocen a fondo el procedimiento aplicable al caso, así como también los accidentes y las formas en la que han sido bordadas.

Las entrevistas han sido aplicadas a 4 profesionales del derecho, que han sido seleccionados por los investigadores actores del presente estudio de caso, pero sujetos a la aprobación del docente tutor, quienes dieron sus criterios con respecto a las principales discusiones planteadas a raíz del problema estudiado.

3.3 sistema de categorización en los análisis de datos.

Para la interpretación de la información recolectada mediante la aplicación de las técnicas de investigación propuestas, ha sido necesaria la aplicación del método analítico- sintético, y descriptivo por medio del cual se han podido obtener datos precisos en lo que corresponde a los resultados de la investigación para el cumplimiento de los objetivos:

1. El desarrollo del trabajo preciso del análisis del caso objeto de estudio.
2. La investigación metodológica se inicia con la revisión de la bibliografía referente al tema principal;
3. Se realiza una categorización y selección, a través de la técnica de fichaje, de los principales temas de estudios para la construcción de los

capítulos que conforman el informe final para la elaboración del mismo, desde los objetivos hasta las conclusiones a las que se han llegado.

4. Se determinó las variables que intervienen en cada uno de los objetivos planteados que permitió la construcción del capítulo II, así como los resultados de la investigación.
5. De la aplicación adecuada del método deductivo-inductivo se construyeron las unidades de análisis sobre las cuales se desarrollaron los resultados de la investigación.
6. Habiendo culminado el proceso técnico de recolección e interpretación de la información, se realizó el análisis sintético de la información, para determinar las características de las instituciones jurídicas que han sido sujeto de nuestro análisis, cumpliendo con los objetivos a través de la caracterización y descripción del problema de estudio, así como para la solución del mismo.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1DESCRIPCIÓN Y ARGUMENTACIÓN DE RESULTADOS

El presente trabajo de investigación, cuyo objeto de estudio corresponde a la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores en relación a la suscripción e impugnación de las actas de finiquito, se han planteado las siguientes unidades de análisis que son: 1) Determinar la validez y eficacia jurídica de la suscripción del acta de finiquito y su procedibilidad de impugnación en el caso de violación de derechos laborales. y, 2) la determinación del momento procesal oportuno para la impugnación de actas de finiquito.

Para la argumentación de las unidades de análisis se precisará del uso de la base teórica de la información recabada a través de las entrevistas, así como también de la jurisprudencia, mediante la adecuada aplicación de las técnicas y métodos de investigación desarrolladas en capitulo III.

4.1.1 La validez y eficacia jurídica de la suscripción del acta de finiquito y su procedibilidad de impugnación en el caso de violación de derechos laborales

Se debe interpretar primero la base teórica en la que se sustenta este trabajo, el acta de finiquito es el documento que cuenta con todas las solemnidades mediante el cual el trabajador y el empleador pone fin a la relación laboral, en esta acta van detallados todos los valores que el empleador debe cancelar al trabajador, considerándola como una garantía para ambas partes, es decir que el trabajador al recibir la compensación económica se da por satisfecho en todos los derechos que por ley le corresponde, pues todas las obligaciones que se generan a través de la relación laboral fueron legal y oportunamente pagadas

Sobre el tema la Ex Corte Suprema de Justicia, a través de las diferentes salas de lo laboral y social en fallos de triple reiteración señala que “el finiquito es el documento por medio del cual un trabajador acepta la liquidación de sus haberes pendientes de pago, y si fuere del caso de la indemnización que tiene derecho”.

