



# UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE JURISPRUDENCIA

LA IMPUGNACIÓN POR LA VÍA JUDICIAL AL ACTA DE FINIQUITO  
POR IMPLICAR UNA RENUNCIA INDIRECTA A LOS DERECHOS DEL  
TRABAJADOR

TRIVIÑO MUÑOZ RICARDO JAVIER

MACHALA  
2016



# UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE JURISPRUDENCIA

LA IMPUGNACIÓN POR LA VÍA JUDICIAL AL ACTA DE  
FINIQUITO POR IMPLICAR UNA RENUNCIA INDIRECTA A LOS  
DERECHOS DEL TRABAJADOR

TRIVIÑO MUÑOZ RICARDO JAVIER

MACHALA  
2016



# UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE JURISPRUDENCIA

TRABAJO DE TITULACIÓN  
ANÁLISIS DE CASOS

LA IMPUGNACIÓN POR LA VÍA JUDICIAL AL ACTA DE FINIQUITO POR  
IMPLICAR UNA RENUNCIA INDIRECTA A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

TRIVIÑO MUÑOZ RICARDO JAVIER  
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

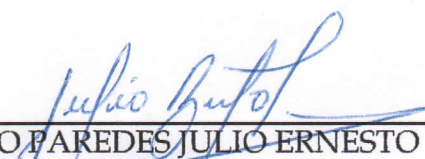
BRITO PAREDES JULIO ERNESTO

Machala, 18 de octubre de 2016

MACHALA  
2016

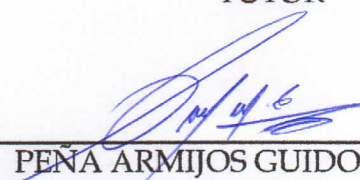
**Nota de aceptación:**

Quienes suscriben BRITO PAREDES JULIO ERNESTO, PEÑA ARMIJOS GUIDO ECUADOR, RAMON MERCHAN MONICA ELOIZA y RAMIREZ LOPEZ GUIDO MIGUEL, en nuestra condición de evaluadores del trabajo de titulación denominado LA IMPUGNACIÓN POR LA VÍA JUDICIAL AL ACTA DE FINIQUITO POR IMPLICAR UNA RENUNCIA INDIRECTA A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR, 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.




---

BRITO PAREDES JULIO ERNESTO  
0701155038  
TUTOR




---

PEÑA ARMIJOS GUIDO ECUADOR  
0702200205  
ESPECIALISTA 1



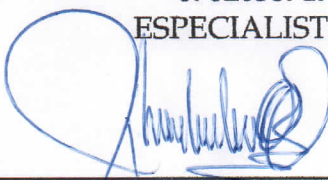
---

RAMON MERCHAN MONICA ELOIZA  
0702210469  
ESPECIALISTA 2



---

RAMIREZ LOPEZ GUIDO MIGUEL  
0702658717  
ESPECIALISTA 3



---

ORELLANA IZURIETA WILLIAM GABRIEL  
0703990192  
ESPECIALISTA SUPLENTE

Machala, 18 de octubre de 2016

## Urkund Analysis Result

**Analysed Document:** TRIVIÑO MUÑOZ RICARDO JAVIER PDF (1).pdf (D21719090)  
**Submitted:** 2016-09-12 18:25:00  
**Submitted By:** gepena@utmachala.edu.ec  
**Significance:** 5 %

### Sources included in the report:

TRIVIÑO MUÑOZ RICARDO JAVIER PDF.pdf (D21650748)  
<http://www.salvadoasesores.com/via-judicial.html>  
<http://www.ubo.cl/icsyc/wp-content/uploads/2011/09/9-Poblete.pdf>  
<http://www.redemcr.org/contenido/consideraciones-legales-sobre-los-viajeros-de-negocios-en-costarica/>  
<http://www.amawebs.com/storage/docs/f36bl30ajmi.pdf>

### Instances where selected sources appear:

6

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

El que suscribe, TRIVIÑO MUÑOZ RICARDO JAVIER, en calidad de autor del siguiente trabajo escrito titulado LA IMPUGNACIÓN POR LA VÍA JUDICIAL AL ACTA DE FINIQUITO POR IMPLICAR UNA RENUNCIA INDIRECTA A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR, otorga 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 tiene potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

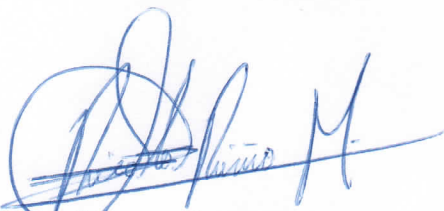
El autor declara que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

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.

El autor como garante de la autoría de la obra y en relación a la misma, declara que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que él asume 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, 18 de octubre de 2016



TRIVIÑO MUÑOZ RICARDO JAVIER  
0704268283



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA  
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES  
CARRERA DE JURISPRUDENCIA**

**ESTUDIO DE CASOS – TEMA:**

**LA IMPUGNACIÓN POR LA VÍA JUDICIAL; AL ACTA DE FINIQUITO, POR  
IMPLICAR UNA RENUNCIA INDIRECTA A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL  
ECUADOR**

**AUTOR:**

**RICARDO JAVIER TRIVIÑO MUÑOZ**

**TUTOR:**

**AB. JULIO BRITO PAREDES**

**MACHALA – AGOSTO – 2016**

## **FRONTISPICIO**

### **LA IMPUGNACIÓN POR LA VÍA JUDICIAL; AL ACTA DE FINIQUITO, POR IMPLICAR UNA RENUNCIA INDIRECTA A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR**

#### **AUTOR:**

**RICARDO JAVIER TRIVIÑO MUÑOZ**

**EMAIL: lawyer87@hotmail.com**

---

**C.I. 070426828-3**

**TUTOR: AB. JULIO BRITO PAREDES**

**EMAIL: jbrito@utmachala.edu.ec**

---

**C.I. 0701155038**

**MACHALA - AGOSTO - 2016**



## ACTA DE VEREDICTO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

**AB. JULIO BRITO PAREDES.**

Tutor del Trabajo de Titulación.

**CATEDRÁTICO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA, UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES, CARRERA DE DERECHO**

CERTIFICA:

Que el presente estudio de caso, del nivel de titulación sobre; **LA IMPUGNACIÓN POR LA VÍA JUDICIAL; AL ACTA DE FINIQUITO, POR IMPLICAR UNA RENUNCIA INDIRECTA A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR**, fue minuciosamente revisado y corregido en base a los criterios técnicos, metodológicos, legales y académicos, exigidos por la normativa y el reglamento para este tipo de trabajo, de la autoría de Ricardo Javier Triviño Muñoz; por lo que autorizo su presentación.

Particular que señalo para fines pertinentes.

Machala, 28 de Agosto de 2016

---

AB. JULIO BRITO PAREDES

## **DEDICATORIA**

El presente Trabajo de Titulación lo dedico a mis madres 1 y 2; a mis abuelos, a mi esposa, a mis dos hijos; y, sobre todo a mi Señor; Jesús, quien me iluminó y me dio la fe, la fortaleza, la salud, la esperanza y sobre todo el valor para terminar este trabajo. A todos ellos ¡Gracias!

**RICARDO JAVIER TRIVIÑO MUÑOZ**

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Técnica de Machala, que con el esfuerzo conjunto de todos aquellos que la conformamos y a la post de un fin común; llegará a consolidarse, en una Institución Educación Superior de primer nivel convirtiéndose un emblema educativo de nuestra Ciudad y Provincia

A todas y a cada una de las autoridades, que de forma acertada han implementado iniciativas importantes, en busca de la superación académica, administrativa y de la infraestructura institucional.

Al personal administrativo que supo guardar paciencia ante mis dudas y requerimientos, durante este tiempo de permanencia en tan magna Institución de Educación Superior como lo es la Universidad Técnica de Machala.

A los excelentes docentes que sin egoísmos impartieron sus conocimientos y experiencias profesionales con el único fin de aportar y optimizar mi aprendizaje, sabiéndome llevar al límite y demostrándome que soy capaz ante cualquier tipo de adversidad en todos los contextos del diario vivir.

Al Ab Julio Brito Paredes; mi tutor que con vocación, dedicación, carisma, voluntad y paciencia, supo direccionarme para culminar con éxito el Trabajo de Titulación, para la obtención del título de: ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

## **RESUMEN EJECUTIVO**

### **LA IMPUGNACIÓN POR LA VÍA JUDICIAL; AL ACTA DE FINIQUITO, POR IMPLICAR UNA RENUNCIA INDIRECTA A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR**

**AUTOR:** RICARDO JAVIER TRIVIÑO MUÑOZ

**TUTOR:** AB. JULIO BRITO PAREDES

El presente trabajo de titulación tiene como objetivo general estudiar la causa No. 0326 – 2009 de JOSÉ ANTONIO GAONA JIMÉNEZ contra JOSÉ OSWALDO RUEDA PINZÓN, caso que se llevó a cabo mediante el método científico y sistemático a través de la técnica entrevistas y encuestas, como herramientas investigativas que aportaron a realizar la reflexión de la norma Constitucional ecuatoriana e internacional, tratados y convenios internacionales, Código de Trabajo, leyes secundarias, doctrinas y jurisprudencias laborales que disponen las garantías y la protección de los Derechos de los Trabajadores. Constatándose como conclusión que cuando existe la vulneración de los derechos del trabajador en su liquidación por los años trabajados, la única manera de reclamar lo justo es mediante la Impugnación del Acta de finiquito. Demostrar además que en caso de este tipo de controversias es justo y valedero un acuerdo mutuo que vaya ajustado a la realidad de remuneración por tiempo de trabajo. Si bien es cierto es un caso un poco controvertido por sus letargos judiciales, es así que la causa empezó en el año 2009, culminando un 30 de diciembre del 2015; es decir un tiempo de 6 años de duración del proceso.

**PALABRAS CLAVES:** Acta, Impugnación, Derecho, Trabajador, Intempestivo.

## **EXECUTIVE SUMMARY**

**THE DISPUTED BY THE WAY JUDICIAL; THE ACT OF SETTLEMENT, INVOLVE A WAIVER FOR INDIRECT RIGHTS WORKER.**

**AUTHORS:** RICARDO JAVIER TRIVIÑO MUÑOZ

**TUTOR:** AB. JULIO BRITO PAREDES.

This work titration general objective study Case No. 0326 - 2009 JIMENEZ JOSE ANTONIO GAONA JOSE OSWALDO against WHEEL FINCH, if carried out through scientific and systematic method through technical interviews and surveys, as investigatory tools provided to make the reflection of the Ecuadorian Constitutional and international standard, international treaties and conventions, Labour Code, secondary laws, doctrines and jurisprudence that have labor guarantees and protection of the rights of workers. Being stated as a conclusion that when the violation of the rights of workers exists in liquidation for years worked, the only way to reclaim what is right by challenging the Act of settlement. Also demonstrate that in case of such disputes is fair and valid mutual agreement which adjusted to the reality of remuneration for working time. While a case is somewhat controversial for its judicial lethargy, so that the cause began in 2009, capping a 30 December 2015; is a time of 6 years of the process.

**KEY WORDS:** Act settlement, Impeachment, Law, Worker, ill-timed

## CONTENIDO

FRONTISPICIO .....	II
ACTA DE VEREDICTO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN .....	III
DEDICATORIA .....	IV
AGRADECIMIENTO .....	V
RESUMEN EJECUTIVO .....	VI
CONTENIDO .....	VIII
INTRODUCCIÓN .....	- 10 -
CAPITULO I .....	14
1. GENERALIDADES DEL OBJETO DE ESTUDIO .....	14
1.1. DEFINICIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO .....	14
1.2. HECHOS DE INTERÉS. ....	28
1.3. OBJETIVO DEL ESTUDIO DE CASOS .....	29
CAPITULO II .....	31
2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO - EPISTEMOLÓGICA DEL ESTUDIO .....	31
2.1. DESCRIPCIÓN DEL ENFOQUE EPISTEMOLÓGICO DE REFERENCIA .....	31
2.2. BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN .....	38
CAPITULO III .....	41
3. PROCESO METODOLÓGICO .....	41
3.1. DISEÑO O TRADICIÓN DE INVESTIGACIÓN SELECCIONADA .....	41
3.2. PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE INVESTIGACIÓN .....	54
3.3. SISTEMA DE CATEGORIZACIÓN EN EL ANÁLISIS DE DATOS .....	55
CAPITULO IV .....	57
4. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	57
4.1. DESCRIPCIÓN Y ARGUMENTACIÓN TEÓRICA DE LOS RESULTADOS .....	57
CONCLUSIONES .....	68
RECOMENDACIONES .....	71
BIBLIOGRAFÍA .....	72
CAPTURED IT PAPERS – ARTÍCULO CIENTÍFICO .....	76
ANEXO 1 .....	76
ANEXO 2 .....	77
ANEXO 3 .....	78
ANEXO 4 .....	79
ANEXO 5 .....	80
ANEXO 6 .....	81
ANEXO 7 .....	82
ANEXO 8 .....	83
ANEXO 9 .....	84
ANEXO 10 .....	85
ANEXO 11 .....	86
ANEXO 12 .....	87
ANEXO 13 .....	88
ANEXO 14 .....	89
ANEXO 15 .....	90
ANEXO 16 .....	91
ANEXO 17 .....	92
ANEXO 18 .....	93
ANEXO 19 .....	94
ANEXO 20 .....	95

ANEXO 21 .....	96
ANEXO 22 .....	97
ANEXO 23 .....	98
ANEXO 24 .....	99
ANEXO 25 .....	100
MODELO DE ACTA DE FINIQUITO, MEDIANTE EL SAITE (SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE TRABAJO Y EMPLEO).....	101
ANEXO 1 .....	101
SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN INTEGRAL DE TRABAJO Y EMPLEO (SAITE)....	104
ANEXO 2 .....	104
PASOS PARA GENERAR Y REQUISITOS PARA FIRMAR UN ACTA DE FINIQUITO, FRENTE AL INSPECTOR DE TRABAJO.....	105
ANEXO 3 .....	105
CALCULADORA DE FINIQUITO (LIQUIDACIÓN LABORAL).....	106
ANEXO 4 .....	106

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. TIPO DE TRÁMITE.....	57
Tabla 2. NATURALEZA DEL TRÁMITE .....	58
Tabla 3. Elementos principales del Acta de Finiquito .....	59
Tabla 4. Un motivo para la Impugnación del Acta de Finiquito.....	60
Tabla 5. (SAITE).....	61
Tabla 6. Lo más conveniente para evitar una Impugnación del Acta de Finiquito .....	62

## INTRODUCCIÓN

Ésta presente investigación la he realizado a fin de consolidarla como trabajo de titulación en la modalidad de estudio de los casos en la Escuela de Derecho de la Unidad Académica de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala, bajo la supervisión y dirección del Abg. Julio Brito Paredes, en su calidad de tutor.

He realizado este trabajo con expectativas fijas de obtener el Título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador. Ante los procesos de transformación de la sociedad ecuatoriana, orientados a lograr la inclusión y la justicia laboral mediante procesos de participación y protagonismo popular, se requiere fortalecer la formación postgraduada en el ámbito jurídico, entre otros, con la finalidad de contar con abogados(as) comprometidos(as) que puedan asumir con criterios de accesibilidad e igualdad la administración de justicia; y que, a través del desarrollo de su potencial creativo en el estudio-investigación de la gestión judicial en nuestra realidad laboral, favorezcan la construcción de políticas públicas y mecanismos que contribuyan a hacer efectivos los derechos humanos y constitucionales. En tal sentido, cobra particular importancia que se concreta los fines esenciales de una realidad empapada de Derecho y de Justicia; y, velar que los derechos laborales de los trabajadores no sean vulnerados, ante un Inspector de trabajo en la Vía Administrativa y mucho menos ante cualquier Sistema de Justicia vigente.

Dejando ver así, este articulado en su conjunto, la intención de resarcir un error con inicios administrativos mediante la vía judicial promoviendo así un nuevo modelo de sistema de justicia que acorde al nuevo Estado, garantice el acceso e igualdad de todos y todas en este ámbito de la realidad laboral, a través del litigio transparente de procesos que implica el reto de la innovación en la gestión judicial como parte del proceso de refundación de un estado libre de abuso hacia la parte más débil como lo es, la clase trabajadora.

El sistema de justicia como parte de la realidad nacional está inseparablemente asociado a las fuerzas y factores legales, que intervienen al momento de dictar una sentencia ejecutoriada a favor del trabajador en caso de la Impugnación del Acta de Finiquito, tal como lo establezco y demuestro en mí el Proyecto de Investigación.

También es mi deseo demostrar el interés socio – jurídico del Derecho Laboral ya que por intermedio de este legislativo podemos llegar a la demostración parcial o total en este caso de los derechos de los trabajadores cuyos derechos hayan sido vulnerados por medio de un Acta de Finiquito viciada o coaccionada; siendo, similar al de otras ramas de la Ciencia jurídica, el Derecho Laboral es aquel derecho que adquiere la clase trabajadora por sustantividad propia. Así esta disciplina jurídica se emancipó de las preexistentes ramas señaladas en el cuadro general de la clasificación del Derecho Positivo, y cuenta hoy con una triple autonomía: científica, jurídica y didáctica. Todas se prestan mutuo auxilio, dadas las zonas comunes que presenta. Ninguna de ellas puede subsistir sino en íntima coordinación e interdependencia con las demás.

- a) Autonomía científica: Esta se manifiesta en el hecho de que las diversas materias e instituciones del Derecho Laboral, son susceptibles de una



sistematización orgánica que da como resultado un orden de estudio homogéneo y extenso.

b) Autonomía jurídica: El Derecho laboral revela autonomía jurídica, porque tiene:

Principios doctrinales propios, distintos de los del Derecho tradicional, que complementan y sirven de fundamento a las normas positivas.

Especialización legislativa. Las relaciones individuales o colectivas de trabajo quedan reguladas y protegidos los sujetos que en las mismas intervienen, por normas dictadas exclusivamente con esta finalidad.

Jurisdicción especial. Las normas jurídico-laborales sustantivas que se proponen el equilibrio económico-social y la tutela de la parte económicamente más débil en la relación trabajador-empendedor, requieren, para su cumplida actuación, un sistema procesal eficaz dotado de tecnicismo, celeridad y economía.

c) Autonomía docente: La extensión e importancia teórico-práctica de la materia estudiada, así como su codificación de fondo y forma, justifican en la esfera de las especializaciones didácticas, para proclamar la autonomía de la enseñanza universitaria del Derecho laboral.

Es así que reflexivamente señala (MONEREO PÉREZ, Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del derecho del trabajo, por José Luis Monereo Pérez. Una reseña, 2013, pág. 6) “Por otro lado se desconoce la frontera entre trabajo por cuenta ajena y trabajo autónomo, (...) por el Derecho Administrativo” narra de la evolución propia del Derecho de Trabajo, y consigo una serie de cambios dentro de un contrato de trabajo que siempre estará apegado a los constantes fenómenos colaterales de un derecho público sujeto a un derecho administrativo vigente.

Podemos hacer referencia que entre los hombres, en este caso como seres sociales somos los únicos que ponemos barreras a nuestras propias soluciones; y podemos asimilar, que encontramos un principio desde el punto de partida y el fundamento de un proceso cualquiera; el principio de una construcción cualquiera es el cimiento o la base sobre la cual se levanta; así, la impugnación como instituto procesal es una construcción estructurada sobre unos principios. Es verdad que aún no tenemos una teoría de la impugnación concluida; está en proceso de elaboración. La teoría general del proceso es un logro aún inacabado, no podía esperarse algo diferente de la teoría de la impugnación que forma parte de ésta.

Me gustaría recalcar algo, que muy a parte del abuso que reciben los ex trabajadores nacionales en una liquidación irrisoria o sin fundamento legal en parte es igual; aunque, menos complicada que los derechos vulnerados de los trabajadores extranjeros quienes cumplen una serie de requisitos en primer lugar para su estadía bajo la tutela de una carta temporal de trabajo, aunque la ley exige un contrato de por medio, la

liquidación igual termina siendo un completo fraude de cual más de uno si logra cobrarlo termina decepcionado, y peor aún sin ánimos; tiempo, debido a su periodo de estadía o dinero para iniciar una causa por la vía judicial.

Por ejemplo el (RODRÍGUEZ VARGAS, 2014) “Concreción migratoria: No basta asimilar los viajes de negocios con las (...) proyectados por las compañías extranjeras en el país.” Cuando se es extranjero siempre existirá un tiempo límite de estadía y más aún cuando es por motivos laborales.

A propósito de los principios generales del Derecho civil y del Proceso, que los principios son como las llaves maestras para ingresar a un sistema o las claves para interpretar un enigma forense.

En el caso de la impugnación, la identificación y el conocimiento de los principios que la sustentan nos servirán para un mejor entendimiento y un adecuado uso de la misma.

Por otro lado, la normatividad procesal también puede ser objeto de integración en los casos de lagunas o vacíos. En tales casos, por prescripción dentro del Código Procedimiento Civil, se acudirá a los Principios generales del derecho procesal y a la doctrina y jurisprudencia correspondientes, en este orden, en atención a las circunstancias concretas. Los principios que ahora nos ocupa, son parte de esos principios generales, los principios que rigen el sistema impugnativo, sirven de base para resolver las situaciones particulares que se presentan, sobre todo cuando se observan vacíos en la legislación.

En la doctrina, observamos que no hay uniformidad en la denominación de los principios de la impugnación; así, mientras que por un lado se habla en estricto de principios generales de la actividad impugnativa por otro lado, se prefiere hablar de principios y presupuestos de la impugnación o reglas o requisitos de la impugnación; es decir, se confunde a los principios con los presupuestos o requisitos sin advertir que éstos son consecuencia de aquellos. Incluso, se hace una diferenciación con lo que se denomina “principios políticos de la impugnación”.

Por lo expuesto, es necesario que se aborde, con frecuencia, el tema de los principios de la impugnación a fin de precisarlos y colocarlos en el justo sitio que les corresponde, lugar desde el cual deberán orientar nuestra actividad impugnativa.

El cuestionamiento que se plantea por parte del accionante y recurrente consiste en determinar si el acta de finiquito es impugnabile y al efecto se da por sentado que si procede la impugnación del documento de finiquito al tenor de lo previsto en el Art. 595 del Código del Trabajo que prescribe: “Impugnación del documento de finiquito.- El documento de finiquito suscrito por el trabajador podrá ser impugnado por éste, si la liquidación no hubiere sido practicada ante el inspector del trabajo, quien cuidará de que sea pormenorizada”.

Con toda doctrina imperativa, resalto que es necesario y saludable legalizar una Acta de finiquito cuando se dan por terminadas las relaciones laborales. Es interesante esta cita porque abarca las relaciones laborales desde un punto de vista esquematizado y en esta ocasión no solo hablando de trabajador y empleador sino por intermedio el Estado también, en todo tipo de Contratos de Trabajo, de conformidad con la Ley .es así que en el Ministerio de Trabajo se exige adjuntar copias de los Contratos, aun cuando se traten de labores eventuales, de obra cierta, ocasionales, temporada o tiempo de prueba; siendo dicho documento de vital importancia para salvaguardar los intereses finales dentro de un marco legal propios de los ex trabajadores.

## CAPITULO I

### 1. GENERALIDADES DEL OBJETO DE ESTUDIO

#### 1.1. DEFINICIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.

Para una mayor comprensión del tema a tratar he desmembrado por partes el tema de estudio a tratar; pero basándome o teniendo como herramienta el Derecho comparado, jurisprudencia y citas científicas.

Para el jurista (SÁNCHEZ CASTAÑEDA, 2013, pág. 4) “El empleo y el desempleo son un binomio que ha estado presente en las sociedades modernas (...) deseen trabajar puedan hacerlo.”

Él afirma que mientras el ser social este en su apogeo de la juventud y más aún si hay ganas de trabajar de por medio, es el estado el encargado de no coartar dicho derecho y fomentar e incitar a realizarlo

La impugnación o Le Contredit conforme lo describe la legislación en República Dominicana dentro del Derecho Procesal Civil, no es más que una vía, Medio o Recurso extraordinario que la ley pone a disposición de toda parte en una instancia, en todos los casos en que el tribunal apoderado inicialmente estatuya sobre la competencia, no importando en cual y en qué sentido lo ha hecho, pero no fallar el fondo del litigio; es así que, la Le Contredit está prevista en el código de procedimiento civil de la República Dominicana y sus modificaciones contenidas en la ley 834, del 15 de julio de 1978 en sus Artículos del 8 al 27.

Según la Real Academia Española la impugnación proviene del lat. impugnāre.

1. tr. Combatir, contradecir, refutar.

2. tr. Interponer un recurso contra una resolución judicial.

La impugnación es un concepto que encierra o comprende varios elementos o componentes cuya identificación permitirá entender su naturaleza. Antes de pasar a conocerlos debemos recordar la impugnación, dentro del proceso, es el acto de objetar, rebatir, contradecir o refutar un acto jurídico procesal de los sujetos del proceso. Es el acto de recurrir, especialmente contra las resoluciones del juzgador. Es la oportunidad en que se hace uso del contradictorio.

Las dos instancias existentes siempre existirán, una de ellas la judicial será por siempre la garantista del cumplimiento de los derechos mancillados del trabajador; y, y que de manera transparente se violentaron en la vía administrativa.

En la vía judicial en su amplio acotar, es uno de los recursos de las personas para resolver controversias.

A continuación procederé a indicar las 4 clases de pugnas que existen según el Dr. Baltazar Calvazos Flores en su libro "40 Lecciones de Derecho Laboral".

En que no importa la cantidad de trabajadores que se tenga en una empresa o compañía, cada uno representa un problema latente; y acoto que siempre un problema es de dos siempre y cuando el otro no quiera.

Existen conflictos laborales internos que sin duda alguna este problema representa un daño directo al espíritu profesional de una empresa o compañía.

Se habla también de un problema ya reflejado ante una autoridad de trabajo sustentada bajo normas dentro de un marco legal vigente.

Cuando la economía de una empresa está a pique se verá en la obligación de recortar personal y este se verá afectado económicamente.

Es un indicativo cuando un trabajador solicita ser remunerado por jerarquía, pero la valoración de trasfondo acceder o se tendrá como consecuencia crear áreas nuevas de trabajo.

En materia de Consumo, la vía judicial es el recurso de los consumidores y usuarios a los Tribunales de Justicia para resolver disputas o pequeños conflictos de consumo con profesionales y empresarios comerciantes.

Este recurso es costoso para el consumidor y requiere además el concurso de profesionales del Derecho como los abogados y los procuradores. Ahora bien, existen dos posibilidades en las que el consumidor puede recurrir a la vía judicial desprovisto de estos profesionales: el juicio verbal y el procedimiento monitorio.

Dentro del régimen jurídico manifiesta que los recursos no deben ser una reclamación sino más bien una salida en la debida implementación de los mismos para la eficacia de un orden social, ya que los trabajadores constituyen la fuente real más importante del Derecho laboral y base económica de una sociedad.

Como por ejemplo lo citado por (Castro Argüelles, 2012, pág. 17) que manifiesta lo citado en una sentencia por el TSJ de Andalucía "la reclamación de salarios de tramitación correspondientes al exceso (...) de un despido declarado improcedente, relativas a salarios de tramitación".

Señalo que la conflictividad dimanada de las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores, tras fracasar los procedimientos extrajudiciales de evitación del proceso, derivan en la jurisdicción social, igualmente derivan en dicha jurisdicción los

procesos de Seguridad Social concernientes a prestaciones sociales, tras la desestimación de la reclamación previa en los juzgados de lo laboral suponen la primera instancia judicial a la que acudir, y en caso de tener que acudir a la vía de recurso, éste se planteará en suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia. De continuar la vía de recurso, a la cúspide judicial se accede mediante el recurso de casación para la unificación de la doctrina ante el Tribunal Supremo. Tan solo quedaría para asuntos extraordinarios, el recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional para casos de vulneración de los preceptos constitucionales y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

De cualquier modo u otro, es determinante un minucioso estudio previo del caso, y en el supuesto de ser la parte actora, una correcta redacción de la papeleta de conciliación o reclamación previa en su caso, una exhaustiva recolección de datos y pruebas, y una concisamente fundamentada demanda judicial.

La Vía Judicial es aquel medio por el cual reclamamos contra cualquier causa que pueda dar lugar a la extinción o modificación del contrato de trabajo, reclamación de cantidades adeudadas por la empresa, o por cualquier otro conflicto que pueda plantearse, a excepción de las siguientes:

1. Los que versen sobre Seguridad Social.
2. Los relativos a la impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores.
3. Disfrute de vacaciones.
4. Materia electoral.
5. Movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
6. Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.
7. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
8. Los de impugnación de convenios colectivos, los de impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación.
9. Los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas.
10. Los procesos de anulación de laudos arbitrales, los de impugnación de acuerdos de conciliaciones, de mediaciones y de transacciones.
11. Aquellos en que se ejerciten acciones laborales de protección contra la violencia de género.

EL Acta de Finiquito es aquel documento que una vez terminada la relación laboral el empleador tiene 30 días para generar el Acta de Finiquito e informar al ex trabajador, la dependencia del Ministerio de Relaciones Laborales donde se firmará el acta, la fecha, hora y número de Inspector donde debe acudir para la firma del Acta de Finiquito.

El finiquito es un documento por el que se pone fin a la relación laboral existente entre el trabajador que hace referencia en la calidad de servicio del trabajador; y, por otro lado el empresario, refiriéndose a la otra cara de la moneda la misma que con su firma, el empresario queda libre de abonar cantidad alguna al empleado, y este queda libre de la obligación de trabajar a las órdenes del primero.

La figura de una renuncia indirecta es igual a la del despido indirecto tiene aplicación en aquellos casos en que el trabajador se ve forzado a terminar anticipadamente el contrato de trabajo debido a que el empleador ha incurrido en conductas irregulares que impiden que éste se siga ejecutando, bien sea por incumplimientos en el pago de los derechos laborales del asalariado, (BARRIENTOS ZAMORANO , 2012, pág. 16)“El sistema de seguridad en el régimen de (...) acoger el principio de la responsabilidad por el riesgo creado”, es decir existen valores que son violentados y muchas de las veces se ve solo lo que está por encima y más no lo del fondo; o, por constituir agresiones de carácter físico o moral a la integridad del trabajador, o por violaciones a la ley penal como sería el caso de que en la empresa se estuvieran desarrollando actividades delictuales.

(UGARTE CATALDO, 2013, pág. 5) “El núcleo del problema englobado bajo la expresión (...) pero particularmente en el ámbito de los derechos colectivos del trabajo”. Muchas de las veces no existe una correcta primacía en la apreciación de la ley, ni del rol colectivo o unitario de las partes.

Por otro lado, para que esta modalidad de despido produzca los efectos que la ley ha previsto para ello, es necesario que el mismo obedezca a motivos objetivamente graves, capaces de dar al traste con el contrato o sea que no es cualquier motivo el que puede derrumbar el proceso. Y para no dejar al capricho del trabajador la calificación de esos motivos; que en la ley, ha hecho un listado de éstos, los cuales están relacionados entre sí.

La ley ha ido más allá y ha previsto (SÁNCHEZ CASTAÑEDA, 2013, pág. 24) que además “Las políticas de empleo deben buscar el equilibrio entre la oferta y demanda de empleo, se (...) desempleo.” es decir que de esos motivos definidos por ella, las partes puedan de común acuerdo establecer otros, a condición de que se consagren

en un contrato de trabajo, en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo, en el pacto colectivo, etc.

Antes que todo, la relación laboral según se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Toda relación laboral inicia por un contrato consentido de trabajo a su vez el contrato de trabajo pueden extinguirse por causas justas o sin ellas, por mutuo acuerdo o por decisión unilateral de una parte. Si es el empleador quien decide terminar la relación, se denomina despido y si es el empleado, renuncia.

Existe un capítulo turbio hablando de una legislación comparada manifestada por (IRURETA URIARTE, El estándar normativo de la injuria laboral, 2012, pág. 5) al referirse que “Desde antiguo, la admisión de despidos fundados en injurias del trabajador (...) exigencias propias de la disciplina laboral”, tan solo un despido injustificado da muy mal sabor en una terminación laboral, pero porque hacerlo más litigioso cuando de injurias se tratase, es un fruto simplemente de una relación laboral calcárea prueba.

No obstante, existen casos en que se usa la denominación “despido” aunque la iniciativa del despido la ha tomado el trabajador. El empleado carece de la posibilidad jurídica de despedir a su empleador, pero se trataría de que el empleado se despide a sí mismo aduciendo una serie de causas. Es entonces cuando hablamos del auto despido o despido indirecto.

El obligar a un trabajador a renunciar, de probarse constituye un despido indirecto, y naturalmente injustificado, lo que obliga a la empresa a pagar la respectiva indemnización por despido injustificado.

Sobre el respecto hay abundante jurisprudencia tanto de la Corte constitucional como de la Corte suprema de justicia. Siendo así para (ARENAS VIRUEZ, 2010, pág. 6) “Por ello, entendemos que, (...) admitida legalmente de reconocer de forma anticipada la improcedencia del despido por parte del empresario” es decir que no cabe la equivocación endilgada por cuanto la existencia del despido injusto no fue punto que desarrollara el Tribunal dentro de sus consideraciones, pues, dando por sentada la existencia del despido indirecto y entendiendo que éste genera idénticas consecuencias que un despido injustificado, analizó la existencia del derecho a percibir la pensión sanción por parte del ex-empleado.



(GÁMEZ JIMÉNEZ, 2012, pág. 8) “En un conflicto de trabajo manifestado y no exteriorizado, las partes (...), realizar las gestiones oportunas para alcanzar un acuerdo privado” toda inicio de controversia no tiene q terminar en controversia, siempre hay un término que más que el de prueba, es el conciliatorio para llegar a un acuerdo entre las partes.

En este orden de ideas; y continuando con el texto, los insalvables errores enunciados el cargo no debe prosperar, por cuanto la censura olvida los reconocidos efectos que la ley ha otorgado y que el desarrollo jurisprudencial ha reconocido al despido injusto y a la renuncia provocada; pues en dicho caso, al contrario de lo que expone la impugnante, no existe una decisión libre del empleado tendiente a finalizar la relación laboral sino, una presión por parte del empleador que obliga a aquél a tomar dicha determinación; en consecuencia, al haberse establecido la existencia del despido indirecto, cuestión sobre la cual no cabe discusión alguna, y entendiéndose que con éste se causan los mismos efectos que con el despido injustificado, asiste al ex empleado el derecho de recibir la pensión sanción por cumplirse los requisitos vigentes al momento del rompimiento del vínculo laboral.

Como se puede evidenciar el despido existente puede ser indirecto, injustificado o intempestivo, siempre se ha enfocado el mismo de fondo, pero de forma en la legislación Argentina nos manifiestan (VARELA LORENA; SESIN SEBASTIÁN, 2013, pág. 8)“Lo cierto es que en la actualidad no existe disposición en nuestro régimen normativo del Derecho del Trabajo que aborde la cuestión del despido discriminatorio en forma específica. Ante la existencia de un despido discriminatorio, es decir aquel despido originado en motivos de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, religión, ideología u opinión política o gremial y la suerte de vacío legal frente a este tipo de despido, podemos encontrar dos corrientes doctrinarias.”

Para (Rodgers, 2013) “El primer punto de partida de la literatura relativa a los trabajadores vulnerables (...) Por otro lado, algunos trabajadores pueden explotar el trabajo no estándar para sus propios beneficios.” Existirán siempre trabajadores vulnerables y quienes son explotados por su diversidad de conocimientos y más no remunerados por los mismos; es latente aun la figura de un empleador explotador, y estas son secuelas q a la larga son problemas de índice laboral.

Los empleadores pueden recurrir a un sin número de estrategias para obligar al trabajador a pasar su carta de renuncia, desde acoso laboral, hasta desmejoramiento de las condiciones de trabajo, como salario, horarios de trabajo, etc. sin observar el trámite simple de dos vías existentes de terminación ante la ley como norma explícita de orden social y la otra solo reconocida ante ley del hombre.

No es raro tampoco el sin número de evasiones que realiza el empleador, con tal de acortar o abaratar costos que como resultado arrojen el aumento de su capital, pero el deterioro de la relación laboral e irresponsabilidad para con el trabajador es inminente.

En el año 2010 dentro de la normativa legal venezolana (ARANGUREN ALVAREZ, 2010, pág. 6) detecta lo siguiente “se puede observar, un mayor nivel (...) comercio y en el área de seguridad social,” es imposible casi debido a la corrupción determinar el desinterés de la parte empleadora por ser los promotores de una convivencia laboral apegada a las exigencias que siempre serán mutuas por parte del estado; y, pues no sobra aclarar todas estas evasiones van de la mano en la liquidación que por despido indirecto injustificado el trabajador reclama, este será reconocido o calificado por el juez laboral, por lo que necesariamente se requiere de una reclamación judicial.

Podrían los estatutos de los Trabajadores, tener como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

- a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- b) Libre sindicación
- c) Negociación colectiva.
- d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- e) Huelga.
- f) Reunión.
- g) Información, consulta y participación en la empresa.

En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

- a) A la ocupación efectiva.
- b) A la promoción y formación profesional en el trabajo.
- c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser

discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Por otra parte para (RICHTER, 2011, pág. 10) “El empleo con contrato a tiempo indeterminado, con único empleador, (...) o días de trabajo, bajos salarios y malas condiciones de seguridad laboral” habla explícitamente que el abrupto cambio del tiempo indefinido por cualquier contrato a concebir en la actualidad, tiene como consecuencia el cambio el abuso por parte del empleador en los horarios extensivos los mismos que no son justificados ni ante la autoridad de trabajo competente ni ante la moral de trabajo realizado dinero ganado.

- d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

El trabajo asalariado genera relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el empleado). Por ello, el Derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a poner límites a la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte.

- i) Además hoy en día existe un ámbito de protección o cobertura, similar a lo manifestado por (CERVILLA GARZÓN , 2012) “En España, así como en la práctica totalidad de los países de nuestro entorno, los trabajadores por (...) prestación” hablando de derecho comparado la doctrina laboral ha evolucionado a tal punto de que existe una garantía para el trabajador que pasó a ser inmediatamente desempleado por diversos motivos, y es el Estado el llamado a ayudarlo con un seguro de desempleo; de vital ayuda hasta conseguir en un determinado tiempo tope un nuevo trabajo.

### ***DERECHOS DEL TRABAJADOR.***

- a) A la ocupación efectiva durante la jornada de trabajo.
- b) A la promoción y formación en el trabajo (ascensos, cursos de formación y adaptación, etc.)
- c) A no ser discriminados/as para acceder a un puesto de trabajo.
- d) A la integridad física y a la intimidad.
- e) A percibir puntualmente la remuneración pactada.
- f) A las vacaciones.
- g) Los demás que se establezcan en el contrato de trabajo.

### ***DEBERES DEL TRABAJADOR.***

- a) Cumplir las obligaciones concretas del puesto de trabajo conforme a los principios de la buena fe y diligencia.
- b) Cumplir las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio de su función directiva.
- d) No realizar el mismo trabajo para otra empresa que desarrolle la misma actividad.
- e) Contribuir a mejorar la productividad.
- f) Los demás que se establezcan en el contrato de trabajo.

Una muy interesante acotación es lo que manifiesta el DEPARTAMENTO DE LABORES DE ESTADOS UNIDOS, sobre las normas OSHA que manifiestan los siguientes:

1. USTED TIENE DERECHO A TRABAJAR EN UN LUGAR SEGURO. OSHA REQUIERE QUE LOS EMPLEADORES BRINDEN UN LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE PELIGROS SERIOS RECONOCIDOS Y QUE CUMPLA CON LAS NORMAS DE OSHA.
2. EN PARTICULAR, USTED TIENE DERECHO A:

### 3. RECIBIR ENTRENAMIENTO POR PARTE DE SU EMPLEADOR en la forma requerida por las normas de OSHA.

Recibir entrenamiento por parte de su empleador que trate de productos químicos a los que usted se expone durante su trabajo y que brinde información sobre cómo proteger a su persona de daños. Los empleadores deben establecer un programa escrito de comunicación de riesgos (Comunicación de riesgos químicos) (en inglés). Su empleador debe etiquetar los contenedores de producto químicos, redactar hojas de datos de seguridad de materiales con información detallada sobre los riesgos y tenerlas a la disposición de los empleados, también debe educarlo sobre los efectos en la salud de los productos químicos con los que trabaja y sobre lo que hace el empleador, y lo que usted puede hacer, para proteger a su persona de estos peligros.

El programa debe tener una lista de los productos químicos peligrosos existentes en cada zona de trabajo, cómo el empleador comunicará a los empleados los peligros de tareas no rutinarias (por ejemplo, la limpieza de los recipientes de reactores), y los peligros asociados con productos químicos en tubos no etiquetados y cómo el empleador comunicará a otros empleadores en un lugar de trabajo con múltiples empleadores, los riesgos a los que sus empleados pueden estar expuestos.

Obtener entrenamiento por parte de su empleador sobre otros riesgos de salud y seguridad y las normas que debe seguir su empleador. Esto incluye candado / etiqueta, patógenos transmitidos por la sangre, espacios con acceso limitado, riesgos en la construcción y varios otros temas.

#### ***SOLICITAR INFORMACIÓN POR PARTE DE SU EMPLEADOR.***

Sobre las normas de OSHA, las lesiones y enfermedades de trabajadores, los riesgos del trabajo y los derechos del trabajador.

Solicitar información por parte de su empleador sobre los riesgos de seguridad y salud en su lugar de trabajo, los productos químicos utilizados en su lugar de trabajo, las pruebas realizadas por su empleador con el fin de medir los niveles de productos químicos, de ruido y de radiación, las precauciones que usted debe tomar y los procedimientos que debe seguir si usted u otros empleados se hallan en un incidente o se exponen a productos químicos u otras sustancias peligrosas.

Solicitar copias de las normas, los reglamentos, las reglas y los requisitos apropiados que su empleador debe tener disponibles en su lugar de trabajo.

Examinar el Diario de lesiones y enfermedades ocupacionales (Log of Work-Related Injuries and Illnesses), OSHA 300, en un tiempo razonable y en forma razonable o tener a un representante autorizado que lo haga por usted.

Los empleadores deben informarle de la existencia, la ubicación y disponibilidad de sus registros médicos y de exposición cuando usted empieza su empleo y por lo menos

anualmente en el futuro. Los empleadores deben también proveer estos registros a usted o a su representante dentro de los 15 días de haberlos perdido.

Cuando un empleador prevé el cese de sus operaciones y que no hay un empleador sucesor que reciba y mantenga estos registros, el empleador debe notificarle a usted que tiene el derecho a tener acceso a los registros durante por lo menos 3 meses antes que el empleador cese sus operaciones.

Observar cualquier monitoreo o medición de materiales o productos químicos peligrosos, así como agentes físicos dañinos, tales como el ruido, y ver la información que resulte. Si los niveles de exposición sobrepasan los límites de OSHA, el empleador debe decirle qué medidas se tomarán para reducir la exposición - el derecho a observar el monitoreo existe únicamente cuando este monitoreo se realiza conforme a la norma que otorga a los empleados el derecho de observar.

### ***SOLICITAR ACCIONES POR PARTE DE SU EMPLEADOR QUE CORRIJAN EL RIESGO O LAS INFRACCIONES.***

Usted puede pedir que su empleador rectifique los riesgos aun si no son una infracción a normas específicas de OSHA. Asegúrese de guardar copias de cualquier solicitud de corrección de un riesgo que usted haga a su empleador.

**PRESENTAR UNA QUEJA ANTE OSHA** si cree que existen infracciones de las normas de OSHA o riesgos serios en el lugar de trabajo.

Presentar una queja y solicitar que OSHA lleve a cabo una inspección si cree que existen riesgos serios en el lugar de trabajo o que se cometen infracciones de normas en su lugar de trabajo. Puede presentar una queja por Internet, por escrito, por teléfono o por telefax. Si desea que un inspector de OSHA inspeccione su lugar de trabajo, realice su demanda por escrito y envíela a la oficina de OSHA más cercana (en inglés).

Solicitar en su demanda escrita que OSHA mantenga la confidencialidad de su nombre si no desea que empleador sepa quien presentó la queja.

### ***PARTICIPAR EN LA INSPECCIÓN DE OSHA DE SU LUGAR DE TRABAJO.***

Pida que un representante autorizado de empleados (por ejemplo un representante sindical) acompañe al oficial de cumplimiento de OSHA durante la inspección.

El representante autorizado de empleados tiene derecho a acompañar al inspector de OSHA (que también se conoce como oficial de cumplimiento de seguridad y salud (CSHO) o inspector) durante la inspección. En ningún caso podrá el empleador seleccionar al representante de los trabajadores. (IRURETA URIARTE, SIMULACION Y APARIENCIA EN EL AMBITO LABORAL la especial situación del sujeto contratante, 2013, pág. 5) “En el Derecho chileno, el Código del Trabajo ha establecido normas

específicas destinadas (...) en la naturaleza del vínculo contractual” el empleador es aquella figura laboral sobre quien recaerá todo el peso de la ley ante cualquier tipo de incumplimiento es por eso que su rol debe ser intachable.

Cuando no exista un representante sindical o de empleados, el inspector de OSHA debe poder hablar en privado con un número razonable de trabajadores durante el curso de la investigación.

Responder a preguntas hechas por el oficial de cumplimiento y comunicarle al inspector de OSHA los riesgos en el lugar de trabajo, particularmente si no hay un representante autorizado de los empleados que acompañe al oficial de conformidad durante la inspección.

Usted y sus colegas tienen derecho a hablar en privado y confidencialmente con el oficial de cumplimiento, independientemente de si se ha seleccionado un representante laboral.

Usted pueda señalar los riesgos, describir las lesiones o enfermedades, o incidentes que surgieron debido a estos riesgos y describir quejas pasadas sobre riesgos. Informe al inspector si las condiciones de trabajo no son las normales durante la inspección. Asegúrese que el inspector sabe si se suspendió la operación de un equipo, si se abrieron ventanas y de otras condiciones que no son las normales.

### ***AVERIGUAR LOS RESULTADOS DE UNA INSPECCIÓN DE OSHA.***

Averiguar los resultados de las inspecciones de OSHA y solicitar una revisión si OSHA decide no emitir una citación.

Si existen riesgos de salud en su lugar de trabajo, es posible que se lleve a cabo una inspección de salud especial de OSHA por un higienista industrial. Este inspector de OSHA puede obtener muestras con el fin de medir los niveles de sustancias químicas o de otros materiales peligrosos.

OSHA le dejará saber al representante de empleados si el empleador cumple con las normas. El inspector también obtendrá información detallada sobre los esfuerzos realizados por su empleador con el fin de controlar los riesgos de salud, incluyendo los resultados de pruebas que su empleador pueda haber llevado a cabo ejecutado.

**PARTICIPAR** en toda reunión o audiencia donde se discutan las objeciones que tenga el empleador a las citaciones emitidas por OSHA o a cambios en las fechas límites para corregir las infracciones.

**PRESENTAR UNA IMPUGNACION FORMAL** a las fechas límite para la corrección de riesgos.

Presentar una impugnación a las fechas límite que OSHA establece para su empleador con el fin de corregir cualquier infracción en la citación emitida al empleador. Escriba al director de área de OSHA (OSHA Área Director) en los 10 días hábiles a partir de la fecha en que empleador postea un aviso solicitando una extensión en la fecha límite de la reducción si usted piensa que se tarda demasiado. (29 CFR 1903.17).

### ***PRESENTAR UNA QUEJA POR DISCRIMINACIÓN.***

Presentar una queja por discriminación (conforme al apartado Section 11(c) de la Ley OSH) dentro de 30 días siguientes a que ocurra la acción discriminatoria si se le castiga o se discrimina en contra suya por haberse valido de sus derechos de seguridad y salud o por negarse a trabajar (acción no garantizada por la Ley OSH) cuando existe un peligro inminente de muerte o de lesión física seria y que no se dispone de tiempo suficiente para una inspección de OSHA.

### ***SOLICITAR UNA INVESTIGACIÓN DE AVERIGUACIÓN DE POSIBLES RIESGOS DE SALUD EN EL LUGAR DE TRABAJO.***

Contactar al Centro Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health) con el fin de solicitar una evaluación de los peligros de salud si le preocupan los efectos nocivos de una sustancia en el lugar de trabajo.

PROVEER COMENTARIOS Y TESTIMONIO A OSHA durante el establecimiento de reglamentos de nuevas normas.

**NOTA:** Los estados que cuentan con programas estatales aprobados por OSHA (23 estados y territorios, más 3 programas reservados a los empleados del sector público) brindan por lo menos los mismos derechos y las mismas protecciones (y derechos adicionales en ciertos casos) a los trabajadores, aunque puedan variar ligeramente los procedimientos que se deban seguir.

Al momento de iniciar un proceso laboral, el Juez en representación del Estado conoce muy bien que el demandado por lo general en estos casos "EL EMPLEADOR" como en cualquier otra área judicial debe mostrar a cabalidad su cumplimiento de los haberes cancelados que por ley le corresponden al trabajador.

El objeto del derecho laboral es proteger al trabajador humano, siempre que no sea una actividad libre y espontánea, que sea ejecutada por amistad, colaboración o benevolencia, entre esposos e hijos en asuntos del hogar, un deportista amateur, o el trabajo subordinado, prestado al Estado o sus instituciones autónomas, y a los municipios que no tiene carácter comercial ni industrial.

También se está inmerso en todo lo que abarca la seguridad social tal cual lo manifiesta que no podemos hacer un hábito un derecho, sino más bien una costumbre una garantía social.



El fin supremo del derecho laboral es la justicia social, y tiene por misión el estudio de los problemas legales que tienen relación con la actividad laboral.

El trabajo presenta una dimensión social que trasciende al individuo que la realiza, de allí que esa libertad se vea limitada por los derechos de los demás.

El código de trabajo prevé la posibilidad de impedirle a una persona la realización de un trabajo, cuando este vulneró los derechos de tercero o los de la Sociedad.

Es competencia del Ministerio del Trabajo, dictar una resolución para ordenar a una persona a paralizar la ejecución de un trabajo existiendo otra vía la judicial que siempre habrá una vía administrativa y otra judicial, para toda solución de litigios de la materia a tratar.

La sustitución de un trabajador que este participando en un conflicto colectivo tramitado de conformidad con la ley.

La situación definitiva de un trabajador que haya sufrido un riesgo profesional.

La situación definitiva de un trabajador afectado por una enfermedad no profesional, antes de cumplirse el periodo de reposo previsto.

La sustitución definitiva de un trabajador protegido por fuero sindical sin haber cumplido con el procedimiento de calificación de despido.

En el despido masivo de los trabajadores como lo manifiesta, (MONEREO PÉREZ, EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS DESPIDOS, 2012, pág. 20) “La consideración de los factores causales determinantes parece que serían de incumbencia del empleador (...), de su libre iniciativa económica.” Pues el despido masivo de trabajadores, no son en realidad tanto unas limitaciones a la libertad de trabajo, sino a la facultad del patrono de dar por terminada la relación de trabajo por su sola voluntad.

Haciendo énfasis, en base a lo anterior señalado quiero dar a conocer que mi trabajo tiene como objetivo:

- a) Regular los deberes y derechos tanto de los obreros como de los patronos.
- b) Regular todo lo referente a salario, horas de trabajo, despidos justificados y no justificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas entre otros.
- c) Regular los conflictos de la relación jurídico-laboral.

- d) Otra función importante de esta rama del derecho es la organización sindical libre y democrática, y la posibilidad de los sindicatos de tomar medidas en defensa de los intereses de sus afiliados, en especial, el derecho de huelga.
- e) Y la fundamental que al momento de culminar o terminar un trabajo el acta de finiquito no se encuentre viciada, coaccionada y la misma siempre este pormenorizada.

Existe un Plan Beverigde detallado en los siguientes términos:

- a) Instrucción Primaria.
- b) Oportunidad razonable.
- c) Salubridad.
- d) Ingresos Suficientes cubrir indigencia.

(Liveralla, 2015, pág. 10) Nos manifiesta al respecto de las (...) exigencias que el empleador puede establecer respecto a la presencia física del trabajador acorde con las tareas a cumplir” hace referencia en que una vez más es el empleador quien exige, y duda aun así de las actividades a realizar por el trabajador.

Son cuatro principios que hoy en la actualidad muchos de los países Europeos ponen en práctica, lamentablemente aquí en Ecuador se quiere llevar a cabo dicho efecto, pero por la actual situación económica dudo mucho que se masifique o consolide dicha doctrina.

Dentro de mi caso de estudios logre evidenciar que de fondo del no pago de una liquidación justa y pormenorizada hacia el trabajador, se formó también a su vez un despido intempestivo invocado en el Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo.-ya que la manera abrupta del empleador de señalar el término de las labores del actor carece de seguridad jurídica tanto su versión como su actuar dentro del proceso y la validez de veracidad en sus pruebas de descargo.

## **1.2. HECHOS DE INTERÉS.**

1. El caso de estudio, es un proceso laboral directo ventilado en el despacho en ese entonces de la Dra. CARMEN CARCHIPULLA APOLO, cuyo actor es el señor JOSÉ OSWALDO RUEDA PINZÓN y como demandado el señor JOSÉ ANTONIO GAONA JIMÉNEZ, el número de la causa es No. 0326 – 2009, cuantía de \$ 60.000,0, iniciado el 20 de noviembre del 2009, fecha de dictamen de sentencia 30 de diciembre del 2015.