Con respecto a esto el Doctor Ernesto Castillo Yange expone lo siguiente

> 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. Lo primero que hay que destacar que, si es posible presentar IMPUGNACIÓN a aquel documento denominado Acta de Finiquito, es decir, suscrito el documento, este puede ser impugnado. Lo segundo es que el dueño de esta acción de impugnación es únicamente el trabajador, así la haya suscrito y firmado.
>
> Lo tercero es que uno de los requisitos para que el trabajador pueda impugnar el acta de finiquito es que ésta no haya sido practicada o ejecutada ante el Inspector de Trabajo, es decir la autoridad administrativa. Y finalmente el último requisito es que así se celebre el acta de finiquito ante el Inspector de Trabajo, esta autoridad administrativa debe precautelar que los datos que constan sean pormenorizados, es decir que consten todos los rubros que le corresponden al trabajador. (Castillo Yange 2018)

Entiendo que la legislación propone acciones particulares en lo referente a la impugnación de las actas de finiquito, la normativa vigente establece en el artículo 595 del Código del Trabajo que “el documento de finiquito suscrito por el trabajador podrá ser impugnado por este si la liquidación no hubiere sido practicada ante el inspector de trabajo, quien cuidará de que sea pormenorizada”

En la actualidad en el acta de finiquito tiene una importancia especial, pues a más de ser el documento que pone fin a la relación laboral, sirve además como medio de prueba o como una garantía para el empleador para demostrar que existió una correcta forma de dar por terminada, respetando así las normas jurídicas que protegen los derechos tanto del trabajador como el empleador.

Con respecto a esto el abogado Ángel Torres Guerra

Si el acta de finiquito. Cuenta con las solemnidades legales y se respetan dentro de la misma los derechos del trabajador al detallar los rubros que le corresponde legalmente sería una garantía del empleador para demostrar que existió una correcta forma de dar por terminada la relación laboral e inclusive evitaría que dicha acta sea impugnada o tenga que obligadamente litigar (Torres .2018)

Es decir que este documento de finiquito laboral tiene que contar con todas las solemnidades que amerita, detallando cada uno de los haberes que le corresponde legalmente al trabajador, pues ahí se considera una garantía para el empleador, a través de este documento el empleador poder demostrar que existió una correcta forma de dar por terminada la relación laboral.

Si el acta de finiquito fuere practicada sin las solemnidades establecidas en la normativa vigente y sin haberse realizado con la presencia del inspector de trabajo, previo cálculo de todos los haberes económicos que le corresponde pagar al empleador al trabajador, debido a que, si en este documento no se encontrarán detallados todos los valores adecuados, carecerán de validez jurídica.

Con respecto a esto la Abogada Marjorie Romero expone lo siguiente

> Indiscutiblemente pueden ser vulnerados los derechos del trabajador si es que al momento de firmar la respectiva acta de finiquito no se encuentra con la presencia del inspector del trabajo debido a que es la autoridad competente hacia el momento de firmar dicha acta no se tiene conocimiento alguno sobre el contenido de la mismo debido a que si es cierto está firmado con voluntad propia pero irracionalmente esta renunciados a Derechos que se encuentra prescritos y reconocidos en nuestra carta Magna vigente (Romero 2018)

De acuerdo a lo mencionado por los entrevistado y haciendo una relación con relación con el desarrollo del trabajo de investigación efectivamente se puede vulnerar derecho del trabajador, por que quien ingresa los datos al sistema en línea del Ministerio de relaciones laborales es el patrono y en estos casos se

puede omitir el pago de vacaciones , y si el trabajador acepta la compensación económica y suscribe el acta este luego puede impugnar el acta de finiquito porque además el sistema normativo se lo permite ,y por qué el trabajador puede llegar a demostrar ante el Juez competente que no han sido cancelados los rubros pendientes

4.1.2 Momento procesal oportuno para la impugnación de actas de finiquito.

Anteriormente firmar el acta de finiquito era la manera por el que quedaba finalizada por mutuo acuerdo la realización laboral, pero con el transcurso del tiempo también

se ha incluido en esta institución la terminación del contrato debido a la renuncia voluntaria del trabajador, es muy común tras un despido o una renuncia voluntaria que los sujetos laborales lleguen a un acuerdo plasmado en un acta de finiquito.