2. El día 8 de junio del 2011 se dicta sentencia a favor del trabajador el señor JOSÉ ANTONIO GAONA JIMÉNEZ teniendo que pagársele la cantidad de \$ 18.013,59 por parte de su ex empleador el señor JOSÉ OSWALDO RUEDA PINZÓN.
3. El 10 de Octubre del 2011, la sala de lo civil DESESTIMA el recurso de apelación interpuesto por el señor JOSÉ OSWALDO RUEDA PINZÓN.
4. Se llegó a un acuerdo extrajudicial por intermedio de las partes acordando el señor OSE OSWALDO RUEDA PINZÓN pagar la cantidad de \$10.000 en dinero en efectivo y la diferencia de \$10.938 mediante cuotas que serán recibida por el señor JOSÉ ANTONIO GAONA JIMÉNEZ.

### **1.3. OBJETIVO DEL ESTUDIO DE CASOS**

A continuación los objetivos que me propongo en el presente estudio de casos son:

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL.**

Determinar si el proceso laboral 326 – 2009 – 07325, sustanciado directamente por la jueza de Trabajo en esa época del cantón Machala en contra de JOSÉ OSWALDO RUEDA PINZÓN cumplió a cabalidad con cada una de las disposiciones del Código de Trabajo y de las relaciones jurídico-laborales tanto individuales como colectivas, esto es, la parte de la realidad social de la cual se nutren dichas relaciones jurídicas y a la cual se refieren tanto los derechos subjetivos como las obligaciones correlativas a ellos de que son titulares los sujetos de tales relaciones jurídicas, como las normas de derecho objetivo de las cuales fluyen dichos derechos subjetivos y obligaciones, para con el trabajador el señor José Antonio Gaona Jiménez.

Verificar el principio que informa o gobierna a las referidas relaciones jurídicas laborales, puede afirmarse que se fundamenta en la ponencia sobre Transformaciones del Trabajo y Porvenir del Trabajo, presentada a un coloquio internacional celebrado uno de ellos celebrados en Madrid en 1988, en la cual se define principalmente a la relación de trabajo por el vínculo de subordinación o dependencia entre las partes.

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Identificar si existió responsabilidad laboral entre trabajador – empleador o viceversa.

Apreciar si en las tres instancias los jueces actuaron de manera parcial; basada en fundamentos, principios y reglas éticos laborales de la época acorde con la causa en litigio.

Precisar cómo se valora en primeras instancias las pruebas y alegatos que demostrarán la licitud del ACTA DE FINIQUITO del señor José Antonio Gaona Jiménez, sin que sus derechos hayan sido vulnerados o coaccionados.

## CAPITULO II

### 2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO - EPISTEMOLÓGICA DEL ESTUDIO

#### 2.1. DESCRIPCIÓN DEL ENFOQUE EPISTEMOLÓGICO DE REFERENCIA

La relación laboral comienza con un acuerdo bilateral por parte del empleador de recibir en su planta al trabajador, y por parte del empleado de trabajar en las labores indicadas por el empleador, con dependencia y por un sueldo.

Esta relación puede terminar por despido intempestivo hecho por el empleador al empleado; por visto bueno presentado y tramitado ante inspector del trabajo; o por mutuo acuerdo de las partes, entre otras formas de terminación, lo cual se deja constancia en un acta de finiquito otorgada y autorizada por el inspector del trabajo.

El acta de finiquito, en definitiva, es un convenio económico al cual han llegado las partes, libremente, verificada la legalidad y cuantía de indemnizaciones liquidadas por una autoridad pública, comprometiéndose ambas partes a respetarlo, lo cual queda constancia con las firmas de los participantes.

La firma de un documento constituye, además de la aceptación de su contenido, un compromiso de honor y de caballerosidad de respetarlo y cumplirlo.

Examinada la jurisprudencia de casación se encuentran centenas de sentencias de las Salas de lo Laboral de la Corte Suprema sustanciadas en innumerables juicios laborales de casación cuyas demandas acusan de incompleta al acta de finiquito y de renuncia de derechos del trabajador y solicitan nuevas indemnizaciones no contempladas en ella.

Las fronteras de este Derecho del Trabajo clásico acusan así un trabajo eminentemente marcado por el vínculo de subordinación y dentro del recinto de una empresa, concebida como una colectividad que reúne en una misma actividad económica y bajo la dirección del mismo empleador, a trabajadores de diferentes oficios o profesiones, circunstancia esta última a la cual la doctrina italiana denomina trabajo colectivo, el cual es generador a su vez de un interés colectivo.

Bajo una teoría moderna podemos decir que existe una diferencia entre relación laboral y un contrato de trabajo, ya que hablamos de que la relación es un intercambio de intereses, mientras un contrato garantiza el buen vivir de ambas partes.

La concepción antes descrita corresponde a lo que en el vocabulario de las relaciones de trabajo recibe el nombre de Modelo Fordista; esto es, el de la gran empresa que lleva a cabo una producción de bienes y servicios en un marco basado en una especialización rigurosa de las tareas y de las calificaciones y en una organización piramidal del trabajo que involucra, a su vez, una supervisión jerárquica del personal y una separación de las tareas de concepción y las de producción.

Si usted renuncia voluntariamente a su trabajo, no tiene derecho a que la empresa le pague indemnización pero sí lo que conocemos como liquidación.

La indemnización se paga únicamente cuando el trabajador es despedido sin justa causa o cuando es obligado a renunciar sin que medie una justa causa. Pero para (BOZZO HAURI, 2014, pág. 16) “Ahora, es lógico que en materia de responsabilidad para exigir una indemnización sea requisito (...) esperado no se haya concretado.” Por lo regular el trabajador tiene obligaciones directas a consumirse en un determinado tiempo con eficiencia, y por ende esperan ellos por ley una remuneración que recompense lo trabajado, y en caso contrario que usted señor empleador usted desea demostrar su inconformidad; únicamente las obligaciones de responsabilidad, y de qué manera han actuado sus trabajadores durante el tiempo de duración de un contrato.

En cuanto a la liquidación, se tiene derecho a ella sin importar si usted renuncia voluntariamente o si es despedido con justa causa; en cualquier caso tiene derecho a su liquidación.

Recordemos que la liquidación está compuesta por el salario adeudado, las vacaciones no disfrutadas, la prima de servicios, las cesantías, los intereses sobre cesantías y las primas extralegales que se hayan pactado en el contrato de trabajo.

La empresa debe pagar la liquidación el mismo día en que finalice el contrato de trabajo, ya sea que usted renuncia voluntariamente o es despedido con o sin justa causa. Si la empresa no paga la liquidación el mismo día de finalización del contrato de trabajo, deberá pagar como indemnización un día de salario por cada día de retardo en el pago conforme al artículo 65 del código sustantivo del trabajo.

Las circunstancias anotadas y el movimiento flexibilizado con los instrumentos de presión a fin de limitar el campo de aplicación del Derecho del Trabajo, han generado la utilización de varios métodos como los que se pasan a indicar:

a) la denominada desregulación que se traduce en proceder a la derogación de las normas de derecho objetivo reguladores del trabajo objeto de nuestra disciplina y establecidas para sustituirlas por otras provenientes de la autorregulación por las partes interesadas/ sea a través de la autonomía individual o de la autonomía colectiva.

b) La adecuación de las normas laborales, esto es, su flexibilización adaptándolas sin derogarlas en su formulación a las nuevas realidades y nuevos contenidos ideológicos.

c) La reducción del campo de aplicación del Derecho del Trabajo, por la vía de la interpretación doctrinal o jurisprudencial por la práctica laboral, excluyendo las mismas determinadas ternas o situaciones.

En general puede sostenerse que el concepto que marca el objeto del Derecho del Trabajo y el elemento definidor de la esencia del contrato de trabajo que lo distingue de aquellos contratos civiles y mercantiles que imparten la ejecución de una prestación de servicios, es el de subordinación o dependencia. La doctrina que así lo señala, es la mayoritaria, aun cuando reconoce, sin embargo, que dicha dependencia no constituye un factor exclusivo para tal determinación, sino que puede, como tal, estar acompañado de otras notas como la ajenidad, la inserción en la organización de la empresa, la dependencia económica, la hiposuficiencia, la delimitación a través de la autonomía colectiva, la para subordinación, etc.

Por otra parte, se puede estimar que se ha producido una evolución importante en la extensión del Derecho Laboral hacia el sector público, materia referida en el presente trabajo, en atención a las siguientes razones:

- a) Las empresas del Estado, en sus vinculaciones laborales con sus personales tienden cada vez a regirse más por el Derecho del Trabajo y no por el Derecho Administrativo.
- b) Los funcionarios públicos, si bien en ciertos casos están sujetos a estatutos especiales, se les aplica supletoriamente normas del Derecho del Trabajo.
- c) A lo anterior, cabe agregar que la normativa de los Estatutos Administrativos se diferencia cada vez menos de la contenida en los Códigos del Trabajo.
- d) Los Servicios Públicos contratan cada vez más a trabajadores con arreglo a la legislación.

Por otro lado que el ACTA DE FINIQUITO/ CONFESIÓN FICTA DEL DEMANDADO /UTILIDADES /DÉCIMO TERCER SUELDO/ BONIFICACIÓN COMPLEMENTARIA/ INDEMNIZACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO/DESPIDO INTEMPESTIVO La pretensión fundamental del actor se contraen en los siguientes aspectos: a) Impugnación del Acta de Finiquito pues no fue practicada ante el Inspector del Trabajo de manera pormenorizada, ya que, a su criterio, se trata de un texto "previamente impreso", en la cual no constan varios rubros reclamados en la demanda tales como décimos tercer y sexto sueldos, bonificación complementaria e indemnizaciones del contrato colectivo y lo concerniente al despido intempestivo.

El juez de trabajo es incompetente para conocer la acción deducida por quien ejerce funciones de dirección, administración, gerencia, representación, asesoría, jefatura departamental o equivalentes en entidades del sector público, contra su empleador; pues para (IRURIETA URIARTE, 2014, pág. 9) "para describir la problemática jurídica que prefigura a una persona como titular de la empresa (...) en su favor" quien es el representante legal de la empresa a demandar en la mayoría de casos o como persona natural; por cuanto, la competencia para resolver cualquier litigio en esta clase de relación de dependencia está reservada expresamente a la vía administrativa. Al

respecto obsérvese lo dicho en el artículo 35 numeral 9 incisos segundo y cuarto de la Constitución de la República del año 2009.

Encontré que existe un principio desde el punto de partida y el fundamento de un proceso cualquiera; el principio de una construcción cualquiera es el cimiento o la base sobre la cual se levanta; así, la impugnación como instituto procesal es una construcción estructurada sobre unos principios. Es verdad que aún no tenemos una teoría de la impugnación concluida; está en proceso de elaboración. La teoría general del proceso es un logro aún inacabado, no podía esperarse algo diferente de la teoría de la impugnación que forma parte de ésta.

A propósito de los principios generales del Derecho civil y del Proceso, que los principios son como las llaves maestras para ingresar a un sistema o las claves para interpretar un enigma laboral.

(FERRADA BORQUEZ, 2011, pág. 10) “Nos indica que “El diseño del derecho de opción de los particulares para impugnar administrativa o judicialmente el acto requiere, (...) recurso administrativo.” Dos tipos caminos existentes para hacer uso justo de los haberes reales adeudados; como lo son, la vía administrativa y judicial.

En el caso de la impugnación, la identificación y el conocimiento de los principios que la sustentan nos servirán para un mejor entendimiento y un adecuado uso de la misma.

Por otro lado, la normatividad procesal también puede ser objeto de integración en los casos de lagunas o vacíos. En tales casos, por prescripción del artículo III del Código Procesal Civil, se acudirá a los Principios generales del derecho procesal y a la doctrina y jurisprudencia correspondientes, en este orden, en atención a las circunstancias concretas. Los principios que ahora nos ocupa, son parte de esos principios generales.

Afirmar que los principios que rigen el sistema impugnativo, solo sirven de base para resolver las situaciones particulares que se presentan, sobre todo cuando se observan vacíos en la legislación.

En la doctrina, observamos que no hay uniformidad en la denominación de los principios de la impugnación; así, mientras que por un lado se habla en estricto de ‘principios generales de la actividad impugnativa, se prefiere hablar de ‘principios y presupuestos de la impugnación o reglas o requisitos de la impugnación; es decir, se confunde a los principios con los presupuestos o requisitos sin advertir que éstos son consecuencia de aquellos. Incluso, se hace una diferenciación con lo que se denomina ‘principios políticos de la impugnación.

Por lo expuesto, es necesario que se aborde, con frecuencia, el tema de los principios de la impugnación a fin de precisarlos y colocarlos en el justo sitio que les corresponde, lugar desde el cual deberán orientar nuestra actividad impugnativa.



De esta somera descripción de la actividad procesal vinculada a la impugnación, deducimos los siguientes componentes de ésta: Acto procesal viciado, agravio, medio impugnatorio y finalidad.

a) Acto procesal viciado, por error o defecto (algunas veces causado por dolo o fraude). El error podrá ser a su vez indicando o procediendo. Este es el acto procesal que una vez producido pretende incorporarse al proceso y que al ser notificado a las partes, es objeto de cuestionamiento dando lugar a la impugnación y toda la tramitación que ello implica.

b) Agravio, es el perjuicio que el acto viciado ocasiona a las partes o a los terceros legitimados motivando su inconformidad, siendo la razón que servirá de fundamento a la impugnación. También hay agravio (a la sociedad) cuando el acto afecta una norma jurídica de orden público. En ambos casos, sea que el acto afecte al interés de las partes o al orden público, existe un agravio que debe repararse.

c) Medio impugnatorio, es el remedio o el recurso previsto por la norma procesal para impugnar el acto procesal viciado en atención al agravio que ocasiona. Los recursos (reposición, apelación, queja y casación) han sido previstos para atacar o cuestionar los actos jurídicos procesales consistentes en resoluciones (decretos, autos y sentencias) respectivamente.

En cambio, los remedios (que adquieren la forma de nulidad, cuestión probatoria, etc.), están diseñados para impugnar los actos jurídico procesales que no tienen la forma de resolución (acto de notificación, audiencias, ofrecimiento de medio probatorio, etc.) en este mismo medio se puede ver por parte de (CONTRERAS ROJAS , 2010, pág. 4) lo siguiente “En lo que dice relación con la sentencia definitiva dictada en el juicio oral, (...) de derecho estricto” el poder de cada recurso es único y jurídicamente aplicable en su momento oportuno.

d) Finalidad, es el objetivo de la impugnación: La anulación o revocación, total o parcial del acto viciado. Por la anulación se deja sin efecto el acto viciado y se ordena la reposición al estado anterior a fin de que se rehaga o simplemente quede así. En la anulación o revocación se modifica o reforma el acto cuestionado con arreglo a derecho; pero dentro de este proceso existiría una paradoja cuyo rol sería de actuar bajo la moral o conforme a derecho como lo cuestiona (PILAR ZAMBRANO, 2015, pág. 8)“La perspectiva del “hombre moral”, entonces, es la que interesa: es él, y no (...) o irrelevancia del Derecho.” Pues si bien los profesionales deben estar investidos de moral, y en la mayoría de sentencia se deja a un lado la moral y se ejecuta bajo un dictamen con fundamentos en derecho; que es lo correcto; pero, la parte disconforme es la primera en ver y señalar el acto como una mala decisión, cuando ambos tuvieron su término de prueba médula principal de cualquier juicio; y bueno, si la impugnación no prospera, el acto cuestionado quedará firme y se incorporará válidamente al proceso para generar sus consecuencias.

La finalidad y fundamento de la impugnación, constituye un principio político que rige el sistema impugnativo. Los medios impugnativos, sostiene, aparecen como el lógico correctivo para eliminar los vicios e irregularidades de los actos, representando un modo de buscar su perfeccionamiento; y, en definitiva, una mayor justicia.

Precisados estos elementos o componentes de la impugnación, ahora será mucho más sencillo desarrollar los principios que constituyen su columna vertebral o base o cimiento sobre el cual se levanta aquella.

### ***PRINCIPIOS DE LA IMPUGNACIÓN.***

La doctrina no es uniforme respecto de cuáles son los principios que rigen la impugnación. Corresponderá a la teoría de la impugnación, ahondar este tema y plantearlo con uniformidad y coherencia; por el momento, estos son los acogidos por los distintos autores, algunos de los cuales son citados:

1. Reversibilidad de los actos procesales. Dado que los actos jurídicos procesales son actos humanos, están expuestos a la falibilidad del hombre, por ello mismo, son susceptibles de revisión por el propio juez o por el superior jerárquico. En la reposición, corresponde al propio juez revisar su decreto o el emitido por su auxiliar jurisdiccional, mientras que en la apelación, es la instancia superior la que procede a la revisión del auto o de la sentencia. Por la revisión, se busca poner en relieve la falta de certeza del acto cuestionado. Excepcionalmente, la norma procesal prescribe que ciertos actos son inimpugnables; en consecuencia, no pueden ser objeto de revisión (es el caso de las resoluciones que ordenan la actuación de medios probatorios de oficio).

2. Interés del perjudicado o agraviado. Esto significa que el perjudicado con el acto viciado debe tener interés en cuestionarlo haciendo uso de los medios impugnatorios. No debe haberlo consentido ni expresa ni tácitamente. Hay consentimiento expreso cuando el afectado acepta fehacientemente dicho acto. Hay consentimiento tácito cuando deja transcurrir el plazo que tenía para impugnar o procede a ejecutarla o cumplirla; o, no lo cuestiona en la primera oportunidad que tuvo. Quien consiente, no puede impugnar válidamente. La ausencia de consentimiento otorga la legitimación para la impugnación. No existen las impugnaciones de oficio, salvo los casos en que por estar afectada una norma de orden público, el juzgador debe aplicar, de oficio, el remedio de la nulidad; o, el caso en el que la norma procesal ha dispuesto la consulta al superior (por ejemplo, cuando la sentencia que declara el divorcio conyugal, no impugnada por las partes, debe ser elevada al superior, en consulta, para su aprobación).

3. El revisor debe circunscribirse al vicio o error denunciado. Esto está relacionado con el agravio o la contravención a una norma de orden público que encierra el acto viciado. Únicamente estos elementos deben merecer la atención de la instancia revisora. Si sólo una parte del acto está viciado y el resto es válido, el acto de revisión debe limitarse a anular o revocar aquella parte, dejando subsistente lo demás. Sin embargo, si en el examen del acto viciado y denunciado, se encontrase que existen otros actos no denunciados que afectan a las normas de orden público, vinculantes e imperativas, en tal caso, el efecto de la impugnación es extensivo y obliga al juzgador

revisor a declarar, de oficio, la nulidad de todos estos actos o de todo lo actuado inclusive.

4. Prohibición del uso de dos recursos contra el mismo acto. De acuerdo con la norma prevista en el Art. 360 del Código Procesal Civil, no está permitido el uso de dos recursos contra una misma resolución; ¿significa esto, que sí podrá hacerse uso de un recurso y un remedio contra la misma resolución?; la respuesta estaría en el Art. 356 del mismo cuerpo normativo: los remedios se formulan contra actos procesales no contenidos en resoluciones y los recursos contra resoluciones; es decir, no sería posible plantear un remedio y un recurso contra la misma resolución. Además el Código no hace mención a la posibilidad de utilizar dos remedios contra un mismo acto no contenido en resolución; así, podría formularse válidamente contra este acto, una nulidad y a la vez la oposición.

5. Prohibición de la “*reformatio in pejus*”. Consiste en que la instancia revisora está prohibida de empeorar la situación del recurrente, en los casos en que la contraparte no haya también impugnado.

6. Irrenunciabilidad antelada de hacer uso del derecho del derecho de impugnar. Dado que la pluralidad de instancias es una garantía constitucional y el derecho a la impugnación la forma de hacerla efectiva, no se puede renunciar de antemano a este derecho, excepto cuando la pretensión discutida sea renunciable y se afecten normas de orden público.

7. Concurrencia de requisitos de admisibilidad y procedencia. Esto significa que el impugnante hace uso de los medios impugnatorios en la forma y el modo previstos por la ley. Debe reunir los requisitos relativos a la admisibilidad: exigencias en cuanto al lugar, tiempo y formalidad; así como los relativos a la procedencia: adecuación del recurso o remedio, descripción del agravio y fundamentación del vicio o error.

Este principio tiene relación con el principio político de la ‘limitación a la recurribilidad’. El uso de los medios impugnatorios es reglamentado para evitar su manipulación indiscriminada, como sostiene 8.

### **TENDENCIAS EN LA EVOLUCIÓN DE LOS PRINCIPIOS.**

Esta evolución se da, curiosamente, de manera pendular; algunas veces hay un retorno a soluciones desechadas y vueltas a incorporar al Derecho positivo, no obstante lo cual se observa una línea de progreso y evolución general.

Así, las grandes líneas de evolución, que resultan de la historia y el derecho comparado, serían las siguientes: 1) Supresión de instancias y recursos a su mínima expresión, sin liquidar las garantías de una solución justa al conflicto; 2) Supresión de los recursos de nulidad, la nulidad queda subsumida en la apelación y la subsanación de todos los vicios se hace en la propia instancia; 3) Concentración de los recursos o medios impugnativos en uno solo, como en el caso de la apelación y la nulidad, o la apelación diferida que permitirá que el superior considere en su conjunto, y no sucesivamente, todas las impugnaciones cuando el expediente llega a la instancia

superior; 4) Creación de recursos extraordinarios o medios impugnativos extremos, como una compensación por la supresión de otros remedios ordinarios y como última garantía de los derechos de las partes en el proceso; 5) Mayor desarrollo de la casación, con fines de uniformizar de alguna forma la interpretación.

Como podrá notarse, la impugnación tiene que estar suficientemente justificada para no vulnerar otros principios procesales como el de la economía y celeridad procesales.

Si bien es cierto es el hombre quien toma las iniciativas y por naturaleza ser un ser social, es el mismo que entra en interacción con su entorno.

Es caso de existir una reclamación formulada por quien se cree perjudicado o agraviado por la resolución de un Juez o tribunal, ante el mismo Juez o superior inmediato, con el fin de que se reforme o se revoque.

Los recursos reconocidos por la ley laboral son: aclaración; ampliación; apelación; y, nulidad.

En la actualidad existen diversas maneras de ahorrarnos este tipo de litigios, dolores de cabeza o trámites engorrosos, que como ambas de las partes discrepan que para unos aparte de representar una pérdida de dinero significa una pérdida de tiempo. La aplicabilidad del Art. 38 de la Ley de Arbitraje, por lo que una vez tratada las diferencias se podrá emitir un laudo arbitral; y por otra parte, la Mediación es un fuerte es la equidad y justicias en sus propuestas a exponer: ,también arbitraje se apega a las normas de procedimiento señaladas en la misma, al procedimiento establecido en los centros de arbitraje, al determinado en el convenio arbitral o al que las partes escojan, sin perjuicio de las normas supletorias que sean aplicables en nuestro caso en la materia laboral.

## **2.2. BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.2.1. ESTUDIO DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL ART. 595 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.**

1. El Art. 595 del CÓDIGO DE TRABAJO: manifiesta "El documento de finiquito suscrito por el trabajador podrá ser impugnado por éste, si la liquidación no hubiere sido practicada ante el inspector de trabajo, quien cuidara de que sea pormenorizada". El mismo que lo analizaremos jurídicamente a continuación.
2. Examinadas las demandas de este tipo en los juzgados de trabajo de Machala, con el propósito de conocer la motivación del juicio de revisión de la indemnización del finiquito, encontramos que numerosos abogados proponen a los indemnizados, con el acta de finiquito, seguir un juicio para la impugnación del contenido del acta de finiquito, dividiéndose a medias el valor que se ordene en sentencia, y corriendo de cuenta de ellos los gastos del juicio. A los empleados identificados en las actas de finiquito les parece un tremendo negocio, obtener sin costo una nueva indemnización de su ex

empleador, sin invertir un centavo y solo con la firma de la pertinente demanda. Examinados los indicados procesos en los juzgados se llega a determinar que son los mismos Abogados quienes patrocinan, a decenas de demandantes, la impugnación de las actas de finiquito, celebradas con decenas de empleadores, mediante demandas estereotipadas y similares en todos los casos, presumiéndose que convienen el mismo tipo de arreglo antes identificado.

3. La acción de tales Abogados tiene como finalidad la obtención de un lucro económico, esto es el cincuenta por ciento de la indemnización revisada, menos gastos, si se acogen las demandas.
4. Lucro que no se compece con los ideales de la justicia y la acción de los jueces. En fin esta es su forma de vida y de obtener ingresos para su subsistencia.
5. En cuanto al ex trabajador, al firmar la demanda de impugnación del acta de finiquito, rompe sus compromisos de honor con el empleador y de honra y respeto de lo firmado libre y voluntariamente, por una motivación económica de alcance aleatorio, pues depende que la sentencia ejecutoriada admita o no sus pretensiones.
6. Prescindiendo del quebrantamiento de las motivaciones éticas que preceden al acta de finiquito, del quebrantamiento de un compromiso de honor y de un dudoso mecanismo financiero por parte de los Abogados patrocinantes, queda en claro la inseguridad jurídica en el Ecuador, ya no por culpa de leyes y actos normativos, sino por procedimientos humanos que rompen valores trascendentales con el objeto de obtener, a cualquier precio, un beneficio económico.
7. Usted empleador, si invita a sus empleados a celebrar y suscribir un acta de finiquito que conlleva el acuerdo de las partes de dar por terminada la relación laboral, espere varias demandas, patrocinadas por Abogados ya identificados, impugnando tales actas para obtener una reliquidación para partirse a medias con su cliente.
8. Por mi parte, en las visitas a los Juzgados laborales, he oído decir a colegas Abogados a sus posibles clientes: firmen las actas de finiquito y todo lo que quiera el empleador. Después las impugnaremos para obtener nuevas indemnizaciones. Esta es la nueva ética y caballerosidad en el Ecuador, en el campo de la justicia laboral.
9. No es obligación del trabajador saber cuál es la persona que ejerce la representación judicial de una empresa o institución, para dirigir contra él su acción. Bástale dirigirse en la demanda contra las personas que ejercen funciones de dirección y administración.