> De acuerdo a la doctrina de jurisprudencia el momento procesal oportuno para impugnar el Acta de Finiquito es a la presentación de la demanda haciendo saber a la autoridad judicial el motivo por le cual impugna la validez de dicho documento, siendo claro y especifico en exponer el trabajador que reclama. Los rubros que no consta en el acta y además de los que se le adeudan, para que entonces el Juez laboral pueda entrar al análisis de efectivamente una vulneración de derechos. (sentencia de la unidad Judicial de Trabajo)

Con respecto a esto el Dr. Ernesto castigo Yange expone:

> La jurisprudencia desarrollada en materia laboral, esgrime que es en la demanda el momento procesal oportuno para impugnar el Acta de Finiquito, es decir, el defensor técnico del ex trabajador, debe hacer conocer al juez primero que existe un acta de finiquito suscrita y firmada y que además ha recibido un dinero por efectos de liquidación y dentro de los rubros existe algo o una cantidad que no es correcta o no fue pagada y que precisamente por ello se han vulnerado sus derechos.

No es posible otro momento de impugnar el acta de finiquito, porque el demandado debe saber –como principio de contradicción—sobre los hechos de los cuales se lo está demandando, con el COGEP la prueba documental debe ir anexa a la demanda, entonces el trabajador si quiere impugnar el Acta de Finiquito, debe anexar y detallar los rubros exactos en donde la impugna y además anunciar los medios probatorios de que se va a servir para corroborar su impugnación. El juzgador luego de contestada la demanda debe determinar el objeto de la litis, es decir, se va a discutir dentro del juicio únicamente si este rubro de vacaciones era susceptible de ser cobrado, en otras palabras, si el trabajador tiene derecho y si ese rubro fue percibido por el actor. Al final, luego de la Audiencia y evacuación de la prueba el Juez debe pronunciarse sobre si el Acta de Finiquito tal como está suscrita ha vulnerado o no derechos del trabajador. (Castillo 2018)

Con respecto a esto el Abogado Ángel Torres menciona:

> La ley no señala un momento específico para impugnar un acta de finiquito, sin embargo debemos estar a lo dispuesto en el artículo 635 del Código del Trabajo norma que indicó que las acciones provenientes de los actos y contrato de trabajo prescriben en tres años pues si dejáramos pasar dicho tiempo no procedería acción alguna pues dicho derecho prescribiría.

De lo anteriormente expuesto se puede decir que el Acta de Finiquito suscrita por el trabajador y aprobada ante el inspector del trabajo es un documento público que se puede impugnar de forma escrita ante la Inspectoría de trabajo o demandar ante un juez de trabajo, planteando el objeto de su reclamo mediante juicio laboral, aunque este documento este firmado por las dos partes, a través del principio de irrenunciabilidad del trabajador el Juez de lo laboral permite que el trabajador demuestre los derechos vulnerados, por ello la impugnación del acta de finiquito cabe cuando se vulneran los derechos del trabajador.

4.2 Conclusiones

Una vez ejecutado todo el proceso de investigación del presente estudio de caso, mediante la utilización de los métodos y técnicas de investigación, hemos podido llegar a las siguientes conclusiones

1. Existen una serie de problemas al momento de la suscripción del acta de finiquito, esto es producto del desconocimiento que tiene el trabajador de sus Derechos, y en otro caso por la mala intención del empleador.
2. El trámite de las actas de finiquito es una acción administrativa pero la mayor parte de los casos terminan en una acción judicial debido a que se han vulnerado derechos prescritos en las normas al momento de su suscripción.
3. Actualmente existe un porcentaje del 40% del total de la carga procesal que se inicia por demanda del trabajador en donde impugna el acta de finiquito que el mismo suscribió en la Inspectoría del trabajo.
4. Existe el principio de justicia social, la garantía pro laboro, la garantía de que los derechos de los trabajadores son irrenunciables e intangibles esto elevado a la categoría de principio constitucional.
5. El momento procesal oportuno para impugnar un acta de finiquito es al inicio de la demanda.

4.3 Recomendaciones

1. Que se informe al trabajador los derechos que el Estado le garantiza antes de suscribir un acta de finiquito.
2. Que se sancione de manera oportuna al responsable de suscribir un acta de finiquito cuando éste haya incurrido en las violaciones de los derechos, cuando se demuestre que éste a actuado con dolo
3. Que se garantice el cumplimiento de los beneficios que le corresponde al trabajador, impulsando leyes mediante el legislativo para que el proceso de impugnación de acta de finiquito se realice de una forma ágil y así opere el principio de economía procesal.
4. Que se garantice el goce efectivo de los derechos constitucionales que protegen al trabajador
5. Que en todo proceso que se inicie por impugnación de actas de finiquito esta sea presentada al inicio de la demanda para evitar así dilataciones en el proceso.

BIBLIOGRAFÍA

Aguilera , R. (2013). Identidad y diferenciación entre Método y Metodología. *Estudios Políticos, vol. 9, núm. 28,*, pp.81-103. Obtenido de http://www.redalyc.org/pdf/4264/426439549004.pdf

Angarita, J. (2016). El principio in dubio pro operario en el proceso laboral venezolano. *Gaceta Laboral, vol. 22, núm. 1, enero-abril, 2016, pp. 40-66 ISSN: 1315-8597*, pp. 40-66. Obtenido de http://www.redalyc.org/pdf/336/33646908003.pdf

Antezana, P. (2012). Historia del Derecho Laboral. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia, 1870-2147 ISNN 2071-081X*, pp. 67-78. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2012000100007

Añez, C. (2016). Flexibilidad laboral: ¿fin del trabajo permanente? *Telos, vol. 18, núm. 2,ISSN: 1317-0570*, pp. 250-265. Obtenido de http://www.redalyc.org/pdf/993/99345727006.pdf

Bolaños, F. (2014). JusCogens Y Derechos Laborales. *Revista Latinoamericana de Derecho, núm. 19ISSN: 1870-4670*, pp.3-29. Obtenido de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640274001

Caldera, R. (1960). *Derecho del Trabajo.* Buenos Aires: Ateneo.

Calderón , A. (2015). Derechos fundamentales y relaciones de empleo. *Espiga, núm. 30, ISSN: 1409-4002*, pp.35-41. Obtenido de http://www.redalyc.org/pdf/4678/467846263004.pdf

Chirinos , L. (2013). Políticas de empleo: entre el contrato de trabajo y la relación laboral. *Revista de Ciencias Sociales,vol. XIX, núm. 1, enero-marzo, 2013,ISSN: 1315-9518*, pp.35-45. Obtenido de http://www.redalyc.org/pdf/280/28026467009.pdf

De la Cueva , M. (2005). *El nuevo Derecho mexicano del trabjo .* Mexico: Porrúa.

Gamonal, S. (2013). El Principio de Protección del trabajo en la Constitución Chilena. *Estudios Constitucionales, Año 11, Nº 1, 2013, pp. 425 - 458. ISSN 0718-0195*, pp. 425-458. Obtenido de http://www.scielo.cl/pdf/estconst/v11n1/art11.pdf

Gomez, D. (2014). Principios y derechos fundamentales de los trabajadores en Colombia, inclusión en tratados de libre comercio y breve comparacion con los de otros paises iberoamericanos. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C A.C., vol. VIII, núm. 33, enero-junio, 2014, pp. 98-*, 98-160. Obtenido de http://www.redalyc.org/pdf/2932/293231720006.pdf

Goyes, I., & Hidalgo , M. (2012). ¿Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia? *Entramado, vol. 8, núm. 2, ISSN: 1900-3803*, pp.168-183. Obtenido de http://www.redalyc.org/pdf/2654/265425848011.pdf

Irureta, P. (2011). Vigencia del Principio de la Buena-Fe en el Derecho del Trabajo Chileno. *Ius et Praxis, vol. 17, núm. 2,ISSN: 0717-2877*, pp.137-187. Obtenido de http://www.redalyc.org/pdf/197/19720860007.pdf

Lastra, J. (2015). El finiquito. Reconocimiento del pago, transacción o renuncia. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado Num 149,ISSN: 0041-8633*, pp.1063-1068. Obtenido de http://www.redalyc.org/pdf/427/42751409020.pdf