10. De allí que conforme a derecho puede o no dicho Comité en los casos que prevé el Art. 495 del cuerpo legal invocado, cuando al referirse a la terminación de la huelga, manifiesta que esta realiza: "por arreglo directo entre empleadores y trabajadores, por acuerdo entre las partes mediante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje y por ello ejecutoriado". En consecuencia, el Comité Especial que interviene a falta de Comité de Empresa está legalmente capacitado para representar a los trabajadores en todos los aspectos contemplados anteriormente, deduciéndose que no solamente en la Audiencia de Conciliación se puede llegar a un acuerdo transaccional; sino obviamente también fuera de ella y que producido tal acuerdo éste tendrá fuerza ejecutoria; es decir, que tiene fuerza inamovible de cosa juzgada, en virtud de que posee todos los elementos que son indispensables para que exista una transacción. Más aún, si por voluntad de las partes el Tribunal de Conciliación y Arbitraje pronuncia sentencia aprobando una Acta Transaccional, resolución de la que ninguna de las partes que interpone apelación no reclama su insubsistencia o nulidad, dicha acta queda ejecutoriada y a ello se añade, que en el presente caso la referida Acta Transaccional ha sido ejecutada mediante las respectivas Actas de Finiquito y de liquidación de los haberes de los trabajadores, por cuya razón legal ya no podría ninguna de las partes, jurídicamente hablando, proponer ante el Órgano Jurisdiccional competente la nulidad de esa sentencia precisamente como se anota, por haber sido ya ejecutada. Añádase a lo dicho que la nulidad de una sentencia no puede proponerse sino ante un juez de primera instancia que la pronunció, el mismo que en el presente caso no es el juez sino el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, en razón de que el Acta Transaccional tantas veces mencionada se ha celebrado para terminar un conflicto colectivo de trabajo promovido por los trabajadores de la empresa accionada.
  
11. Como acotación; si, existe una sanción por la falta de registro de un Contrato o Acta de finiquito esto es dentro de los artículos 4 y 7 del Código de Trabajo, ratifican el plazo que se establecía en el Código de Trabajo para el registro del contrato, esto es de 30 días desde la fecha de inicio de la relación laboral, sin embargo en cuanto a las Actas de Finiquito, se establece de forma expresa que se deberán cancelar los valores correspondientes a la liquidación del trabajador, dentro de los 30 días posteriores, a la fecha en que se terminó la relación laboral, caso contrario la autoridad laboral podrá sancionar con USD \$ 200 Dólares de los Estados Unidos de América, por cada contrato de trabajo y acta de finiquito que incurran en el mencionado incumplimiento.

## CAPITULO III

### 3. PROCESO METODOLÓGICO

#### 3.1. DISEÑO O TRADICIÓN DE INVESTIGACIÓN SELECCIONADA

Existen tres tipos de investigación viables para la elaboración de un proyecto tales como:

**1. Histórica:** trata de la experiencia pasada; se aplica no sólo a la historia sino también a las ciencias de la naturaleza, al derecho, la medicina o a cualquier otra disciplina científica.

Describe lo que era: El proceso comprende la investigación, el registro, análisis de interpretación de los sucesos del pasado con el propósito de descubrir generalizaciones que puedan ser útiles para su comprensión y la predicción del futuro.

La obtención de estos datos se pueden clasificar en:

1. Fuentes Primarias: Relatos de testigos informados por un observador real o un participante en el hecho.

- a. Documentos
- b. Restos o reliquias
- c. Testimonio oral
- d. Registros oficiales
- e. Testimonio oral
- f. Restos

2. Fuentes Secundarias: Relatos de Hechos en los que el informante no ha sido testigo

- a. Informes de una declaración de un testigo
- b. Manuales de Historia
- c. Enciclopedias

Este tipo de investigación incluye las siguientes etapas:

- 1ª. Enunciación del problema a investigar
- 2ª Recolección del material informativo
- 3ª Crítica de los datos acumulados
- 4ª Formulación de la hipótesis para explicar los diversos hechos o condiciones.
- 5ª Interpretación de los descubrimientos y redacción del informe.

En la actualidad, la investigación histórica se presenta como una búsqueda crítica de la verdad que sustenta los acontecimientos de pasado.

2. **DESCRIPTIVA:** comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre como una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente.

La investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta.

Traza lo que es: Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de las condiciones existentes en el momento. Puede intentar descubrir relaciones causa-efecto tal cual lo indica (MARTÍNEZ MERINO, 2012, pág. 14) “Otro elemento básico para que concurra la vulneración de la garantía de la indemnidad (...) represalia por parte del empleador.” presentes entre las variables no manipuladas, pero reales. Dentro de cualquier investigación apertura de causa debe haber ese hilo de vinculación de los motivos de la causa, el sustento y el fundamento legal para el término de la misma.

La tarea de investigación en este tipo de investigación tiene las siguientes etapas:

- a. Descripción del Problema
- b. Definición y Formulación de la Hipótesis
- c. Supuestos en que se basa la Hipótesis
- d. Marco Teórico



- e. Selección de Técnicas de Recolección de Datos
- f. Categorías de Datos, a fin de facilitar relaciones
- g. Verificación de validez del instrumento
- h. Descripción, Análisis e Interpretación de Datos.

### **MÉTODOS PREDICTIVOS.**

El objetivo está en predecir los fenómenos. Intentan llevar a término el principio de Comte "*savoir pour prévoir, prévoir pour pouvoir, pouvoir pour agir*". Para ello se basan en datos anteriores y en técnicas de análisis apropiadas, como la regresión múltiple o el análisis causal. Por tanto utilizan básicamente metodología cuantitativa.

### **TIPOS DE INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA:**

#### **A) Estudios de Tipo Encuestas:**

1. Encuestas Escolares: Investigador externo, interno y por cooperación
2. Análisis Laboral: Para el estudio del aspecto ocupacional
3. Análisis Documental: Para el estudio de contenidos, de actividades y de Información
4. Opinión Pública: Para medir actitudes
5. Comunidad: Para analizar aspectos de la comunidad

#### **B) Estudios de Interrelaciones:**

1. Estudio de Casos
2. Estudio de Conjunto
3. Estudios Comparativos Causales
4. Ex-Post Facto
5. Estudios de Correlación

6. Estudios de Desarrollo
7. Estudios de Crecimiento
8. Estudios de Tendencia
9. Este tipo de investigación se desarrolla de la siguiente manera:
10. Examen de las características del problema escogido
11. Definición y formulación de la hipótesis
12. Enunciación de los supuestos en que se basan las hipótesis y los diversos procedimientos adoptados
13. Elección de temas y fuentes apropiadas
14. Selección o elaboración de técnicas para la recolección de datos
15. Establecimiento de categorías precisas para clarificar datos y que se adecuen al propósito del estudio y permitan poner de manifiesto las semejanzas, diferencias y relaciones significativas.
16. Verificación de la validez de las técnicas en la recolección de datos
17. Realización de observaciones objetivas y exactas
18. Descripción, análisis e interpretación de los datos obtenidos, en términos claros y precisos.

**C) Los métodos de inferencia inductivo y deductivo:**

1. El método descriptivo:
2. El método de análisis – síntesis:
3. El método Histórico comparado:
4. Método Exegético
5. Método Sistemático
6. Método de las construcciones jurídicas

## 7. Método Histórico

**3. EXPERIMENTAL.-** Descripción de lo que será. Consiste en la manipulación de una (o más) variable experimental no comprobada, en condiciones rigurosamente controladas, con el fin de describir de qué modo o por qué causa se produce una situación o acontecimiento particular. El experimento provocado por el investigador, le permite introducir determinadas variables de estudio manipuladas por él, para controlar el aumento o disminución de esas variables y su efecto en las conductas observadas.

La investigación experimental en las ciencias sociales difiere notablemente de la investigación experimental en las ciencias naturales debido a las características de las unidades de análisis en el área social. Un experimento tiene como propósito evaluar o examinar los efectos que se manifiestan en la variable dependiente cuando se introduce la variable independiente, es decir, se trata de probar una relación causal.

Se define literalmente el experimento como una prueba o ensayo en la que es posible manipular deliberadamente una o más variables independientes para observar los cambios en la variable dependiente en una situación o contexto estrictamente controlado por el investigador, tales como:

### **VENTAJAS.**

1. La asignación aleatoria de las unidades de análisis a los grupos experimental y control permite controlar la validez interna del experimento.
2. Las posibles diferencias que manifiesten en los grupos son producto de la casualidad.
3. La utilización de la pre prueba permite cuantificar el cambio inducido por el tratamiento experimental.
4. La asignación por pareamiento aleatorio permite controlar las diferencias entre las unidades de análisis.

### **DESVANTAJAS.**

1. La validez interna pudiera ser afectada por la pre prueba.
2. El pareamiento aleatorio es útil cuando se trabaja un experimento en el que los grupos están integrados por 12 o 14 unidades de análisis, es decir, es aplicable en grupos pequeños.

## **MÁS TIPOS DE INVESTIGACIÓN Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.**

### **Tipos de investigación:**

Cuando se inicia el capítulo de la metodología lo primero que se encuentra el investigador es la definición del tipo de investigación que desea realizar. La escogencia del tipo de investigación determinará los pasos a seguir del estudio, sus técnicas y métodos que puedan emplear en el mismo. En general determina todo el enfoque de la investigación influyendo en instrumentos, y hasta la manera de cómo se analiza los datos recaudados. Así, el punto de los tipos de investigación en una investigación va a constituir un paso importante en la metodología, pues este va a determinar el enfoque del mismo.

Este puede dividirse en dos tipos principales de Campo o de Laboratorio. Que a su vez puede clasificarse en cuatro tipos principales:

**Estudios Exploratorios:** También conocido como estudio piloto, son aquellos que se investigan por primera vez o son estudios muy pocos investigados. También se emplean para identificar una problemática.

**Estudios Descriptivos:** Describen los hechos como son observados.

**Estudios Correlacionales:** Estudian las relaciones entre variables dependientes e independientes, ósea se estudia la correlación entre dos variables.

**Estudios Explicativos:** Este tipo de estudio busca el porqué de los hechos, estableciendo relaciones de causa- efecto.

Se establece cuatro tipos de investigación, basándose en la estrategia de investigación que se emplea, ya que el diseño, los datos que se recolectan, la manera de obtenerlos, el muestreo y otros componentes del proceso de investigación son distintos

### **EL PROCESO FORMAL:**

Este se refiere al método que se emplea en el estudio, se divide en:

**Método deductivo:** Parte de una premisa general para obtener las conclusiones de un caso particular. Pone el énfasis en la teoría, modelos teóricos, la explicación y abstracción, antes de recoger datos empíricos, hacer observaciones o emplear experimentos.

**Método inductivo:** Se analizan solo casos particulares, cuyos resultados son tomados para extraer conclusiones de carácter general. A partir de las observaciones sistemáticas de la realidad se descubre la generalización de un hecho y una teoría. Se emplea la observación y la experimentación para llegar a las generalidades de hechos que se repiten una y otra vez.

**Método hipotético-deductivo:** A través de observaciones realizadas de un caso particular se plantea un problema. Éste lleva a un proceso de inducción que remite el problema a una teoría para formular una hipótesis, que a través de un razonamiento deductivo intenta validar la hipótesis empíricamente.

#### *EL GRADO DE ABSTRACCIÓN:*

Este se divide en:

Investigación pura (básica): Esta investigación busca aumentar la teoría, por lo tanto se relaciona con nuevos conocimientos, de este modo no se ocupa de las aplicaciones prácticas que puedan hacer referencias los análisis teóricos.

Investigación aplicada: Su principal objetivo se basa en resolver problemas prácticos, con un margen de generalización limitado. De este modo genera pocos aportes al conocimiento científico desde un punto de vista teórico.

#### *EL GRADO DE GENERALIZACIÓN:*

Se divide en:

Investigación fundamental: A partir de la muestra de sujetos, las conclusiones de la investigación se hacen extensivas a la población y se orientan a las conclusiones. Su objetivo se centra en el aumento de información teórica y se relaciona con la investigación pura (básica).

Investigación acción: Se centra en generar cambios en una realidad estudiada y no coloca énfasis en lo teórico. Trata de unir la investigación con la práctica a través de la aplicación, y se orienta en la toma de decisiones y es de carácter ideográfico.

#### *LA NATURALEZA DE LOS DATOS:*

Su división es:

Metodología cuantitativa: Para cualquier campo se aplica la investigación de las Ciencias Físico-Naturales. El objeto de estudio es externo al sujeto que lo investiga tratando de lograr la máxima objetividad. Intenta identificar leyes generales referidas a grupos de sujeto o hechos. Sus instrumentos suelen recoger datos cuantitativos los cuales también incluyen la medición sistemática, y se emplea el análisis estadístico como característica resaltante.

Metodología cualitativa: Es una investigación que se basa en el análisis subjetivo e individual, esto la hace una investigación interpretativa, referida a lo particular.

## *LA ORIENTACIÓN:*

Investigación orientada a conclusiones: esta engloba la metodología cuantitativa.

Investigación orientada a decisiones: No se centra en hacer aportes teóricos, más bien su objetivo es buscar soluciones a los problemas. La investigación acción forma parte de este tipo de investigación y se vale de algunas metodologías cualitativas.

## *LA MANIPULACIÓN DE VARIABLES:*

Se centra en la manera como se desea controlar o no las variables. Se divide en:

**Investigación descriptiva:** No hay manipulación de variables, estas se observan y se describen tal como se presentan en su ambiente natural. Su metodología es fundamentalmente descriptiva, aunque puede valerse de algunos elementos cuantitativos y cualitativos.

**Investigación experimental:** Se manipula una o varias variables independientes, ejerciendo el máximo control. Su metodología es generalmente cuantitativa.

Investigación ¿ex post facto?: No se controlan las variables independientes, dado que el estudio se basa en analizar eventos ya ocurridos de manera natural. Como el evento ya ha ocurrido los métodos de análisis pueden ser descriptivos o experimentales.

## *LA NATURALEZA DE LOS OBJETIVOS:*

Se refiere en cuanto al nivel de conocimiento que se desea alcanzar. Esta se divide en:

**Investigación Exploratoria:** Es considerada como el primer acercamiento científico a un problema. Se utiliza cuando éste aún no ha sido abordado o no ha sido suficientemente estudiado y las condiciones existentes no son aún determinantes.

**Investigación Descriptiva:** Se efectúa cuando se desea describir, en todos sus componentes principales, una realidad.

**Investigación Correlacional:** Es aquel tipo de estudio que persigue medir el grado de relación existente entre dos o más conceptos o variables.

**Investigación Explicativa:** Es aquella que tiene relación causal, no sólo persigue describir o acercarse a un problema, sino que intenta encontrar las causas del mismo. Puede valerse de diseños experimentales y no experimentales.

**Investigación Experimental:** El objetivo se centra en controlar el fenómeno a estudiar, emplea el razonamiento hipotético-deductivo. Emplea muestras representativas, diseño

experimental como estrategia de control y metodología cuantitativa para analizar los datos.

**Investigación Predicativa:** Se plantea predecir fenómenos o hechos basándose en datos anteriores y técnicas cuantitativas tales como regresión múltiple o análisis causal.

#### *EL TIEMPO EN QUE SE EFECTÚAN:*

El tiempo determina el tipo de investigación, existen dos tipos:

**Investigaciones Sincrónicas:** son aquellas que estudian fenómenos que se dan en un período corto.

**Investigaciones Diacrónicas:** Son aquellas que estudian fenómenos en un período largo con el objeto de verificar los cambios que se pueden producir.

#### *LA DIMENSIÓN CRONOLÓGICA:*

Esta se divide en:

**Investigación Histórica:** se encarga de describir fenómenos que acontecieron en el pasado basándose en fuentes históricas o documentos. Se basa fundamentalmente en describir los hechos.

**Investigación Descriptiva:** Describe los fenómenos como aparecen en la actualidad. Estos pueden ser longitudinales o transversales, cualitativos o cuantitativos.

**Investigación Experimental:** Predice lo que ocurrirá si se produce alguna modificación en la condición actual de un hecho, para logra esto aplica el razonamiento hipotético-deductivo y la metodología suele ser cuantitativa. Los experimentos pueden realizarse en el laboratorio o pueden ser de campo.

#### *EL ENFOQUE:*

Se puede dividir en:

**Método Experimental:** Se experimenta con una variable independiente que puede ser manipulada si así lo desea el investigador, esto implica que habrá una intervención o experimentación. Frecuentemente se aplica en el análisis de los datos una ANOVA o análisis de varianza.

**Método Correlacional:** No se manipula una variable independiente experimental y se basa en la observación, no obstante se emplea una correlación de Pearson para el análisis de los datos.

## *LAS FUENTES:*

Estas son:

**Investigación Bibliográfica:** Es la revisión bibliográfica de tema para conocer el estado de la cuestión. La búsqueda, recopilación, organización, valoración, crítica e información bibliográfica sobre un tema específico tiene un valor, pues evita la dispersión de publicaciones o permite la visión panorámica de un problema.

**Investigación Metodológica:** Indaga sobre los aspectos teóricos y aplicados de medición, recolección y análisis de datos o de cualquier aspecto metodológico.

**Investigación Empírica:** Se basa en observación y experimentación, puede emplear metodología cualitativa y cuantitativa, razonamiento hipotético-deductivo, ser de campo o laboratorio y se pueden emplear métodos transversales o longitudinales, entre otros.

## *LA NATURALEZA DE LA INFORMACIÓN:*

La información que se recoge para responder al problema de investigación:

**Investigación Cuantitativa:** Utiliza predominantemente información de tipo cuantitativo directo. Se pueden emplear en los estudios de las Ciencias Físicas. Se encuentran:

**Estudios Cuantitativos con datos secundarios:** Los cuales, a diferencia de los dos anteriores, abordan análisis con utilización de datos ya existentes.

**Investigación Cualitativa:** Es aquella que persigue describir sucesos complejos en su medio natural, con información preferentemente cualitativa. Se suelen emplear en los estudios de las Ciencias Sociales. Los principales tipos de investigación cualitativa son:

**Investigación Participativa:** Es un estudio que surge a partir de un problema que se origina en la misma comunidad, con el objeto de que en la búsqueda de la solución se mejore el nivel de vida de las personas involucradas. Dentro de la investigación participativa se pueden encontrar:

**1. Estudio de casos:** Es el estudio de sucesos que se hacen en uno o pocos grupos naturales.

**2. Estudio Etnográfico:** Es una investigación en la cual el investigador se inserta, camuflado en una comunidad, grupo o institución, con el objeto de observar, con una pauta previamente elaborada.



## *EL LUGAR:*

Estos se dividen en:

**Investigación de laboratorio:** Dado que el máximo objetivo es el control, se realiza en un ambiente controlado (de tipo laboratorio) pues carece de las características propias del ambiente natural. Se crea el ambiente óptimo, es de tipo experimental y emplea metodología cuantitativa.

**Investigación de campo:** la investigación se centra en hacer el estudio donde el fenómeno se da de manera natural, de este modo se busca conseguir la situación lo más real posible. Se pueden incluir experimentos de campo y la investigación ex post facto empleando metodología cualitativa.

## *LA MUESTRA:*

Se emplea solamente en las ciencias sociales aunque también se puede realizar con animales, dividido en:

**Estudio de grupo:** Para este estudio se emplean muestras grandes de sujetos, seleccionadas por algún método de selección aleatoria, aunque también puede estudiar muestras de sujetos no aleatorios. Se emplea una metodología cuantitativa y los análisis se hace a través de la estadística para generalizar los resultados. En los casos de estudio de grupos pequeños, se suelen hacer análisis cualitativos.

**Estudio de sujeto único:** Se estudia un solo sujeto, es totalmente cualitativo y sus resultados no pueden emplearse para generalizar información.

## *LA TEMPORALIZACIÓN:*

Son:

**Métodos Transversales:** Se realiza en un lapso de tiempo corto. Es como tomar una instantánea de un evento.

**Métodos Longitudinales:** El estudio se hace en un tiempo prolongado viendo la evolución del evento bajo estudio. Es como una película de un evento.

## ***DISEÑOS DE INVESTIGACIÓN***

Con el fin de recolectar la información necesaria para responder a las preguntas de investigación (bien sea cualitativa o cuantitativa), el investigador debe seleccionar un diseño de investigación. Esto se refiere a la manera práctica y precisa que el investigador adopta para cumplir con los objetivos de su estudio, ya que el diseño de investigación indica los pasos a seguir para alcanzar dichos objetivos. Es necesario por

tanto que previo a la selección del diseño de investigación se tengan claros los objetivos de la investigación.

Las maneras de cómo conseguir respuesta a las interrogantes o hipótesis planteadas dependen de la investigación. Por esto, existen diferentes tipos de diseños de investigación, de los cuales debe elegirse uno o varios para llevar a cabo una investigación.

**Tipos de Diseño de Investigación:** La precisión, la profundidad así como también el éxito de los resultados de la investigación dependen de la elección adecuada del diseño de investigación. He aquí un esquema donde se resumen los diferentes tipos de investigación.

Cada tipo de diseño posee características particulares por lo que cada uno es diferente a cualquier otro y no es lo mismo seleccionar un tipo de diseño que otro. La eficacia de cada uno de ellos depende de si se ajusta realmente a la investigación que se esté realizando. Los diseños experimentales son propios de la investigación cuantitativa, mientras los no experimentales se aplican en ambos enfoques (cualitativo o cuantitativo). De este modo existen dos Diseño de investigaciones principales, los experimentales o del laboratorio y los no experimentales que se basan en la temporalización de la investigación.

#### *INVESTIGACIÓN DE LABORATORIO O EXPERIMENTAL:*

Se ocupa de la orientación dirigida a los cambios y desarrollos, tanto de la esfera de las ciencias naturales como de las sociales. El control adecuado es el factor esencial del método utilizado. La ley de la variable única debe cumplirse en toda situación experimental. Esta investigación se presenta mediante la manipulación de una variable no comprobada, en condiciones rigurosamente controladas, con el fin de escribir de qué modo y por qué causa se produce una situación o acontecimiento particular. Este tipo de investigación presenta las siguientes etapas:

- Presencia de un problema para el cual sea realizada una revisión bibliográfica.
- Identificación y definición del problema.
- Definición de hipótesis y variables y la operalización de las mismas.
- Diseño del plan experimental.
- Prueba de confiabilidad de los datos.
- Realización del experimento.
- Tratamiento de datos.

## *INVESTIGACIÓN NO EXPERIMENTAL SEGÚN LA TEMPORALIZACIÓN:*

**Método Transversal:** Es el diseño de investigación que recolecta datos de un solo momento y en un tiempo único. El propósito de este método es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

- **Diseños Transversales Descriptivos:** son aquellos que tienen como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables.

- **Diseños Transversales Correlacionales:** se encargan de describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado.

- **Diseños Transversales correlacionales/causales:** son aquellos en los cuales las causas y efectos ya ocurrieron en la realidad (estaban dados y manifestados) y el investigador los observa y reporta.

**Método Longitudinal:** Es el diseño de investigación que recolecta datos a través del tiempo en puntos o períodos especificados, para hacer inferencias respecto al cambio, sus determinantes y consecuencias.

- **Diseños Longitudinales de tendencia o Trend:** son aquellos que analizan cambios a través del tiempo (en variables o sus relaciones), dentro de alguna población en general.

- **Diseños Longitudinales de evolución de grupo o Cohort:** son estudios que examinan cambios a través del tiempo en subpoblaciones o grupos específicos. Atención a las cohortes o grupos de individuos vinculados de alguna manera, generalmente la edad, grupos por edad.

- **Diseños longitudinales panel:** son similares a las dos clases de diseños anteriormente señalados, sólo que el mismo grupo de sujetos es medido en todos los tiempos o momentos.

### **3.1.1. MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN.**

Mi trabajo de investigación se enmarca en una búsqueda científica y sistemática, pudiendo ser cuantitativa y cualitativa y tiene diversas categorías: básica aplicada o evaluativa. La investigación está basada en modalidades: es una colección de prácticas eclécticas de indagación que implica: referencias metodológicas, opiniones filosóficas e ideológicas, cuestiones de investigación y resultados con viabilidad la modalidad de investigación informa sobre el diseño de exploración más adecuado.

### **3.1.2. NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN.**

El actual trabajo de investigación lo coloque en un nivel jurídico – crítico; por lo que abarca el esclarecimiento de una problemática a nivel nacional aplicada a nuestra realidad, en un caso concreto.

Dada la extraordinaria elasticidad de los textos, que a veces llega hasta la indeterminación o el equívoco, la operación hermenéutica dispone de una inmensa libertad. No es nada extraño que el derecho, instrumento dócil, adaptable, flexible y polimorfo, sea utilizado, en realidad, para contribuir a racionalizar ex post decisiones en las que él no ha tenido ninguna participación.

Los juristas y los jueces disponen todos, aunque en grados muy diferentes, del poder de explotar la polisemia o la anfibología de las fórmulas jurídicas recurriendo bien a la restricto, procedimiento necesario para no aplicar una ley que, entendida en sentido literal debería ser aplicada, bien a la extensión, procedimiento que permite aplicar una ley que, tomada al pie de la letra no debería serlo, o incluso recurriendo a todas las técnicas que como la analogía, la distinción entre la letra y el espíritu de la ley, etc. tienden a obtener el máximo partido de la elasticidad de la ley, de sus contradicciones, sus equívocos o sus lagunas.

### **3.2. PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE INVESTIGACIÓN**

Dentro de mi marco universal judicial, contaré con la colaboración de las siguientes unidades de investigación.

- a. Magistrados especialistas en Derecho Laboral
- b. Profesionales del derecho Especialistas en (Mediación y Arbitraje Materia Laboral)
- c. Abogados en libre ejercicio profesional inscritos en el Foro de Abogados en la Provincia de El Oro a Septiembre del año 2016.

El Marco Universal Judicial está comprendido por 1824 Abogados en libre ejercicio de la profesión en la provincia de El Oro registrados en el Foro de Abogados a septiembre del 2016.

#### **FÓRMULA:**

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

n= Tamaño de la Muestra

N= Población o Universo

E= Margen de Error (0,1)

#### **CÁLCULO DE LA MUESTRA**

$$n = \frac{1824}{(0.1)^2 (1824 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{1824}{(0.01)(1823) + 1} = 94.2$$

$$n = \frac{1824}{19.23} = 94.2$$

n= 94

**N/2= 47 PROFESIONALES DEL DERECHO**

### **3.3. SISTEMA DE CATEGORIZACIÓN EN EL ANÁLISIS DE DATOS**

Entre las tareas de reducción de datos cualitativos, posiblemente las más representativas y al mismo tiempo las más habituales sean la categorización y la codificación. Incluso a veces se ha considerado que el análisis de datos cualitativos se caracteriza precisamente por apoyarse en este tipo de tareas.

1. La categorización consiste en la segmentación en elementos singulares, o unidades, que resultan relevantes y significativas desde el punto de vista de nuestro interés investigativo. Categorización se realiza por unidades de registro, es decir, estableciendo una unidad de sentido (otra posible definición de categoría) en un texto registrado por algún medio (usualmente grabado), por lo tanto es textual y a la vez conceptual.
2. Si la categorización es conceptual y textual, por contraposición, la codificación -- de la investigación cuantitativa se realiza asignando unidades de numeración a los datos recogidos. Por lo que es Numérica o simbólica y por consiguiente manipulable según reglas matemáticas, usualmente, estadísticas.
3. La investigación cualitativa se mueve en un volumen de datos muy grande, por lo que se hace necesario categorizarlos para facilitar su análisis y poder responder a los objetivos que pueden ser cambiantes a medida que se va obteniendo la información.
4. Las categorías pueden constituirse utilizando una palabra de una idea que sea similar en otras ideas, o creando un nombre en base a un criterio unificador, logrando que al final del proceso todas las ideas estén incluidas en alguna categoría.
5. Al construir las categorías no se deben hacer interpretaciones previas y siempre respetar la información obtenida.

6. Cuando se han incluido muchas ideas en una categoría se debe analizar la posibilidad de dividirla en subcategorías para facilitar el análisis posterior.
7. En la conciencia o percepción ordinaria, la percepción envuelve actos de categorización. En tanto maduramos, intentamos obtener un sentido más y más consistente de la masa de información que llega hasta nuestros sentidos, nuestros receptores de percepciones. Desarrollamos sistemas estereotipados, o categorías, para ordenar las sensaciones o información que entra. El conjunto de categorías que desarrollamos es limitado, mucho más limitado que lo que llega a nuestra mente por medio de nuestras percepciones.
8. La categorización puede hacerse antes de entrevistar o después de haber hecho las entrevistas. Es decir, la categorización puede estar predefinida por el analista (lo que usualmente se hace en el método de entrevistas semi estructuradas), o por el contrario, puede surgir a medida que se analizan los datos ya recogidos:
9. El primer caso (antes) consiste en establecer un conjunto de categorías (o clases de fenómenos o hechos) a partir de las teorías que estudian ese fenómeno o hecho.
10. En el segundo caso (después), tanto si se han hecho entrevistas, como si sólo hay observación en terreno, se establecen categorías de análisis después de haber hecho las entrevistas u observaciones, a partir de lo que la gente dice o hace.

## CAPITULO IV

### 4. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 4.1. DESCRIPCIÓN Y ARGUMENTACIÓN TEÓRICA DE LOS RESULTADOS

Conforme lo expuse en el esquema metodológico del presente proyecto investigativo, voy a realizar el análisis cualitativo y cuantitativo de la información obtenida en las encuestas realizadas a los profesionales del derecho:

#### 1. ¿Conoce usted sobre el trámite de impugnación del Acta de Finiquito por la vía Judicial?

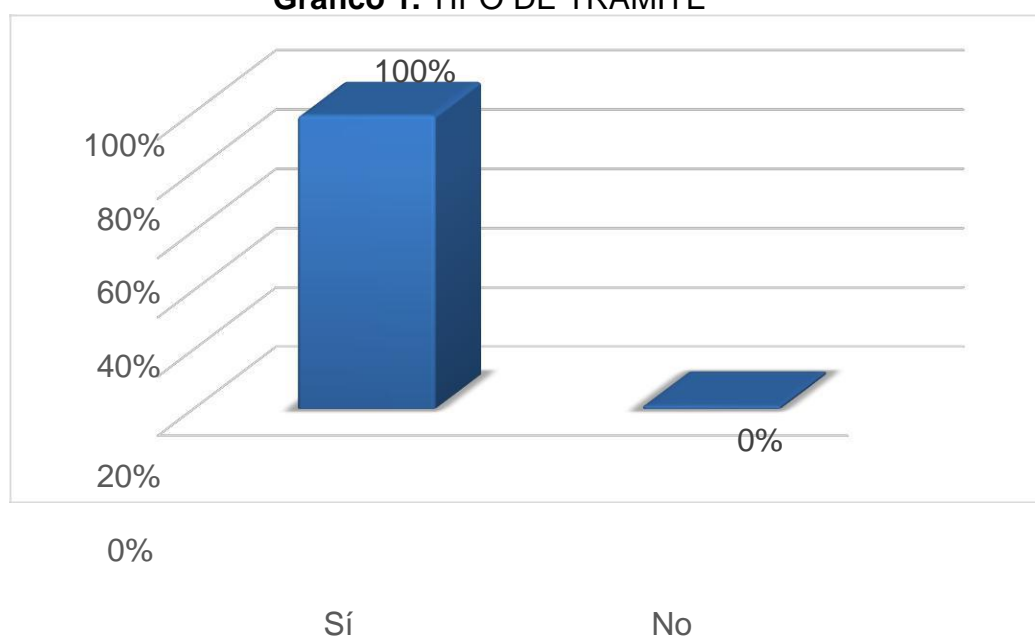
Tabla 1. TIPO DE TRÁMITE

Opción	Número	Porcentaje
Si	47	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación Directa

Elaboración: El Autor

Gráfico 1. TIPO DE TRÁMITE



Fuente: Tabla 1.

**ANÁLISIS CUANTITATIVO.-** La totalidad de profesionales del derecho encuestados, esto es los 47 que representan a un 100% del Universo, los mismos que afirman conocer el procedimiento de Impugnación del Acta de Finiquito por la Vía Judicial; y por ende, 0 profesionales del derechos que representan al 0% no conocen el procedimiento de Impugnación del Acta de Finiquito por la Vía Judicial.

**ANÁLISIS CUALITATIVO.-** Se demuestra el conocimiento general de los profesionales del derecho, los mismos que en situaciones laborales por pago de indemnizaciones por tiempo de trabajo; en cuyos casos se haya coaccionado un Acta de Finiquito o Alterado la misma, el trámite a utilizar será la Impugnación del Acta del Finiquito por la Vía Judicial.

**2. ¿La naturaleza jurídica del Acta de Finiquito, es aquella en la cual un trabajador acepta la liquidación de sus haberes pendientes de pago; y si fuere el caso, a las indemnizaciones a las que tiene derecho como trabajador?**

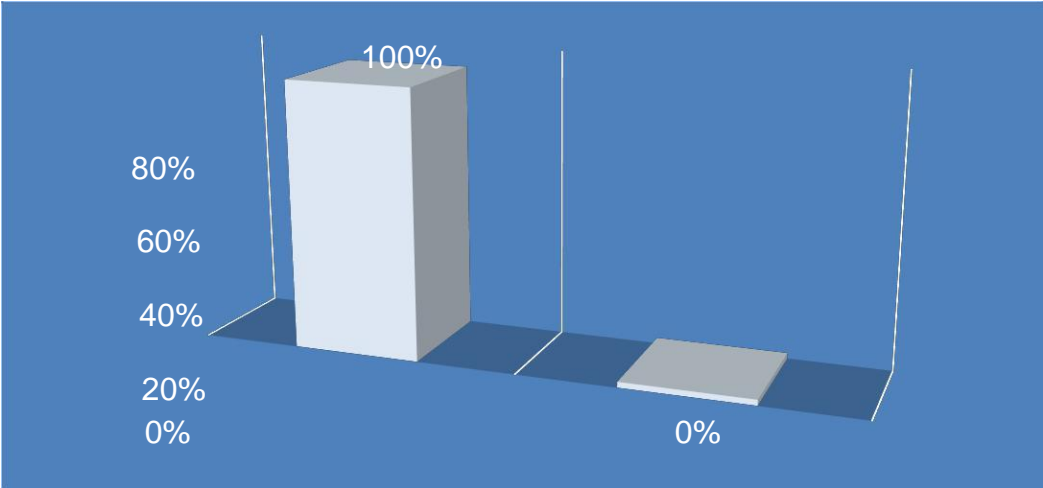
**Tabla 2. NATURALEZA DEL TRÁMITE**

Opción	Número	Porcentaje
Si	47	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación Directa

**Elaboración:** El Autor

**Gráfico 2. NATURALEZA DEL TRÁMITE**



**Fuente:** Tabla 2.

**ANÁLISIS CUANTITATIVO.-** La totalidad de profesionales del derecho encuestados, esto es los 47 que representan a un 100% del Universo, los mismos que afirman el comentario sobre la naturaleza concreta del Acta de Finiquito; y por otro lado, 0 profesionales del derecho que representan al 0% que no afirman el comentario sobre la naturaleza concreta del Acta de Finiquito.

**ANÁLISIS CUALITATIVO.-** El enfoque fue directo a la esencia, accionar y fin del Acta de Finiquito como un documento legal administrativo, que solo busca efectivizar de una manera transparente el pago íntegro de los haberes del trabajador al finalizar un trabajo por parte de su ex empleador ante una Autoridad de Trabajo.



3. ¿Para qué el Acta de Finiquito sea considerada pormenorizada, deberá contener principalmente la determinación del tiempo y de la cuantía de la remuneración que se ha tomado como base para efectuar la cuenta?

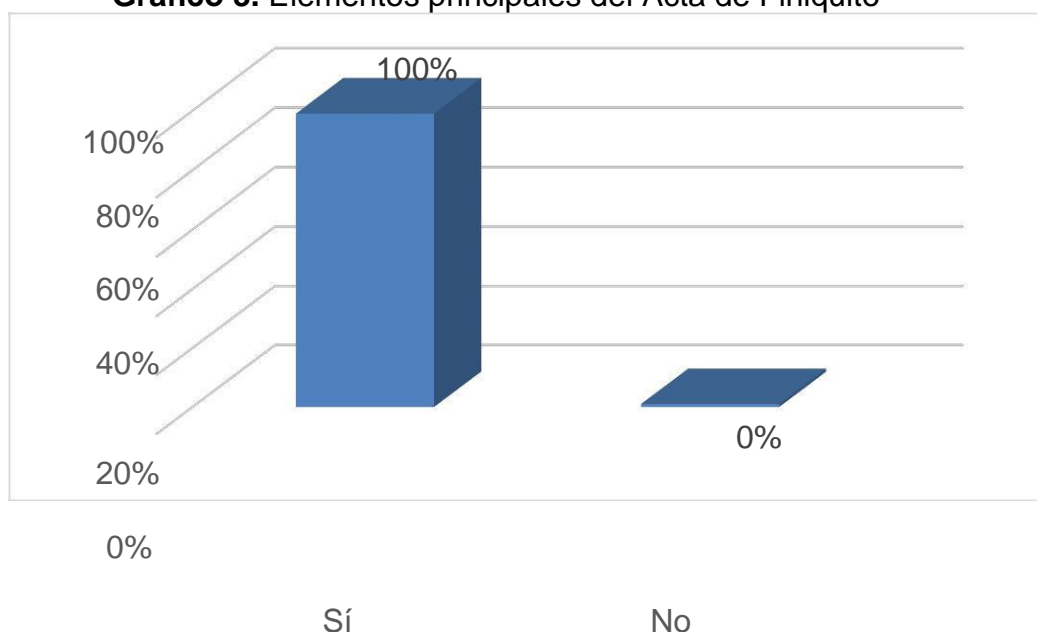
**Tabla 3.** Elementos principales del Acta de Finiquito

Opción	Número	Porcentaje
Si	47	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación Directa

**Elaboración:** El Autor

**Gráfico 3.** Elementos principales del Acta de Finiquito



**Fuente:** Tabla 3.

**ANÁLISIS CUANTITATIVO.-** La totalidad de profesionales del derecho encuestados, esto es los 47 que representan a un 100% del Universo, quienes afirman que debe tomarse en cuenta principalmente el tiempo trabajado y el valor de la remuneración como base para realizar una liquidación justa; y por otro lado, 0 profesionales del derecho que representan al 0% que no afirman que debe tomarse en cuenta principalmente el tiempo trabajado y el valor de la remuneración como base para realizar una liquidación justa.

**ANÁLISIS CUALITATIVO.-** Es de conocimiento mayoritario para los profesionales del derecho que las bases significativas para proceder con una liquidación justa son principalmente el tiempo trabajado y la remuneración; ésta última podrá ser quincenal o mensual dependiendo de cómo haya suscrito el trabajador su contrato al inicio de sus labores, y estos factores deberán ser sumados conjunto a los haberes que por ley le corresponden para poder liquidarlo monetariamente con valores detallados dentro del marco legal laboral.

4. ¿Cómo profesional del derecho en los casos laborales patrocinados por usted; en este caso del tema, materia de esta entrevista. Cree que uno de los motivos de impugnación del Acta de Finiquito mediante la vía Judicial es por un alto porcentaje de ex trabajadores que fueron coaccionados al momento de firmar dicho documento?

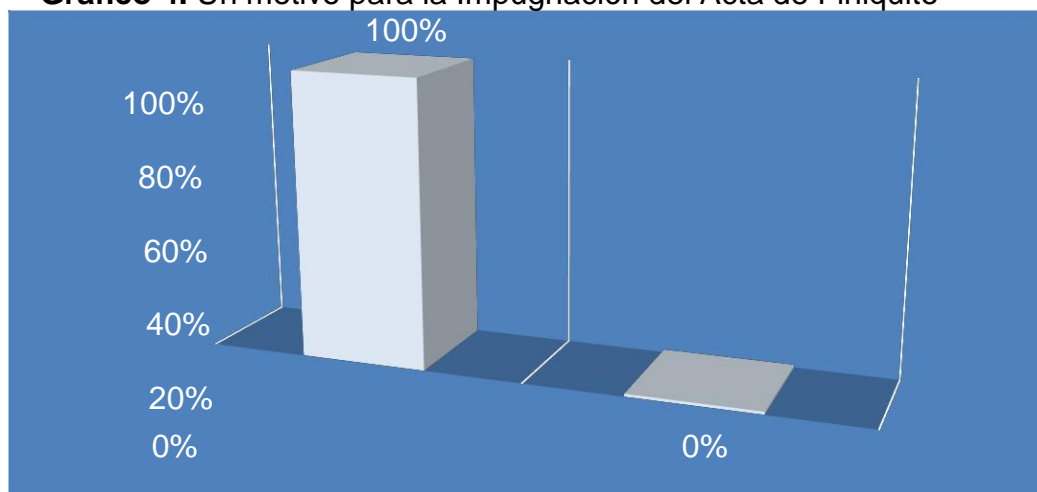
**Tabla 4.** Un motivo para la Impugnación del Acta de Finiquito

Opción	Número	Porcentaje
Si	47	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación Directa

**Elaboración:** El Autor

**Gráfico 4.** Un motivo para la Impugnación del Acta de Finiquito



**Fuente:** Tabla 4.

**ANÁLISIS CUANTITATIVO.-** La totalidad de profesionales del derecho encuestados, esto es los 47 que representan a un 100% del Universo, quienes afirman que unos de los motivos más comunes de la Impugnación del Acta de Finiquito es que al momento de consumarse son coaccionadas, 0 profesionales del derecho que representan al 0% que no afirman que unos de los motivos más comunes de la Impugnación del Acta de Finiquito es que al momento de consumarse son coaccionadas.

**ANÁLISIS CUALITATIVO.-** La mayor parte de los actores que impugnan un Acta de Finiquito mediante la vía judicial, fueron víctimas de coacción por parte de sus ex empleadores; quienes aprovechándose como tal, de la inocencia, la necesidad, o por la intimidación hacía sus trabajadores, provocan una escena en la cual dejan sin salida al trabajador, y así proceden a firmar con inseguridad o miedo una liquidación de la cual no están seguros de recibir o a sabiendas de su descontento, relativamente inconforme por la cantidad a recibir y ante la nula o pobre asesoría proceden a dar paso a un final de doble filo. En donde solo dependerá por parte del ex trabajador demostrar mediante documentos o cualquier otro medio probatorio la veracidad de qué manera fue coaccionado por su ex empleador al momento de firmar el Acta de Finiquito.

**5. ¿Tiene usted conocimiento sobre el nuevo SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN INTEGRAL DE TRABAJO Y EMPLEO (SAITE)?**

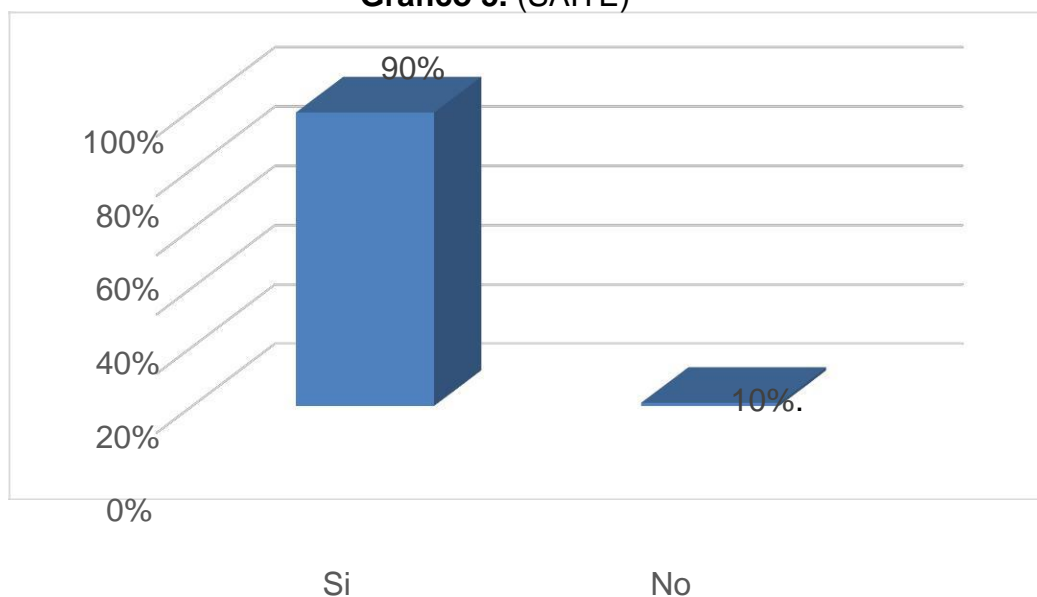
**Tabla 5. (SAITE)**

Opción	Número	Porcentaje
Si	39	90%
No	8	10%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación Directa

**Elaboración:** El Autor

**Gráfico 5. (SAITE)**



**Fuente:** Tabla 5.

**ANÁLISIS CUANTITATIVO.-** Solo 39 de profesionales del derecho encuestados; esto es un 90% del Universo, afirman conocer el nuevo Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo (SAITE). Y por otro lado 8 profesionales del derecho que representan un 10% no conocen el nuevo Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo (SAITE) es un sistema en línea encargado de proporcionar a las partes una herramienta útil de generar de manera justa una liquidación, cuyas garantías siempre serán el ingreso de una información veraz.

**ANÁLISIS CUALITATIVO.-** El Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo (SAITE). Es un nuevo sistema de servicio en línea proporcionado por el actual Ministerio de Trabajo en el cual el empleador lleva un historial laboral de cada trabajador desde su inicio hasta el momento de generar el acta de finiquito, para tener acceso al mismo se debe crear un usuario con su respectiva clave, una de sus facultades es la libre potestad del empleador para generar el Acta de Finiquito en línea, una vez generada el sistema arrojará una fecha y hora para que las partes empleadora y trabajadora se acerquen y de esta manera delante de la autoridad de trabajo

competente, en este caso un Inspector Provincial Integral de Trabajo se lleve a cabo o no la consumación del Acta de Finiquito, ya que dependerá exclusivamente de la claridad y satisfacción de los valores a recibir del trabajador. Y si en caso de no darse la misma queda pues a libertad del ya ex trabajador iniciar la respectiva Impugnación del Acta de Finiquito por la vía judicial.

**6. ¿Sería más sano para las partes en honor a la celeridad procesal, economía procesal y terminación laboral; en qué las partes tanto en la vía administrativa como en la judicial, lleguen a un acuerdo de pago o acuerdo extrajudicial correspondientemente?**

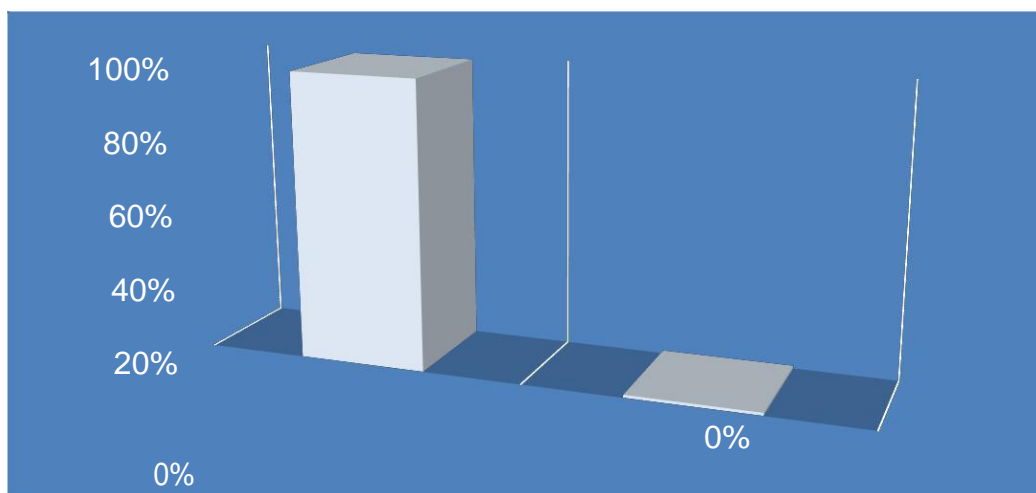
**Tabla 6.** Lo más conveniente para evitar una Impugnación del Acta de Finiquito

Opción	Número	Porcentaje
Si	47	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Investigación Directa

**Elaboración:** El Autor”

**Gráfico 6.** Lo más conveniente para evitar una Impugnación del Acta de Finiquito



**Fuente:** Tabla 6.

**ANÁLISIS CUANTITATIVO.-** La totalidad de profesionales del derecho encuestados, esto es los 47 que representan a un 100% del Universo, quienes afirman que lo más conveniente es llegar siempre a un acuerdo o forma de pago de liquidación entre las partes empleadora y trabajadora, 0 profesionales del derecho que representan al 0% que no afirman que lo más conveniente es llegar siempre a un acuerdo o forma de pago de liquidación entre las partes empleadora y trabajadora.

**ANÁLISIS CUALITATIVO.-** Es increíble ver a veces; dentro del año judicial, la cantidad de causas que por materia laboral se ventilan en las llamadas ahora Unidades Judiciales de Trabajo, y lo prolongadas que pueden ser la mayoría solo porque las

partes no llegan a un acuerdo o esclarecimiento del porqué de la impugnación del Acta de Finiquito en la Vía Judicial.

Es por eso que la mayoría de profesionales del derecho ven positiva la idea dentro de la asesoría impartida a cada uno de sus clientes en el de promover como primera opción siempre, de llegar a un acuerdo mutuo o forma de pago con el ex empleador; y para garantizar dicho pacto siempre deberá ser ante una autoridad de trabajo competente y en caso de ser extrajudicial poner a conocimiento del juez o jueza el documento elevado a escritura pública la decisión concientizada por las partes.

## **ENTREVISTA AL SEÑOR AB. DANILO CALERO MORA, INSPECTOR DE TRABAJO DE LA PROVINCIA DE EL ORO.**

- 1. ¿Qué concepto personal tiene Ud. sobre el Acta de Finiquito, desde el punto de vista social y jurídico?**

Desde el punto de vista social tiene que ser el acta por el que se garantice un derecho, y que el componente salarial sea total y satisfactorio para el trabajador.

Desde el punto de vista jurídico se garantice derechos y obligaciones, que la autoridad del trabajo pormenore el acta.

- 2. ¿Qué percepción jurídica tiene ud sobre la impugnación?**

Cabe en toda y cada una de sus partes la impugnación por parte de los trabajadores, dando así apertura en el marco jurídico a una demanda.

- 3. ¿Cree usted que el Acta de Finiquito, en la vía administrativa necesita ser más pormenorizada? sí o no y ¿por qué?**

Sí, ya que se le deja la apertura al empleador a que consigne los valores ante el inspector de trabajo, y en caso de distorsión de la misma la insatisfacción por parte del trabajador será inminente.

- 4. En su trayectoria como inspector de trabajo, podría indicarnos un porcentaje empírico, de ¿qué parte es la más inconforme al momento de realizar un Acta de Finiquito, los empleadores o trabajadores?**

Los valores siempre entran en contraposición o contradicción, estimando un 50% 50% de parte y parte, a efectos de reclamar una verdadera pormenorización.

- 5. Antes de consumarse el Acta de Finiquito, ¿qué factores son de vital relevancia para usted como autoridad de trabajo, para que en ella no se vean vulnerados los derechos del trabajador?**

Que el acta sea hecha frente al inspector de trabajo, y los pagos sea por medio de roles.

- 6. En la actualidad en su Sistema SAITE (sistema de administración integral de trabajo y empleo), ¿existen garantías reales en la valoración de la documentación para llevar a cabo el Acta de Finiquito? sí o no y ¿por qué?**

Existen las garantías en base a los candados del sistema y la información siempre deberá ser única, real que garantice la buena elaboración electrónica del Acta de Finiquito.

## **ENTREVISTA AL SEÑOR AB. JHON PALADINES, INSPECTOR DE TRABAJO DE LA PROVINCIA DE EL ORO.**

- 1. ¿Qué concepto personal tiene Ud. sobre el Acta de Finiquito, desde el punto de vista social y jurídico?**

Hablamos de un documento legal por medio del cual se formaliza el pago de valores correspondientes a la liquidación de haberes entre el trabajador y empleador.

- 2. ¿Qué percepción jurídica tiene Ud. sobre la impugnación?**

Es totalmente impugnabile dentro de los tres años posteriores a la fecha de salida ya sea en la vía administrativa o judicial, de igual forma en que los valores sean consignados por el empleador, el trabajador puede realizar los trámites pertinentes para la transferencia de los mismos e iniciar la impugnación del acta por los valores que considere no estar siendo incluidos en la liquidación.

- 3. ¿Cree usted que el Acta de Finiquito, en la vía administrativa necesita ser más pormenorizada? sí o no y ¿por qué?**

Considero que dentro del Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo (SAITE), brinda de manera actual la posibilidad de generar un acta de finiquito totalmente pormenorizada dependiendo de las exigencias de cada una de las partes.

- 4. En su trayectoria como inspector de trabajo, podría indicarnos un porcentaje empírico, de ¿qué parte es la más inconforme al momento de realizar un acta de finiquito, los empleadores o trabajadores?**

Para mi parecer siempre será el trabajador, por cuanto muchas de las veces el empleador no incluye dentro de ella por ejemplo a tiempo anterior de servicios sin afiliación, uno de tantos casos en los cuales por ser controvertidos y susceptibles de comprobación, el trabajador obligadamente debe iniciar la demanda laboral para que el Juez ordene su pago.

- 5. Antes de consumarse el Acta de Finiquito, ¿qué factores son de vital relevancia para usted como autoridad de trabajo, para que en ella no se vean vulnerados los derechos del trabajador?**

Simplemente que el trabajador revise el pago total de sus haberes, ya sea en dinero en efectivo o mediante cheque debidamente certificado.

- 6. En la actualidad en su Sistema SAITE (Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo), ¿existen garantías reales en la valoración de la documentación para llevar a cabo el Acta de Finiquito? sí o no y ¿por qué?**

La normativa legal a través del Acuerdo Ministerial MDT- 2015 – 0098 que rige el sistema SAITE, en la actualidad establece plazos para que el trabajador haga uso efectivo de su derecho para que la liquidación sea realizada de manera oportuna, dentro de los plazos establecidos para el efecto.