Lopez, O. (2016). La Teoría de los actos Propios en el Derecho del Trabajo Chileno. *Revista chilena de derecho versión On-line I-SSN 0718-3437*, pp. 549-573. Obtenido de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372016000200008

Mangarelli, C. (2008). El derecho del trabajo y su relación con el derecho civil. *Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 7,ISSN: 1870-4670*, pp.105-123. Obtenido de http://www.redalyc.org/pdf/4296/429640262008.pdf

Marin, F. (2015). La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT, vol. IX, núm. 2,ISSN: 1856-6073. *Cuestiones Jurídicas*, pp .11-27. Obtenido de http://www.redalyc.org/pdf/1275/127546588002.pdf

Montserrat, J. (2014). Estabilidad laboral y flexiseguridad. *Observatorio Laboral Revista Venezolana. vol. 7, núm. 14,ISSN: 1856-9099*, pp.51-68. Obtenido de http://www.redalyc.org/pdf/2190/219040849004.pdf

Navarro , R. (2015). Orígenes del derecho laboral latinoamericano. *Revista Latinoamericana de Derecho, numero 21, ISSN: 1870-4670*, pp. 277-288. Obtenido de http://www.redalyc.org/pdf/4296/429640697014.pdf

Palomo, R. (2008). Fundamentos del Derecho Laboral. *Ius et Praxis.año 14 - n° 2-versión On-line ISSN 0718-0012*, 669-665. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122008000200021

Pastos, M. (13 de noviembre de 2017). *Revista PUCP.* Obtenido de http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/viewFile/12419/12981

Plá , A. (1998). *Los Principios del Derecho del trabajo.* Buenos Aires: Depalma.

Plá Rodríguez, A. (2005). *Principios del Derecho del Trabajo .* Mexico: Porrúa.

Pulido , M. (2015). Ceremonial y protocolo: métodos y técnicas de investigación científica,ISSN: 1012-1587. *Opinión*, pp.1137-1156. Obtenido de http://www.redalyc.org/pdf/310/31043005061.pdf

Richter, J. (2013). El Trabajo en el Derecho del Trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 16, enero-junio, 2013,ISSN: 1870-4670*, pp. 179-215. Obtenido de http://www.redalyc.org/pdf/4296/429640271007.pdf

Rivero, R. (2012). Los principios rectores del proceso social del trabajo en la nueva Ley Orgánica del Trabajo en Venezuela (su desarrollo

jurispredencial). *Cayapa. Revista Venezolana de Economía Social, vol. 12, núm. 23, enero-junio, 2012,ISSN: 1317-5734*, pp.85-111. Obtenido de http://www.redalyc.org/pdf/622/62224968005.pdf

Sanabria, C. (2014). El Estado convencional en el Derecho del trabajo. *El Cotidiano, núm. 183,ISSN: 0186-1840*, pp. 105-112. Obtenido de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32529943013

Silva, M. (12 de diciembre de 2017). *Derecho y Cambio Social*. Obtenido de EL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD: http://www.derechoycambiosocial.com/revista014/primacia%20de%20la%20realidad.htm

Teodosio, P. (2015). El trabajador: ¿Recurso humano? *Omnia,vol. 21, núm. 3,ISSN: 1315-8856*, pp. 335-343. Obtenido de http://www.redalyc.org/pdf/737/73743964005.pdf

Trujillo, J. C. (1986). *Derecho del Trabajo .* Quito: Ediciones PUCE.

Vergara Mesa, H. (2015). La regla de favorabilidad laboral y el principio pro homine en la función pública,colombiana. A propósito del problema del nombramiento provisional. *Revista Facultad de Derecho y Ciencias,Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, vol. 45, núm. 123, julio-diciembre,ISSN: 0120-3886*, pp. 453-480. Obtenido de http://www.redalyc.org/pdf/1514/151445901006.pdf

Zambrano, A., & Campos, O. (2015). Incidencia de la suspensión del contrato,de trabajo en el pago de la prima legal de servicios. *Revista VIA IURIS, núm. 19ISSN: 1909-5759*, pp. 51-65. Obtenido de http://www.redalyc.org/pdf/2739/273946366004.pdf