## **ENTREVISTA AL SEÑOR DR. ERNESTO CASTILLO, JUEZ DE LA UNIDAD DE TRABAJO DE LA PROVINCIA DE EL ORO.**

- 1. ¿Cree Usted que un Acta de Finiquito mal elaborada dentro de una Liquidación Laboral, violenta los Derechos del trabajador?**

Indudablemente, ya que este documento si bien es cierto es celebrado en primer lugar ante los Inspectores de Trabajo por la vía administrativa y es deber de ellos como Autoridades Administrativas de Trabajo velar por los intereses del trabajador y exigir que el Acta de Finiquito sea celebrada ante ellos; y, asesoramiento previo al trabajador de cada uno de los derechos que este posee por ley y así exista un cumplimiento por parte del ex empleador ante el pago a realizarse por el tiempo de trabajo de su ex trabajador.

- 2. ¿Qué tiempo toma el Trámite de la Impugnación del Acta de Finiquito por la vía Judicial?**

Entre 3 meses a 2 años aproximadamente en primera instancia

- 3. ¿Dentro de su historia laboral como autoridad de trabajo; que consecuencias cree usted, que provoca el mal uso de un Acta de Finiquito en el trabajador?**

Creo que provoca un malestar primero emocional, social y económico; y como consecuencia de ello todos estos factores impulsan al trabajador hacia la vía judicial para exponer los motivos reales por la cual sus derechos fueron violentados, o su voz no fue escuchada en el momento oportuno; volviéndose los principales actores por la vía judicial.

- 4. ¿En su despacho que tipo de causa es la más se ventila?**

Las impugnaciones del Acta de Finiquito por parte de los trabajadores.

- 5. ¿Qué propondría como alternativa de solución, ante las Impugnaciones de Acta de Finiquito?**

En que se eduque al trabajador en primera instancia de todos los derechos que por ley le corresponden; así, antes de suscribir un contrato sea él quien tome la decisión de aceptar el mismo o no.

En caso que sea deseo del empleador dar por terminado la relación laboral con su trabajador realice el pago digno de los haberes que le corresponden al mismo por su tiempo de trabajo.

Y por último si existiere ya una causa por la vía administrativa o judicial ya iniciada por la impugnación del Acta de Finiquito, se llegue de la manera más sana a un tipo de arreglo entre las partes.

- 6. ¿A nivel profesional, como se considera usted al momento de dictar sentencia por este tipo de casos sobre la Impugnación del Acta de Finiquito?**



Pues simplemente hago mi trabajo, no queriendo ser perfecto sino uno de los mejores en lo que hago, me apego totalmente a las normas jurídicas vigentes, tomo muy en cuenta las pruebas testimoniales, físicas, documentales y toda aquella que sirva para mi total desempeño al momento de dictar sentencia, porque se habla mucho de salvaguardar de una u otra manera a los derechos del trabajador, ya que es la parte más vulnerable que la misma parte empleadora, ambas gozan de derechos y obligaciones contempladas en el Código de Trabajo vigente, por ende la ley los faculta durante el tiempo que exista la relación laboral para buen desempeño de sus actividades. Y por muy controvertida que sea una causa, la verdad y justicia ante la Ley siempre pesa. Siendo un más que un deber cumplir con moral y ética al momento de dictar una resolución o sentencia laboral.

## **CONCLUSIONES.**

### **Las conclusiones ante el caso de estudio expuesto son las siguientes:**

1. Dentro de la causa laboral No. 0326 – 2009 propuesta directamente por la vía judicial del señor JOSÉ ANTONIO GAONA JIMÉNEZ contra el señor JOSÉ OSWALDO RUEDA PINZÓN. Empieza la controversia el 26 de noviembre del 2009 calificada una vez la demanda, actor para toda intervención, pese a tener un abogado patrocinador las autoridades velantes y pertinentes del proceso solicitaban su rúbrica para lo cual él no puede firmar por lo cual solo estampaba su huella dactilar, y se necesitaba hacer el debido reconocimiento de la misma.
2. Dentro de la demanda el abogado patrocinador del actor solicita se le realice mediante deprecatorio a la Ciudad de Huaquillas, siendo el demandado citado el 9 de Diciembre del 2009 en la ciudad antes en mención, la cual es contestada el 4 de Enero del 2010.
3. Los abogados de ambas partes al principio del litigio no defienden a sus clientes a base de derecho, sino más bien con comentarios sátiros entre sí.
4. Me llamo la atención la posibilidad de pasar directamente por la Vía Judicial, cuando si bien es cierto en este caso de los tantos de controversias laborales que hay, lo correcto es agotar cada instancia de manera ascendente; para lo cual lo correcto debió ser haber empezado por la vía administrativa.
5. La parte demandada niega rotundamente el pago de las indemnizaciones que por ley le correspondían, pese a ver de por medio un contrato de trabajo suscrito por las partes.
6. El demandado crea un acta de finiquito de manera verbal y de manera intempestiva despide al actor.
7. Una vez realizada la audiencia preliminar el 30 de marzo del 2010, se señala la audiencia para el 2 de diciembre del mismo año, siendo posteriori cambiada por única vez el 25 de febrero del 2011, dándonos cuenta aquí que no se toma mayor importancia a la celeridad procesal, vigente e invocada en el Capítulo IV de la CRE.
8. Luego que la parte demandada legitimó su personería 30 días después; término que, fue otorgado por la jueza en ese entonces la AB. CARMEN CARCHIPULLA APOLO a fin de no dejar en indefensión al demandado; situación que llamo la atención dentro del litigio.
9. El resultado a los 8 días del mes de junio del 2011 dentro de la sentencia y liquidación se ordena al demandado que pague al señor JOSÉ ANTONIO GAONA JIMÉNEZ, la cantidad de \$18,013.53 de conformidad a la liquidación que se adjunta dentro del proceso.

10. Para lo cual apela a la SALA DE LO CIVIL, MERCANTIL, INQUILINATO, MATERIAS RESIDUALES, LABORALES, NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, la misma que considera partes sustanciales previstos en los Art. 42 y 184 del Código de Trabajo, Art. 33, 34 y 326 de nuestra carta magna, y otros elementos probos de convicción, emitiendo en el contenida de la sentencia la DESISTIMACIÓN DEL RECURSO DE APELACIÓN por la parte demandada.
11. Como acto seguido la misma parte demanda emite a la SALA DE CONJUECES DE LO LABORAL NACIONAL en la ciudad de Quito el Recurso de Hecho y a posteriori el Recurso de Casación, es decir debe a ver una fundamentación doctrinaria propicia de intereses sobre el litigio; y, hasta agotar las últimas instancias, me queda la duda que dentro de los tres cuerpos que posee esta causa materia de análisis, jamás encontré en los mismos dicha demanda emitida a Quito por la parte demandada. La sala toma como puntos importantes en los Art. 184 numeral 1 de la CRE, Art. 201 numeral 2 COFJ, Art. 75 de la CRE.
12. Se determina que dentro del recurso de casación, que las causales dentro de las normas legales transgredidas deben poseer fundamentación y que los cargos sean presupuestos de procedibilidad del procedimiento, es decir al ser solemnidades sustanciales del proceso de casación deben poseer una relación procesal específica, de manera que si no existen o son erradas, la misma no prosperará.
13. Dentro de la fuente del Recurso de hecho propuesto por la parte demandada el escrito de interposición debe reunir los requisitos de forma y fondo contemplados en la Ley de casación; siendo así, de forma en el Art. 6 de la ley antes invocada y de fondo los Art. 2, 4 y 5, pero la Sala acota que para que haya sido efectiva la solicitud del recurso el casacioncita debió a ver tomado en cuenta si cabía o no las causales primera, tercera, cuarta y quinta del Art. 3 de la misma Ley de Casación. Es decir hubo una muy pobre materia de citas de la norma legal invocada de manera equívoca y limitada por parte del demandado. La Causa quinta del Art. 3 de la ley de Casación procede “Cuando la sentencia o auto no contuvieron los requisitos exigidos por la ley o en su parte dispositiva se adoptan decisiones contradictorias o incompatibles”.
14. Es así que por las consideraciones anotadas, la SALA DE CONJUECES DE LO LABORAL NACIONAL rechazó el Recurso de Hecho e inadmite el Recurso de Casación propuesto.
15. Luego de esto la parte actora solicita el primero de julio del 2014 una reliquidación de valores mandados a pagar, la cual una vez hecho el peritaje contable ascendió a la suma de \$20.938,00.
16. Es así que el 29 de septiembre del 2014 la parte demandada accede a un acuerdo extrajudicial como acto de conciliación, el mismo que consiste en este caso en entregar \$10.000,00 y firmar seis letras de cambio a la orden

del procurador judicial de \$500 cada una; y, el saldo total del monto a pagar en letras de \$1,000.00 cada una hasta completar la diferencia, quedando saldada de esta manera la obligación.

17. Pasando un año y tres meses más esto fue el 30 de diciembre del 2015, se realizó el último pago al ex trabajador quedando el mismo satisfecho y sin tener nada que reclamar a futuro, se firmó conjuntamente ante la Jueza AB. ANA PAULINA YÉPEZ DE LOS REYES, para constancia y veracidad de lo actuado.
  
18. Como conclusión general siempre va a ver un acta de finiquito por ser impugnada por la vía judicial, en este caso se demostró el letargo procesal; la manera dolosa en como el empleador violento todo un proceso de liquidación de valores, y pese a que las pruebas eran palpables y existentes, a su vez como lo manifiesta (HUNTER AMPUERO, 2016, pág. 7) que suele existir “La frustración de la prueba puede admitir diversas modalidades (...) elementos intencional; también puede ser anterior o durante el proceso” es la prueba la única con el poder jurídico suficiente para determinar y sustanciar la decisión por parte de la autoridad judicial competente de trabajo; por otro lado la defensa empleadora fue muy antijurídica, sosa parcialmente vacía; en nuestro campo se debe ser claro, conciso y preciso y más que todo en el nuevo Sistema Oral que nos encontramos. Pero la verdad siempre sale a la luz, se debe ser justo con lo que se pide a recibir y no dejarse llevar por la ambición de una sentencia jugosa, y como final que los malos accionares y comentarios del actual Defensor del Derecho no sean motivo de opacar una profesión en donde solo tratamos de hacer una vida social más sana y justa, libre de corrupción y oportunismo. No se puede determinar un buen abogado por ayudar al bueno o al malo, es su brillante interpretación de la ley que lo hace un buen defensor.

## RECOMENDACIONES.

1. Debe prevalecer una sinceridad moral estipulada en un contrato de trabajo previo, pues para (ROJAS MIÑO, 2013, pág. 4) “En la perspectiva de la estabilidad, el ordenamiento jurídico ha privilegiado el establecimiento de un sistema (...) despido arbitrario.” Hace alusión de la protección que hoy en día en parte se merece el trabajador cuya terminación haya sido solo exclusivamente por un despido intempestivo; pues yo, afirmo que en el mismo exista una cláusula más detallada de tipo sancionatorio para el empleador que al momento de liquidar a un ex trabajador, lo perjudique de manera indirecta en sus derechos o la misma sea coaccionada.
2. Las autoridades competentes a mi parecer deben definir estrategias y mecanismos para mejorar los campos de acción con lo cual se logrará reducir las vulneraciones a los derechos del trabajador, y también detener este tipo de problemas que se genera por el mal uso que se dan a los instrumentos jurídicos por lo que es preciso elaborar proyectos que ayuden a viabiliza las posibles soluciones a este problemas laboral, que en la actualidad es mal vista por todos los niveles sociales y que únicamente perjudican a muchas personas que con esmero dan todo en el trabajo.
3. Además se debe establecer y difundir los derechos de los trabajadores los mismos que están consagrados en las normativas legales del Ecuador con la única finalidad de evitar que los mismos sean violentados con la mala práctica del acta de finiquito, debe crearse también mecanismos de acción conjunta entre autoridades del ministerio de trabajo y profesionales del derecho a fin de encaminar y dirigir políticas de buen uso del acta de finiquito enmarcadas en la ley.
4. Que se tome en cuenta realizar campañas de sociabilización, talleres socioeducativos en relación al Acta de Finiquito, con la elaboración de las normas constitucionales, leyes laborales, tratados internacionales, etc., para aclarar que en ningún momento se permite la mala práctica de instrumentos jurídicos.
5. En la actualidad existe el SAITE como ya lo manifesté en entrevistas anteriores de este estudio de casos; y, de manera detallada adjunto dos links que considero como los más importantes, referente a los:  
  
Requisitos para generar un Acta de Finiquito por parte del Empleador en el Ecuador (Pág. No. 71).  
  
Requisitos para firmar el Acta de Finiquito frente al Inspector de Trabajo (Pág. No. 71).
6. Y por último la Calculadora Laboral, una herramienta muy utilizada para general una liquidación previa ates de cualquier asesoría legal con un profesional del derecho (Pág. No. 76).

## BIBLIOGRAFÍA

- ARANGUREN ÁLVAREZ, W. (2 de MAYO de 2010). Violación a la normativa laboral en Venezuela: un análisis desde los servicios de inspección del trabajo. *GACETA LABORAL*, 21. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33616208003>
- ARENAS VIRUEZ, M. (2010). LA PARALIZACIÓN DE LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN: EL MOMENTO DE LA EXIGENCIA DE LA COMUNICACIÓN AL TRABAJADOR. *EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO*, 13. Obtenido de <file:///C:/Users/SERVIDOR/Desktop/UTM%20TITULACION/ULTIMO%20ALIENTO/PAPERS%20CIENTIFICOS/PAG.6%20ARENAS%20VIRUEZ%20MARGARIA.pdf>
- BARRIENTOS ZAMORANO, M. (2012). LA OBLIGACIÓN DE SEGURIDAD EN LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL: PREVISIBILIDAD DEL HECHO Y DEL DAÑO. *Revista Chilena de Derecho*, vol. 39 N0 1,, 77. Obtenido de <http://www.scielo.cl/pdf/rchilder/v39n1/art05.pdf>
- BOZZO HAURI, S. (2014). La “excepción de contrato no cumplido adecuada o regularmente” y su régimen en el derecho civil español. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XLII (Valparaíso, Chile, 2014, 1er Semestre, 38*. Obtenido de <http://www.scielo.cl/pdf/rdpucv/n42/a03.pdf>
- Castro Argüelles, M. (2012). JURISPRUDENCIA RECIENTE SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO. *REVISTA ANDALUZA DE TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL*, 17. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=103615>
- CERVILLA GARZON, M. (2012). La cobertura social de los trabajadores autónomos ordinarios cuando se produce el cese de su actividad en el ordenamiento jurídico español. *REVISTA VALPARAISO*, 264. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173623200006>
- CONTRERAS ROJAS, C. (2010). EL RECURSO COMO NULIDAD LABORAL COMO HERRAMIENTA DE CONTROL DE LAS EXIGENCIAS IMPUESTAS POR LA SANA CRÍTICA. *REVISTA DE DERECHO UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL NORTE*, 12. Obtenido de [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-97532011000100011](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97532011000100011)
- FERRADA BORQUEZ, J. (2011). LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN EL DERECHO CHILENO. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 251. Obtenido de [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_subject&lng=es&nrm=iso#subj5](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_subject&lng=es&nrm=iso#subj5)
- GÁMEZ JIMÉNEZ, J. (2012). EL CONFLICTO DE TRABAJO EN CUARENTENA PROCESAL. *REVISTA ANDALUZA DE TRABAJO Y BIENESTAR*

- HUNTER AMPUERO, I. (2016). La negativa injustificada a la exhibición de la prueba documental en el proceso civil chileno: una solución epistemológica para superar una regulación deficiente. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XLVI (Valparaíso, Chile, 1er semestre de 2016)*, 36. Obtenido de [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0718-68512016000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-68512016000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- IRURETA URIARTE, P. (DICIEMBRE de 2012). El estándar normativo de la injuria laboral. *REVISTA DE DERECHO VALDIVIA*, 28. Obtenido de <http://www.scielo.cl/pdf/revider/v25n2/art04.pdf>
- IRURETA URIARTE, P. (2013). SIMULACIÓN Y APARIENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL la especial situación del sujeto contratante. *REVISTA DE DERECHO DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALPARAISO*, 38. Obtenido de <http://www.scielo.cl/pdf/rdpucv/n40/a07.pdf>
- IRURIETA URIARTE, P. (2014). La noción jurídica de empleador ante el derecho del trabajo. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XLII (Valparaíso, Chile, 2014, 1er Semestre)*, 32. Obtenido de <http://www.scielo.cl/pdf/rdpucv/n42/a08.pdf>
- Liveralla, C. (1 de ABRIL de 2015). Gaceta Laboral. *Derechos fundamentales inespecíficos del trabajador: Su problemática y aplicación en*, 32. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33641802002>
- MARTÍNEZ MERINO, G. (2012). LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD EN CHILE: ANÁLISIS NORMATIVO Y COMPARATIVO DESDE EL DERECHO COMPARADO Y EL COMMON LAW. *Revista de Derecho Universidad Católica del Norte*, 21. Obtenido de <http://www.scielo.cl/pdf/rducn/v19n2/art11.pdf>
- MONEREO PÉREZ, J. (2012). EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS DESPIDOS. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 45. Obtenido de <file:///D:/Users/SERVIDOR/Downloads/Dialnet-EIRegimenJuridicoDeLosDespidosColectivosDespuesDeL-3936414.pdf>
- MONEREO PÉREZ, J. (2 de ABRIL de 2013). Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del derecho del trabajo, por José Luis Monereo Pérez. Una reseña. *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, 9. Obtenido de <file:///D:/Users/SERVIDOR/Downloads/112-272-1-PB.pdf>
- PILAR ZAMBRANO, J. (2015). PARA QUE SIRVE EL DERECHO SI INCORPORA A LA MORAL? *Revista Chilena de Derecho*, vol. 42, 648. Obtenido de [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-34372015000200010&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372015000200010&lng=es&nrm=iso)

- RICHTER, J. (2 de MAYO de 2011). El concepto ampliado de trabajo: los diversos trabajos. *GACETA LABORAL*, 22. Obtenido de file:///C:/Users/SERVIDOR/Desktop/UTM%20TITULACION/ULTIMO%20ALIENTO/PAPERS%20CIENNTIFICOS/PAG.10%20JACQUELINE%20RICHTER.pdf
- Rodgers, L. (2013). Trabajadores vulnerables, trabajo precario y las justificaciones para el derecho del trabajo: un estudio comparado. *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, 37. Obtenido de file:///D:/Users/SERVIDOR/Downloads/76-230-1-PB.pdf
- RODRÍGUEZ VARGAS, R. R. (2014). ARBITRAJE LABORAL. *REDEM REVISTA DE DERECHO EMPRESARIAL*, 137. Obtenido de file:///D:/Users/SERVIDOR/Downloads/Revista2.pdf
- ROJAS MIÑO, I. (2013). La naturaleza jurídica de la indemnización por término de contrato de trabajo en el ordenamiento laboral chileno. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XLI (Valparaíso, Chile, 2013, 2do Semestre)*, 37. Obtenido de <http://www.scielo.cl/pdf/rdpucv/n41/a04.pdf>
- SÁNCHEZ CASTAÑEDA, A. (2013). LOS ALCANCES DEL DERECHO DEL EMPLEO; SU LUGAR EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL. *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*. Obtenido de file:///D:/Users/SERVIDOR/Downloads/77-231-1-PB%20(1).pdf
- UGARTE CATALDO, J. (2013). EL CONCEPTO LEGAL DE EMPRESA Y EL DERECHO LABORAL: CÓMO SALIR DEL LABERINTO. *REVISTA CHILENA DE DERECHO PRIVADO*, 29. Obtenido de <http://www.scielo.cl/pdf/rchdp/n20/art05.pdf>
- VARELA LORENA; SESIN SEBASTIÁN. (2 de ABRIL de 2013). Despido y discriminación en Argentina. *REVISTA DE RELACIONES LABORALES Y DERECHO DE EMPLEO*, 17. Obtenido de file:///D:/Users/SERVIDOR/Downloads/106-265-1-PB.pdf



NEWS

# CAPTURED IT PAPERS – ARTÍCULO CIENTÍFICO

## ANEXO 1

LINK: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-6851201100010007](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-6851201100010007)

artículos — búsqueda de artículos —

sumario anterior próximo autor materia búsqueda home alfab

**Revista de derecho (Valparaíso)**  
versión On-line ISSN 0718-6851

**Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso no.36 Valparaíso ago. 2011**

<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-6851201100010007>

Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXVI (Valparaíso, Chile, 2011, 1er Semestre) [pp. 251 - 277]

**ESTUDIOS - Derecho administrativo**

**Los procesos administrativos en el Derecho chileno\***

Servicios Personalizados

Artículo

- Español (pdf)
- Artículo en XML
- Referencias del artículo
- Como citar este artículo
- Traducción automática

Indicadores

- Citado por SciELO

2. *Los efectos suspensivos de la impugnación administrativa del acto, respecto de las acciones judiciales.*

a) El régimen suspensivo general de los recursos administrativos. El diseño del derecho de opción de los particulares para impugnar administrativa o judicialmente el acto requiere, para ser eficaz, que el particular, en el caso que opte por la vía administrativa de impugnación, pueda posteriormente impugnar judicialmente el acto, en el evento que la autoridad administrativa rechace el recurso administrativo. Ello requiere que el plazo legal dispuesto para la utilización de las acciones judiciales previstas se suspenda o interrumpa, ya que de otro modo se extinguirían por el mero transcurso del tiempo o se disminuiría significativamente el plazo previsto para ello.

En este sentido, la Ley N° 19.880: sobre *Bases de los procedimientos administrativos* establece precisamente la interrupción del plazo para el ejercicio de las acciones judiciales, desde el momento en que se produce la impugnación administrativa de los actos u omisiones específicos. Así, el artículo 54 de la citada ley señala que “*planteada la reclamación se interrumpirá el plazo para ejercer la acción jurisdiccional*”, quedando garantizado al particular el uso de esta última, en el caso de que se desestime por la autoridad la primera.

# CAPTURED IT PAPERS – ARTÍCULO CIENTÍFICO

## ANEXO 2

LINK: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-34372012000100005&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372012000100005&lng=es&nrm=iso)

The screenshot shows the SciELO website interface. At the top, there is a search bar and navigation links: "artículos", "búsqueda de artículos", "sumario", "anterior", "próximo", "autor", "materia", "búsqueda", "home", and "alfab". The main content area displays the journal information: "Revista chilena de derecho", "versión On-line ISSN 0718-3437", "Rev. chil. derecho vol.39 no.1 Santiago abr. 2012", and the URL "http://dx.doi.org/10.4067/S0718-34372012000100005". The article title is "LA OBLIGACIÓN DE SEGURIDAD EN LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL: PREVISIBILIDAD DEL HECHO Y DEL DAÑO". Below the title, it says "DERECHO LABORAL" and "THE OUTSOURCING SAFETY LABOR OBLIGATION: DAMAGE PREVISIBILITY AND DAMAGE DONE". On the right side, there is a "Servicios Personalizados" menu with options like "Español (pdf)", "Artículo en XML", "Referencias del artículo", "Como citar este artículo", "Traducción automática", "Indicadores", "Citado por SciELO", "Accesos", "Links relacionados", and "Compartir".

The screenshot shows a PDF document. At the top, it states: "Párrafo reproducido en el ORD: N° 141/05 de 10.01.2007 de la Dirección del Trabajo. Sobre el particular, también se explyta MELIS et al. (2009) pp. 179 y siguientes." Below this, there is a citation: "92 ■ Revista Chilena de Derecho, vol. 39 N° 1, pp. 77 - 111 [2012] BARRIENTOS ZAMORANO, Marcelo ■ "La obligación de seguridad en la subcontratación laboral...". The main text of the document discusses the safety obligation in outsourcing, mentioning that it involves the assumption of risk by the worker and the failure of safety elements. It states: "El sistema de seguridad en el régimen de subcontratación supone que la asunción del riesgo por el trabajador no sea relevante y la falla de tan solo uno de los elementos de seguridad propios de la actividad contratada, hace entender al sentenciador que debe acoger el principio de la responsabilidad por el riesgo creado." It also mentions that the legal system, in cases of outsourcing, acts as a political option where the factor of hazard is one of the elements to be considered.

# CAPTURED IT PAPERS – ARTÍCULO CIENTÍFICO

## ANEXO 3

LINK: <http://www.latindex.org/latindex/ficha?folio=23458>

<http://www.redemcr.org/contenido/mecanismos-de-resolucion-alterna-de-conflictos-rac-aplicacion-en-la-ley-de-proteccion-al-trabajador-lpt-especificamente-para-dirimir-conflictos-que-se-suscitan-en-el-regimen-voluntario-de-pension/>

The screenshot shows the Latindex website interface. The main navigation bar includes links for '¿QUÉ ES?', 'ORGANIZACIÓN', 'SOCIOS', 'EDITORES', 'BIBLIOTECA DEL EDITOR', 'DOCUMENTOS', 'NOTICIAS', and 'IDIOMA'. The ISSN is listed as 2310-2799. A search bar on the left contains the text 'Título, ISSN o término'. The search results display the following information:

Título	REDEM: Revista de Derecho Empresarial
Título Abreviado	REDEM
País	Costa Rica
Situación	Vigente
Año de inicio	2014
Año de Terminación	9999
Frecuencia	Semestral
Tipo de publicación	Publicación periódica
Soporte	En línea
Idioma	Español
ISSN	2215-373X
ISSN-L	2215-373X
Título propio	REDEM

The screenshot shows Adobe Acrobat Reader displaying a PDF document. The main text discusses the implementation of rules and the role of the Spanish government in Costa Rica. A sidebar on the right offers options to 'Exportar archivo PDF' and 'Convertir archivos PDF a Word o Excel Online'. The document content includes:

rían la implementación de reglas de esta naturaleza encontramos el Tratado de Doble Imposición con España<sup>39</sup> para la determinación de impuestos para personas españolas prestando servicios en Costa Rica o viceversa y, por otra parte, el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social<sup>40</sup> que contiene las reglas mediante las cuales los trabajadores internacionales adscritos a la seguridad social en la región tienen acceso a los beneficios de la seguridad social y la totalización de sus aportes independientemente del lugar donde presten sus servicios. Sin embargo, a la fecha de conclusión de este artículo, dicho Convenio no ha sido ratificado por la Asamblea Legislativa.

confusos o impracticables.

Por este motivo, me parece importante extraer algunos de los elementos utilizados por la Unión Europea y eventualmente hacer una integración por vía legal, reglamentaria o por interpretación jurisprudencial que brinde una mayor seguridad jurídica a las compañías costarricenses y extranjeras. Entre estos principios propongo los siguientes:

- **Concreción migratoria:** No basta asimilar los viajes de negocios con las visas de turismo (según se estipula en la normativa), en tanto estas últimas están sujetas a restricciones temporales arbitrarias que no brindan seguridad en los negocios proyectados por las compañías extranjeras en el país. En este sentido, con la emisión de una visa de negocios o con la simple declaración del viajero de negocios el plazo de acceso y libre entrada y salida del país debería definirse concretamente (180 días, por ejem-

# CAPTURED IT PAPERS – ARTÍCULO CIENTÍFICO

## ANEXO 4

LINK: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=1409>

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=103615>

The screenshot shows the Dialnet website interface. At the top, there are navigation links: 'Buscar', 'Revistas', 'Tesis', 'Congresos', and 'Registrarse'. The main content area is titled 'Temas laborales' and 'Revista andaluza de trabajo y bienestar social'. It includes a cover image of the journal, ISSN: 0213-0750, and a table of contents for the years 2016 to 2003. The table of contents lists page numbers for each year, with some entries highlighted in yellow. On the right side, there is a login section with fields for 'Usuario' and 'Contraseña', and a 'Entrar' button. Below the login section, there are links for 'Olvidó su contraseña' and 'Ventajas de registrarse'. The bottom of the page shows a Windows taskbar with various application icons and the system clock.

The screenshot shows an Adobe Acrobat Reader window displaying a PDF document. The document text is partially highlighted in blue. The highlighted text discusses the doctrine of the sentence and the right to a fair trial. On the right side, there is a sidebar with various options, including 'Exportar archivo PDF', 'Adobe Export PDF', and 'Crear archivo PDF'. The sidebar also shows the current document name 'PAG.17 CASTRO ARGUELLES MARIA.pdf' and the export format 'Microsoft Word (\*.docx)'. The bottom of the page shows a Windows taskbar with various application icons and the system clock.

# CAPTURED IT PAPERS – ARTÍCULO CIENTÍFICO

## ANEXO 5

LINK: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-34372015000200010&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372015000200010&lng=es&nrm=iso)

The screenshot shows the SciELO website interface. At the top, there is a navigation bar with links: [sumario](#), [anterior](#), [próximo](#), [autor](#), [materia](#), [búsqueda](#), [home](#), and [alfab](#). The main content area displays the journal information: **Revista chilena de derecho**, *versión On-line* ISSN 0718-3437, **Rev. chil. derecho vol.42 no.2 Santiago ago. 2015**, and the DOI link <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-34372015000200010>. The article title is **¿PARA QUÉ SIRVE EL DERECHO SI INCORPORA LA MORAL?** and the English translation is **WHAY DO WE NEED LAW, IF IT INCORPORATES MORALS?**. On the right side, there is a 'Servicios Personalizados' sidebar with a dropdown menu for 'Articulo' containing options: Español (pdf), Artículo en XML, Referencias del artículo, Como citar este artículo, Traducción automática, and 'Indicadores' with 'Citado por SciELO'.

The screenshot shows the Adobe Acrobat Reader DC interface. The document title is 'PAG.8 PILAR ZAMBRANO PARA QUE SIRVE EL DERECHO.pdf'. The main text area contains the following content:

Y ACTUAR EN CONSECUENCIA

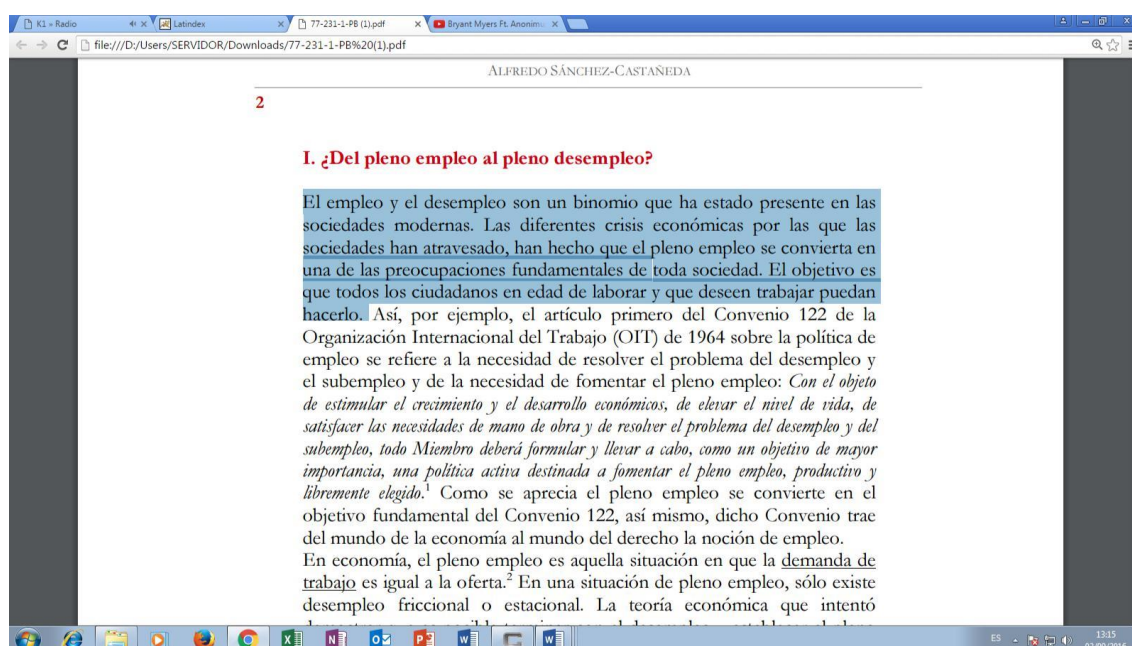
Con relación al primer presupuesto, Nino advierte que si bien es cierto que hay hombres que no desean tomar en cuenta principios morales y actuar según ellos –y que por lo tanto a primera vista el presupuesto sería falso, y en consecuencia también lo sería la paradoja– el modo correcto de situarse frente al problema de la relevancia del gobierno y del Derecho es el del hombre moral, no el del inmoral. Y esto es así porque en la misma formulación de la pregunta por la relevancia moral del Derecho se presuponen o implican la convicción de que existen principios morales y el interés en ajustar la conducta a estos<sup>24</sup>. La perspectiva del “hombre moral”, entonces, es la que interesa: es él, y no el inmoral, quien se pregunta por las razones que justifican al gobierno, a la democracia y al Derecho. Y desde preciso punto de vista es desde donde se afirma y parece tener sentido la superfluidad o irrelevancia del Derecho.

Ahora bien, la perspectiva del hombre moral no es solipsista. Nino sostiene que “si bien es cierto que, cuando nos preguntamos por la legitimidad moral del gobierno y de la democracia, debemos situarnos en la perspectiva del hombre moral, es errado suponer que para el hombre moral la única conducta que está en juego es la suya propia. Por supuesto, el hombre moral está también interesado en la conducta de sus congéneres. Es evidente que tiene que presuponer que muchos de ellos, por mala voluntad o por ignorancia, se comportarán inmoralmente, y es precisamente para incidir en el comportamiento de estos, que el hombre moral recurrirá al gobierno y a sus normas jurídicas, a quienes considerará moralmente justificadas en la medida en que las prescripciones dirigidas a los descarriados se ajusten a principios morales”<sup>25</sup>.

# CAPTURED IT PAPERS – ARTÍCULO CIENTÍFICO

## ANEXO 6

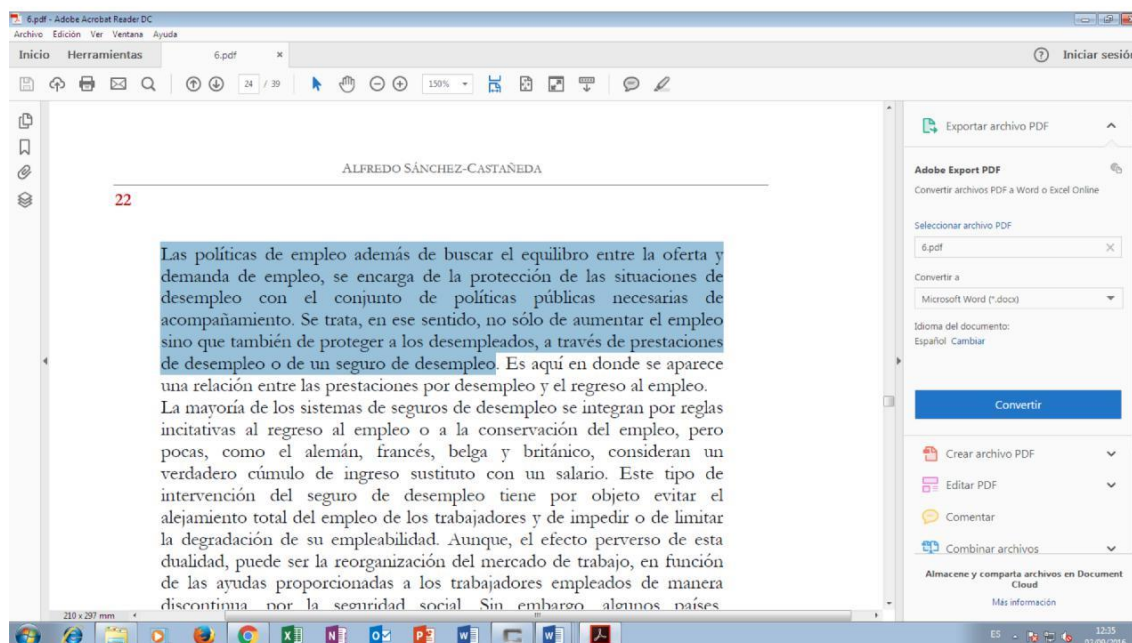
LINK: [file:///D:/Users/SERVIDOR/Downloads/77-231-1-PB%20\(1\).pdf](file:///D:/Users/SERVIDOR/Downloads/77-231-1-PB%20(1).pdf)



# CAPTURED IT PAPERS – ARTÍCULO CIENTÍFICO

## ANEXO 7

LINK: [file:///D:/Users/SERVIDOR/Downloads/77-231-1-PB%20\(1\).pdf](file:///D:/Users/SERVIDOR/Downloads/77-231-1-PB%20(1).pdf)





# CAPTURED IT PAPERS – ARTÍCULO CIENTÍFICO

## ANEXO 8

LINK: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173623200006>

www.redalyc.org/articulo.oa?id=173623200006

Sistema de Información Científica Redalyc  
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal

English

Revista de Derecho (Valparaíso) > 2012, (XXXVIII)

**La cobertura social de los trabajadores autónomos ordinarios cuando se produce el cese de su actividad en el ordenamiento jurídico español**  
(2012), (XXXVIII)

Comparte este artículo:

Me gusta 0 Tweet

Revista de Derecho (Valparaíso)  
ISSN: 0716-1883  
dirder@ucv.cl  
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso  
Chile

Cervilla Garzón, María José  
La cobertura social de los trabajadores autónomos ordinarios cuando se produce el cese de su

www.redalyc.org/articulo.oa?id=173623200006

Sistema de Información Científica Redalyc  
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal

English

Inicio > Revista de Derecho (Valparaíso) > 2012, (XXXVIII)

**La cobertura social de los trabajadores autónomos ordinarios cuando se produce el cese de su actividad en el ordenamiento jurídico español**  
María José Cervilla Garzón ;  
Revista de Derecho (Valparaíso) 2012, (XXXVIII)

Comparte la página de este artículo:

Me gusta 0 Tweet

Redalyc: La cobertura social de los trabajadores autónomos ordinarios cuando se produce el... 7 / 25

autónomos económicamente dependientes por contar con una regulación y una problemática más específica.  
Dentro del ámbito de la cobertura (o protección) social de los trabajadores autónomos, sin lugar a dudas en la mayor parte de los países europeos la peculiaridad más destacable frente a los niveles alcanzados por los trabajadores asalariados ha sido la ausencia de protección frente a las situaciones de desempleo. En España, así como en la práctica totalidad de los países de nuestro entorno, los trabajadores por cuenta ajena sí tienen derecho a una prestación económica específicamente regulada para dar cobertura a la situación de necesidad que se produce cuando el trabajador se queda sin empleo, esta es la denominada prestación "por desempleo"<sup>13</sup>. Diversas son las causas que pueden expimirse para determinar las razones por las que esta protección no se ha extendido, de alguna forma, también a los trabajadores autónomos<sup>14</sup>. Algunas de ellas se centran en las propias características de estas

<sup>13</sup> Artículo 11 LETA. Tienen un régimen jurídico específico en país deben formular un contrato con el cliente, pueden negociar los denominados "acuerdos de interés profesional" a modo de convenio colectivo, y tienen regulación de jornada y vacaciones vigentes de dicho contrato. Sobre este régimen jurídico, por todos: ALVAREZ DEL CORTIJO, Antonio, *El régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente*, en CAJUP VILLALBA, José - VALDEA DÍAZ, Fernando (dirigidos), *El Estatuto del Trabajo Autónomo* (Madrid, La Ley, 2008) pp. 237 ss.; y BARRIOL BAUDOU, Guillermo - SÁENZ DE NAVARRO, Antonio, *Régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente*, en AA.VV., *Comentarios al Estatuto del Trabajo Autónomo* (Pamplona, Aranzatz, 2010), pp. 207 ss.

<sup>14</sup> En este sentido, GUTIERREZ SOLAR-CALVO, BEZUIDE - LAHERRA FORTÉZA, JOSÉ,

Descargar PDF

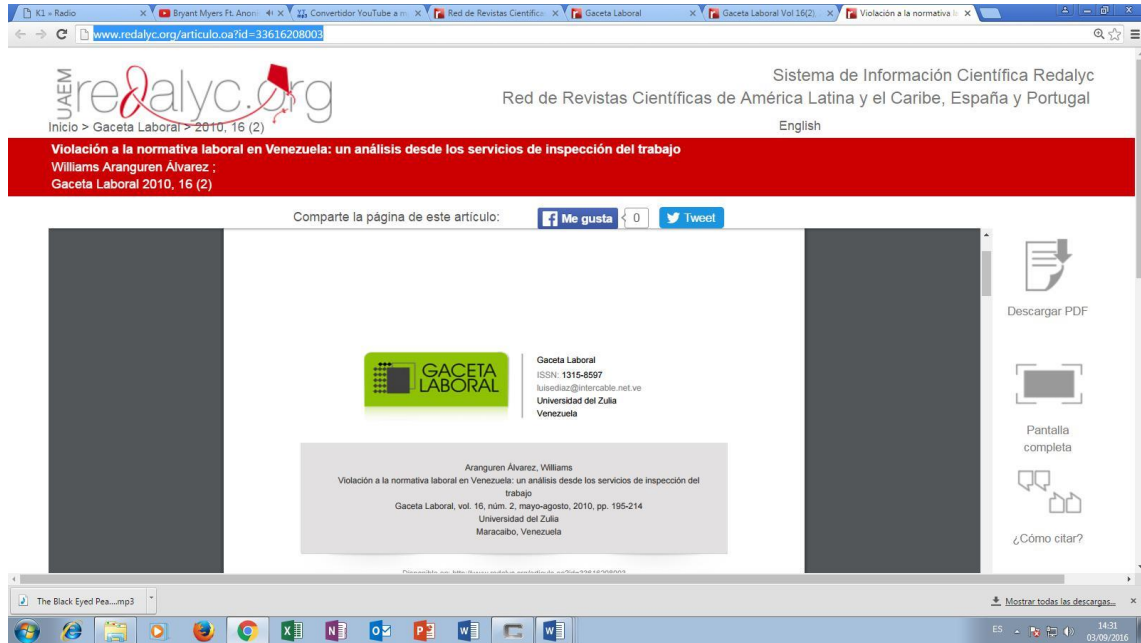
Pantalla completa

¿Cómo citar?

# CAPTURED IT PAPERS – ARTÍCULO CIENTÍFICO

## ANEXO 9

LINK: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33616208003>



# CAPTURED IT PAPERS – ARTÍCULO CIENTÍFICO

## ANEXO 10

LINK: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33619713002>

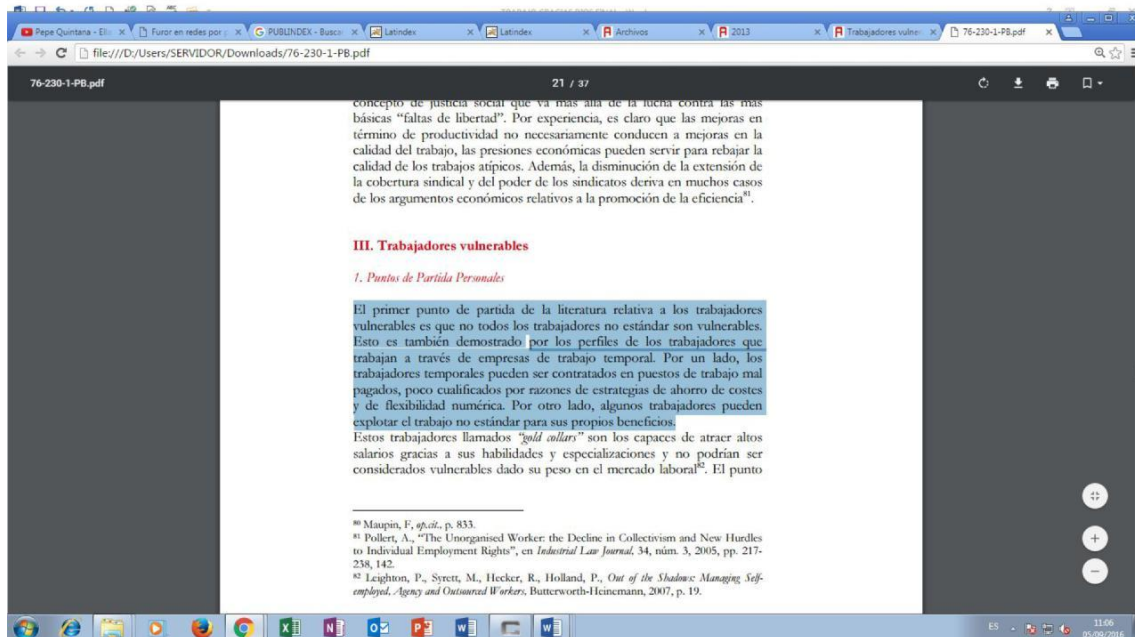
The screenshot shows the Redalyc website interface. At the top, there is a navigation bar with the Redalyc logo and the text "Sistema de Información Científica Redalyc Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal English". Below this, a red banner contains the article title "El concepto ampliado de trabajo: los diversos trabajos" and the author "Jacqueline Richter; Gaceta Laboral 2011, 17 (2)". A social media sharing bar includes "Me gusta" and "Tweet" buttons. The main content area displays the article title and author information, along with the journal logo "GACETA LABORAL" and its ISSN "1315-8587". The author's name "Richter, Jacqueline" and the article title "El concepto ampliado de trabajo: los diversos trabajos" are also visible. The journal information includes "Gaceta Laboral, vol. 17, núm. 2, mayo-agosto, 2011, pp. 169-189" and "Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela". A download button "Descargar PDF" is visible on the right side of the page.

The screenshot shows the PDF document content. The text discusses the evolution of work processes and labor conditions. It mentions that from the 1980s, with globalization and labor flexibilization, changes occurred in work processes, such as the shift from stable employment to precarious work. The text highlights that in Latin America, labor flexibility expanded in the 1990s, and various countries reformed their labor laws, leading to diverse forms of labor flexibility. It notes that collective contracts (De la Garza and others, 2007; Recio, 2007) were affected. A key finding is that "El empleo con contrato a tiempo indeterminado, con único empleador, jornada de trabajo ordinaria y salario fijo pasó a convivir y a ceder lugar a otros tipos de prestación personal de servicios, muchas de ellas signadas por la inestabilidad, varios empleadores, altas jornadas de trabajo con cambios discrecionales en los turnos o días de trabajo, bajos salarios y malas condiciones de seguridad laboral." The text concludes that other types of work began to take shape within the analysis, which were processes that were almost simultaneous, starting from the 1980s in various developed and Latin American countries (De la Garza, 2006). It explains that the processes of economic opening and restructuring of companies to adapt to the requirements of a global market were carried out thinking in terms of the world market. This situation has allowed evaluating the similarities and differences that are producing these transformations and how they express the peculiarities in each social configuration, in particular, the degree of industrialization with salaried employment under stable contracts and the differences in the magnitude of precarious forms of service provision, whether salaried or self-employment. In other words, it has been possible to compare the similarities and differences between various forms of protected employment and precarious. From there, the proposal of a broadened concept of work is common both in the Spanish literature (Castillo, 2000; De la Garza and others, 2007; De la Garza, 2006; Miguélez and Prieto,

# CAPTURED IT PAPERS – ARTÍCULO CIENTÍFICO

## ANEXO 11

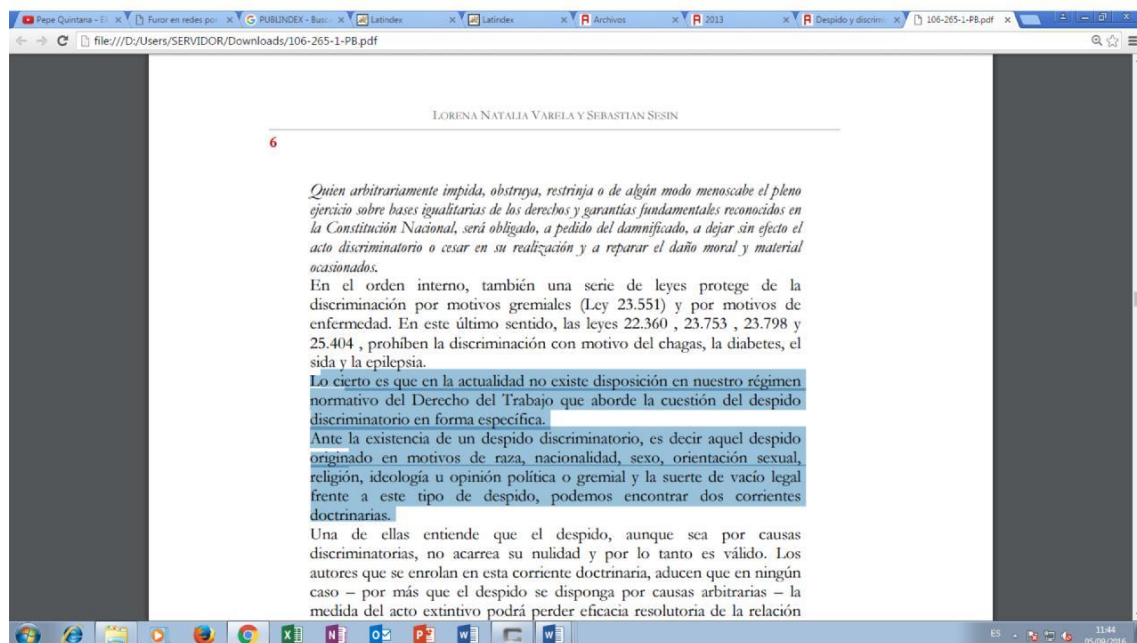
LINK: [http://www.adapt.it/EJCLS/index.php/rldc\\_adapt/article/view/76](http://www.adapt.it/EJCLS/index.php/rldc_adapt/article/view/76)



# CAPTURED IT PAPERS – ARTÍCULO CIENTÍFICO

## ANEXO 12

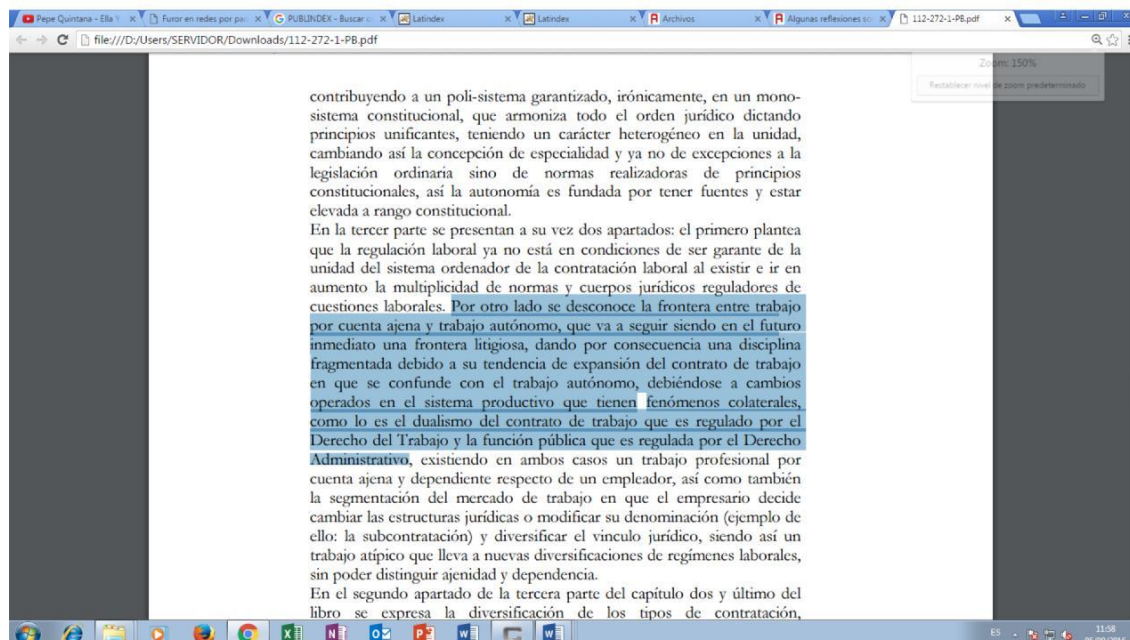
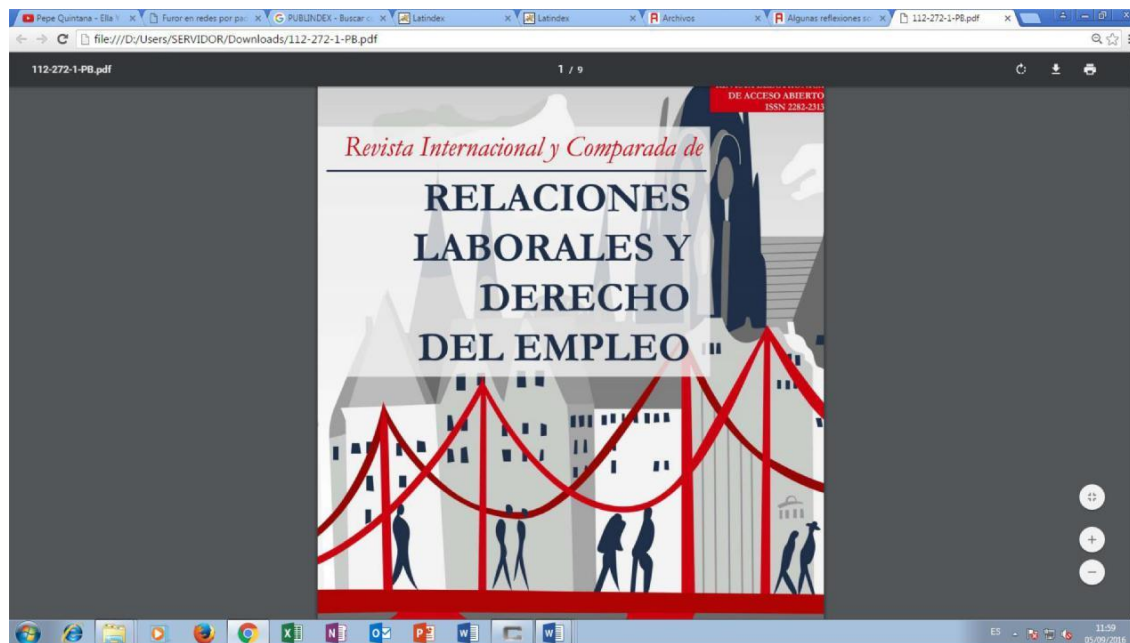
LINK: <file:///D:/Users/SERVIDOR/Downloads/106-265-1-PB.pdf>



# CAPTURED IT PAPERS – ARTÍCULO CIENTÍFICO

## ANEXO 13

LINK: <file:///D:/Users/SERVIDOR/Downloads/112-272-1-PB.pdf>



# CAPTURED IT PAPERS – ARTÍCULO CIENTÍFICO

## ANEXO 14

**LINK:** [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0718-97532012000200011&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-97532012000200011&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

The screenshot shows the SciELO website interface. At the top, there is a navigation bar with the SciELO logo and a menu with options: artículos, búsqueda de artículos, resumen, anterior, próximo, autor, materia, búsqueda, home, and alfab. Below the navigation bar, the page title is 'Revista de derecho (Coquimbo)' with the version 'versión On-line ISSN 0718-9753'. The article title is 'Resumen' followed by 'MARTINEZ MERINO, Gonzalo. LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD EN CHILE: ANÁLISIS NORMATIVO Y COMPARATIVO DESDE EL DERECHO COMPARADO Y EL COMMON LAW. RDU CN [online]. 2012, vol.19, n.2, pp.333-353. ISSN 0718-9753. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-97532012000200011.' The abstract text begins with 'El presente trabajo desarrolla la garantía de indemnidad en el ordenamiento jurídico chileno a través de un análisis desde el Derecho comparado, especialmente desde la doctrina constitucional española y el common law estadounidense. Tiene por objeto describir la importancia que tuvo en nuestro país la entrada en vigencia de la Ley 20.087 y la necesidad de un reconocimiento legal de la garantía de indemnidad, explicando brevemente el contexto de su utilización, sus bases conceptuales y desarrollo normativo.' On the right side, there is a 'Servicios Personalizados' section with a dropdown menu for 'Artículo' containing options: Español (pdf), Artículo en XML, Referencias del artículo, Como citar este artículo, and Traducción automática. Below that is an 'Indicadores' section with options: Citado por SciELO and Accesos. The browser's taskbar at the bottom shows various application icons and the system clock displaying 21:00 on 05/09/2016.

The screenshot shows the full text of the article. The author's name 'Gonzalo Martínez Merino' is centered at the top. The text begins with 'queja antes de su participación en la investigación, ni realizó alguna acción posterior a la investigación o antes del despido<sup>35</sup>. La Corte Suprema finalmente revoca la sentencia de la Corte de Apelaciones, explicando que para ser objeto de protección de la garantía de indemnidad no es necesario instigar o iniciar un reclamo para "oponerse" a una práctica discriminatoria. Mientras que el trabajador comunique su creencia o conocimiento de que un acto discriminatorio ha ocurrido, se ha "opuesto" a dicho acto discriminatorio, siendo suficiente esta comunicación verbal para ser objeto de la norma anti represalia (*opposition clause*).' Below this, there is a section header '4.2.) RELACIÓN CAUSA- EFECTO (CONEXIÓN TEMPORAL)'. The text continues: 'Otro elemento básico para que concurra la vulneración de la garantía de la indemnidad es la conexión temporal que debe existir entre la denuncia y el hecho del despido. Debe haber una clara relación causa-efecto entre el ejercicio de la acción del trabajador, tanto judicial como administrativa, y la represalia por parte del empleador.' The next paragraph discusses the case 'Henry O'Neal v. Ferguson Construction Company<sup>36</sup>, mentioning that the worker, Henry O'Neal, of African descent, with 32 years of service and 29 years in charge of the care and maintenance of the company's fleet, filed a claim with the EEOC (Equal Employment Opportunity Commission) against his employer for racial discrimination on October 22, 1996. The text is partially highlighted in blue. The browser's taskbar at the bottom shows various application icons and the system clock displaying 21:01 on 05/09/2016.

# CAPTURED IT PAPERS – ARTÍCULO CIENTÍFICO

## ANEXO 15

LINK: <http://www.scielo.cl/pdf/revider/v25n2/art04.pdf>

artículos — búsqueda de artículos

sumario anterior próximo autor materia búsqueda home alfab

**Revista de derecho (Valdivia)**  
versión On-line ISSN 0718-0950

**Resumen**

**IRURETA URIARTE, Pedro. El estándar normativo de la injuria laboral.**  
*Rev. derecho (Valdivia)* [online]. 2012, vol.25, n.2, pp.83-109. ISSN 0718-0950. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502012000200004>.

*La legislación laboral chilena ha regulado desde sus orígenes un conjunto de causas de extinción del contrato de trabajo, entre las cuales se encuentran los actos de injuria ejecutados por el trabajador. Esta causal legal permaneció sin mayores modificaciones durante gran parte del siglo XX, relegando a la labor jurisprudencial la delimitación de los contornos de esta figura en el ámbito del despido disciplinario. A partir de la Ley N° 19.759 (2001), el legislador circunscribió la causal a las injurias proferidas por el*

Servicios Personalizados

Artículo

- Español (pdf)
- Artículo en XML
- Referencias del artículo
- Como citar este artículo
- Traducción automática

Indicadores

- Citado por SciELO

2012] PEDRO IRURETA URIARTE: EL ESTÁNDAR NORMATIVO DE LA INJURIA... 87

2. *El bien jurídico protegido*

Desde antiguo, la admisión de despidos fundados en injurias del trabajador se ha sustentado en el incumplimiento de los deberes mínimos de convivencia y en las exigencias propias de la disciplina laboral<sup>7</sup>. Tanto en el Código de 1931 como en los textos legales posteriores, la tesis de que el trabajador debía respetar tanto al empleador como a los demás compañeros de trabajo se arraigaba en la idea de que la disciplina interna suponía un requisito indispensable en la estructura organizacional, razón por la cual un atentado a la misma implicaba quebrantar gravemente las obligaciones exigidas al trabajador. A estos criterios se fueron sumando otros elementos, de distinta naturaleza y fundados en una múltiple casuística. Por ejemplo, se argumentaba que los actos injuriosos afectaban la buena fe contractual, la armonía que debe existir en el ambiente de trabajo o eventualmente el contenido ético del contrato y los deberes de obediencia del trabajador.

Los criterios antes expuestos fueron paulatinamente depurándose en la protección de al menos dos aspectos: la armonía necesaria en relaciones de trabajo que se encuentran



# CAPTURED IT PAPERS – ARTÍCULO CIENTÍFICO

## ANEXO 16

LINK: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0718-68512016000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-68512016000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

The screenshot shows the SciELO website interface. At the top, there is a navigation menu with options: 'artículos', 'búsqueda de artículos', 'sumario', 'anterior', 'próximo', 'autor', 'materia', 'búsqueda', 'home', and 'alfab'. The main content area displays the journal information: 'Revista de derecho (Valparaíso)', 'versión On-line ISSN 0718-6851', and the article title: 'Resumen HUNTER AMPUERO, Iván. La negativa injustificada a la exhibición de la prueba documental en el proceso civil chileno: una solución epistemológica para superar una regulación deficiente. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso [online]. 2016, n.46, pp.193-226. ISSN 0718-6851. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512016000100006.' To the right, there is a 'Servicios Personalizados' sidebar with options: 'Español (pdf)', 'Artículo en XML', 'Referencias del artículo', 'Como citar este artículo', and 'Traducción automática'. The browser's taskbar at the bottom shows several open files, including 'PAG5 PEDRO IRURE...pdf' and 'Eix La Carta Musical...mp3'.

The screenshot shows the full text of the article on the SciELO website. The page number is 7 / 36. The text discusses the frustration of evidence in the Chilean civil process. It mentions a revision of the 'discovery' and 'disclosure' in the US. The author, Iván Hunter Ampuero, states that he has wanted to make explicit the maximum of the experience used, defending its validity as a synthesis of socially accepted knowledge. He focuses on the elements that serve the judge for the construction of a serious and precise presumption in the case of frustration of the evidence. The article is titled 'II. FRUSTRACIÓN DE LA PRUEBA EN EL PROCESO CIVIL CHILENO'. The text explains that the unjustified refusal to exhibit documents can be seen in a broader context as the frustration of evidence by one of the litigants. It defines frustration as a situation where a litigant intentionally or negligently destroys, misuses, or impedes evidence. The text notes that the frustration of evidence can be total or partial, depending on whether the evidence is available or a part of it is destroyed. It also mentions that the consequences are identical, as they eliminate an element of evidence that can serve as support for hypothetical hypotheses in a trial. The text concludes that the frustration of evidence affects the right of citizens to a fair trial, and that this right allows for the offering and incorporation of evidence.

# CAPTURED IT PAPERS – ARTÍCULO CIENTÍFICO

## ANEXO 17

**LINK:** [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0718-68512013000200004&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-68512013000200004&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

The screenshot shows the SciELO website interface. At the top, there is a navigation menu with options: artículos, búsqueda de artículos, resumen, anterior, próximo, autor, materia, búsqueda, home, and alfab. Below the menu, the article title 'Revista de derecho (Valparaíso)' is displayed, along with the version 'versión On-line ISSN 0718-6851'. A 'Resumen' section follows, containing the article title 'ROJAS MINO, Irene. La naturaleza jurídica de la indemnización por término de contrato de trabajo en el ordenamiento laboral chileno.' and its publication details: 'Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso [online]. 2013, n.41, pp.107-143. ISSN 0718-6851. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512013000200004.' A sidebar on the right titled 'Servicios Personalizados' offers options: Español (pdf), Artículo en XML, Referencias del artículo, Como citar este artículo, and Traducción automática. The bottom of the screenshot shows a Windows taskbar with various open applications and the system clock at 0:50 on 06/09/2016.

The screenshot displays a PDF document titled 'PAG.4 IRENE ROJAS MIÑO.pdf'. The page number is 4 / 37. The text on the page includes: '110 REVISTA DE DERECHO XLI (2º SEMESTRE DE 2013) IRENE ROJAS MIÑO', 'II. LA INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO', and '1. Antecedentes generales. La indemnización se establece en el marco del sistema de terminación del contrato de trabajo, constituyendo una arista de dicha institución. A la vez, el sistema de terminación del contrato de trabajo es una de las instituciones más relevantes en el Derecho del trabajo y su regulación es uno de los aspectos más discutidos, entre otras causas, por la divergencia de intereses entre empresarios y trabajadores: de una parte contar con la flexibilidad necesaria para gestionar la respectiva empresa y en ella el recurso humano, con la consiguiente demanda de libre despido y, de la otra, garantizar la requerida estabilidad laboral, protegiendo el puesto de trabajo en tanto no haya causa que fundamente el término del mismo'. Sin embargo los niveles de flexibilidad y, correlativamente de protección variarán según cuáles sean los parámetros y objetivos del legislador. En la perspectiva de la estabilidad, el ordenamiento jurídico ha privilegiado el establecimiento de un sistema de terminación del contrato de trabajo, a través del cual se protege al trabajador ante la terminación del contrato no...'. The bottom of the screenshot shows a Windows taskbar with various open applications and the system clock at 1:18 on 06/09/2016.

# CAPTURED IT PAPERS – ARTÍCULO CIENTÍFICO

## ANEXO 18

### LINK:

The screenshot shows a web browser displaying the SciELO website. The address bar shows the URL: [www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=50718-68512014000100008&lng=es&nrm=iso&fting=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=50718-68512014000100008&lng=es&nrm=iso&fting=es). The page title is "Revista de derecho (Valparaíso)" with the subtitle "versión On-line ISSN 0718-6851". Below the title, there is a "Resumen" section. The main text of the abstract reads: "IRURETA URIARTE, Pedro. **La noción jurídica de empleador ante el derecho del trabajo.** *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* [online]. 2014, n.42, pp.251-282. ISSN 0718-6851. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512014000100008>. La noción jurídica del empleador ha sido tradicionalmente estructurada como contraparte en el contrato de trabajo y como una figura traslaticia de la del trabajador. Este vocablo ha prevalecido en la legislación chilena por sobre otros términos, como empresario o patrono, a objeto de reflejar más exactamente la posición que éste ocupa como receptor de los servicios". On the right side, there is a "Servicios Personalizados" panel with options like "Español (pdf)", "Artículo en XML", "Referencias del artículo", "Como citar este artículo", "Traducción automática", and "Citado por SciELO".

The screenshot shows a PDF document viewer displaying a page from a journal. The page title is "LA NOCIÓN JURÍDICA DE EMPLEADOR ANTE EL DERECHO DEL TRABAJO" and the page number is 259. The text on the page discusses the legal concept of an employer. A highlighted section of the text reads: "cumpla la prestación laboral convenida<sup>30</sup>. No obstante, si bien este concepto puede resultar adecuado para describir al sujeto que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta y que hace suyos los frutos o productos de la mencionada prestación, éste no es lo suficientemente amplio para describir la problemática jurídica que prefigura a una persona como titular de la empresa y, a la vez, como deudor de una remuneración en virtud de los servicios prestados en su favor. En el ámbito laboral, como es sabido, no basta con la mera condición de acreedor, es imprescindible también la existencia de una titularidad<sup>31</sup>. Por ello, y aun cuando la calidad de acreedor de trabajo sea admisible para justificar la condición de empleador en aquellas relaciones jurídico-laborales que se desenvuelven al margen de una empresa<sup>32</sup>, lo cierto es que lo verdaderamente distintivo es la condición de titular más que de acreedor de las prestaciones de servicios<sup>33</sup>. Por otra parte, en el plano europeo, destacan las terminologías utilizadas en los ordenamientos italianos y alemán. El derecho europeo utiliza la". On the right side, there is a sidebar with options like "Exportar archivo PDF", "Adobe Export PDF", "Seleccionar archivo PDF", "Convertir a", "Idioma del documento", "Convertir", "Crear archivo PDF", "Editar PDF", "Comentar", and "Combinar archivos".

# CAPTURED IT PAPERS – ARTÍCULO CIENTÍFICO

## ANEXO 19

LINK: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0718-68512014000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-68512014000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

The screenshot shows the SciELO website interface. At the top, there is a navigation menu with options like 'artículos', 'búsqueda de artículos', 'sumario', 'anterior', 'próximo', 'autor', 'materia', 'búsqueda', 'home', and 'alfab'. Below the menu, the article title 'Revista de derecho (Valparaíso)' and 'versión On-line ISSN 0718-6851' is displayed. The main content area features a 'Resumen' section with the following text: 'BOZZO HAURI, Sebastián. La "excepción de contrato no cumplido adecuada o regularmente" y su régimen en el derecho civil español. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso [online]. 2014, n.42, pp.83-119. ISSN 0718-6851. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512014000100003.' To the right, a 'Servicios Personalizados' sidebar offers options such as 'Español (pdf)', 'Artículo en XML', 'Referencias del artículo', 'Como citar este artículo', and 'Traducción automática'. The bottom of the screenshot shows a Windows taskbar with various application icons and a system clock indicating 1:56 on 06/09/2016.

The screenshot displays a PDF document page (page 16 of 38) with the following text: 'Si bien el daño es una ayuda a la hora de apreciar el cumplimiento defectuoso, éste no es requisito para la acreditación del mismo, toda vez que es posible que en una obligación de medios o de actividad exista un cumplimiento defectuoso sin la existencia de un perjuicio. Ello, pues lo que determina el cumplimiento imperfecto en este tipo de obligaciones es la falta de diligencia en la ejecución, más allá de la existencia posterior de un daño. Ahora, es lógico que en materia de responsabilidad para exigir una indemnización sea requisito indispensable la acreditación del correspondiente daño, pero en materia del cumplimiento de las obligaciones, al *excipens* le bastará para poder ejercitar la *exceptio non rite adimpleti contractus*, acreditar la falta de diligencia en la ejecución de la prestación y que además el resultado esperado no se haya concretado. Sobre el *excipens* recaerá la carga de la prueba, debiendo acreditar la defectuosidad o inexactitud de la prestación realizada; es decir, la no conformidad de la prestación a los cánones de conducta que deben regir en el desarrollo de la actividad. Como señala Jordano Fraga "[...] deberá probar el incumplimiento material de la obligación: la no prestación en absoluto de la conducta diligente debida, la realización atrasada de la conducta diligente debida, o la no exacta realización de la conducta diligente debida: o sea, que la conducta de' The text is presented in a clean, professional layout with a dark sidebar on the left and a dark footer on the right. The Windows taskbar at the bottom shows the system clock at 2:06 on 06/09/2016.

# CAPTURED IT PAPERS – ARTÍCULO CIENTÍFICO

## ANEXO 20

LINK: <http://www.scielo.cl/pdf/rchdp/n20/art05.pdf>

Revista chilena de derecho privado  
versión On-line ISSN 0718-8072

**Resumen**

**UGARTE CATALDO, José Luis. EL CONCEPTO LEGAL DE EMPRESA Y EL DERECHO LABORAL: CÓMO SALIR DEL LABERINTO. RChDP [online].** 2013, n.20, pp.185-213. ISSN 0718-8072. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-80722013000100005>.

A casi una década de iniciada la discusión sobre el concepto de empresa en material laboral -el popularmente conocido problema del "multirut"-, no parece existir claridad en la dogmática sobre una distinción conceptual fundamental en la materia: la idea de empleador aparente y la de grupo de empresas. En este artículo, a partir de esa distinción, se analiza la problemática señalada y se proponen alternativas de solución por la vía de una reforma legal, en especial en cuestiones referidas a derechos del trabajo de carácter colectivo.

**Servicios Personalizados**

Artículo

- Español (pdf)
- Artículo en XML
- Referencias del artículo
- Como citar este artículo
- Traducción automática

Indicadores

- Citado por SciELO
- Accesos

Links relacionados

art05.pdf 5 / 29

En lo que sigue nos referiremos al problema del uso fraudulento de la personalidad jurídica para efectos laborales y no a la problemática del grupo de empresas. En ese sentido, revisaremos la problemática respectiva en dos pasos:

- primero, la explicación del problema desde el punto de vista jurídico-laboral, particularmente en su dimensión de las relaciones colectivas de trabajo (ii y iii) y
- segundo, la revisión de posibles alternativas de modificaciones legislativas que permitirían resolverlo (iv).

189

II. EL PROBLEMA JURÍDICO DETRÁS DEL CONCEPTO DE EMPRESA CONTEMPLADO EN EL ARTÍCULO 3 DEL *CÓDIGO DEL TRABAJO*: EL EMPLEADOR APARENTE

El núcleo del problema englobado bajo la expresión "del concepto de empresa" tiene relación con la inadecuada solución judicial al problema de la tensión entre la pluralidad jurídica en una empresa red, con la noción unitaria de empleador en el ejercicio de los derechos laborales, pero particularmente en el ámbito de los derechos colectivos del trabajo. De hecho, como explicaremos en adelante, el problema se suscita, precisamente, por la falta de coherencia de la jurisprudencia judicial, en especial, de la Corte Suprema, en la aplicación del principio de primacía de la realidad.

control o administración de otra". De hecho, es casi ya un ritual de la doctrina laboral comparada quejarse de la inexistencia de regulación legal. Véase PEREZ DE LOS COBOS (1998).

# CAPTURED IT PAPERS – ARTÍCULO CIENTÍFICO

## ANEXO 21

**LINK:** <file:///D:/Users/SERVIDOR/Downloads/Dialnet-ExtincionDelContratoDeTrabajo-3367277.pdf>

The screenshot shows the Dialnet website interface. At the top, there is a navigation bar with the Dialnet logo, search options, and language settings (Español). The main content area displays the title 'Extinción del contrato de trabajo' and a subtitle 'la paralización de los salarios de tramitación: el momento de la exigencia de la comunicación al trabajador'. Below this, the author 'Margarita Arenas Víquez' and the journal information are provided. A 'Resumen' section follows, containing the abstract text. On the right side, there is a login form for 'Fundación Dialnet' with fields for 'Usuario' and 'Contraseña', and a green 'Entrar' button. Below the login form are links for 'Olvidó su contraseña' and 'Ventajas de registrarse'. At the bottom of the page, there are social media icons for Facebook and Twitter. The browser's address bar shows the URL 'https://dialnet.unioja.es/servlet/articulo?codigo=3367277'. The taskbar at the bottom shows several open PDF files and the system clock indicating 3:47 on 06/09/2016.

The screenshot shows a PDF document with the following text:

miento, debe cubrir la totalidad de las obligaciones empresariales derivadas de la improcedencia del despido, puesto que, como dice el TS en la sentencia que estamos comentando, sólo una oferta plena tiene eficacia para excluir el pleito, justificando la paralización de los salarios de tramitación.

- Puesta en conocimiento del trabajador del reconocimiento y del depósito judicial, que constituye, precisamente, el requisito clave para resolver el conflicto que se plantea ante el TS, en el sentido de que, como ya hemos adelantado, es necesario determinar el momento exacto de su exigibilidad para, a su vez, poder concretar en qué momento dejan de devengarse salarios de tramitación, que es el efecto jurídico que produce el reconocimiento de la improcedencia del despido. Por ello, entendemos que, antes de centrarnos en la búsqueda de una respuesta a esta polémica, debemos abordar, precisamente, cuáles son las consecuencias jurídicas, los efectos jurídicos, que se derivan de la posibilidad admitida legalmente de reconocer de forma anticipada la improcedencia del despido por parte del empresario.

Y es que, como dice el párrafo primero del artículo 56.2 del ET, el reconocimiento de la improcedencia del despido, siempre y cuando se cumplan los tres requisitos a los que nos acabamos de referir, supone que el contrato se entenderá extinguido en la fecha del despido. Ahora bien, la consecuencia jurídica realmente importante que se deriva de dicho reconocimiento radica en la limitación o, en su caso, eliminación de los salarios de tramitación<sup>12</sup>. En efecto,

<sup>9</sup> STS de 21 de marzo de 2006 (RJ 2006/2095).  
<sup>10</sup> STS de 22 de enero de 2008 (RJ 2008/1620).  
<sup>11</sup> STS de 6 de marzo de 2008 (RJ 2008/1392). Podemos ver el comentario a esta sentencia en Lahera Forteza, J.: "El despido libre pagado con cheque al trabajador (Comentario a la STS 4ª de 6 de marzo de 2008)", *Relaciones Laborales*, Volumen II, 2008, págs. 631 a 637.  
<sup>12</sup> Uno de los rasgos que se han destacado del reconocimiento de la improcedencia del

The browser's address bar shows the file path 'file:///D:/Users/SERVIDOR/Downloads/Dialnet-ExtincionDelContratoDeTrabajo-3367277.pdf'. The taskbar at the bottom shows the same open PDF files as the previous screenshot and the system clock indicating 3:50 on 06/09/2016.

# CAPTURED IT PAPERS – ARTÍCULO CIENTÍFICO

## ANEXO 22

LINK: <file:///D:/Users/SERVIDOR/Downloads/Dialnet-EIRegimenJuridicoDeLosDespidosColectivosDespuesDeL-3936414.pdf>

The screenshot shows the Dialnet website interface. At the top, there is a navigation bar with the Dialnet logo, a search bar, and links for 'Revistas', 'Tesis', 'Congresos', and 'Registrarse'. The main content area displays the article title 'El régimen jurídico de los despidos colectivos después de la reforma de 2012' by José Luis Monereo Pérez. Below the title, it provides the journal information: 'Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, ISSN 0213-0750, Nº 115, 2012, págs. 315-359' and the language 'Idioma: español'. A link for 'Texto completo (pdf)' is visible. On the right side, there is a login section for 'Fundación Dialnet' with fields for 'Usuario' and 'Contraseña', an 'Entrar' button, and links for 'Olvidó su contraseña' and 'Ventajas de registrarse'. Below the login section, there is a 'Dialnet plus' logo and social media links for Facebook and Twitter. The browser's taskbar at the bottom shows several open PDF files and the system clock indicating 4:19 on 06/09/2016.

The screenshot shows a PDF document viewer displaying page 334 of the article. The page number '334' is in the top left, and the author's name 'José Luis Monereo Pérez' is in the top right. The main text discusses the legal regime of collective dismissals after the 2012 reform. A highlighted section reads: 'La consideración de los factores causales determinantes parece que serían de incumbencia del empleador, lo cual refleja en sí toda una filosofía político jurídica liberalizadora no sólo sobre los despidos sino también sobre la propia empresa (que en la concepción iusliberal individualista se percibe principalmente como la esfera patrimonial del empleador más que como una organización productiva pluralista —que integra elementos patrimoniales o personas- surgida, eso sí, de su libre iniciativa económica)'. The text continues: 'Por otra parte, se ha suprimido toda referencia legal a la exigencia de elaborar un plan de acompañamiento social en las empresas de cincuenta o más'. The browser's taskbar at the bottom shows the same open PDF files and system clock as the previous screenshot.

# CAPTURED IT PAPERS – ARTÍCULO CIENTÍFICO

## ANEXO 23

LINK: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4132496>

The screenshot shows the Dialnet website interface. At the top, there is a navigation bar with the Dialnet logo, search and registration options, and a language dropdown set to 'Español'. The main content area displays the article title 'El conflicto de trabajo en cuarentena procesal' by José Manuel Gámez Jiménez. Below the title, it provides the author's name, the journal 'Temas laborales', the ISSN, issue number, year, and page range (127-150). A link for the full text in PDF format is provided. On the right side, there is a login section with fields for 'Usuario' and 'Contraseña', an 'Entrar' button, and links for 'Olvidó su contraseña' and 'Ventajas de registrarse'. The bottom of the browser window shows the Windows taskbar with various application icons and the system clock.

The screenshot shows a PDF document page, page 134 of 22. The page number '134' is on the left, and the author's name 'José Manuel Gámez Jiménez' is on the right. The main text discusses labor conflict, with a highlighted section: 'En un conflicto de trabajo manifestado y no exteriorizado, las partes de la relación laboral tienen dos posibilidades procesales: no hacer nada y renunciar a sus derechos o, en su caso, realizar las gestiones oportunas para alcanzar un acuerdo privado. En este sentido, cuando una de las partes del conflicto procede a incoar un procedimiento judicial o extrajudicial ante un organismo público, el conflicto de trabajo manifestado muta a un conflicto de trabajo exteriorizado. En conclusión, el aislamiento procesal únicamente existe en los conflictos exteriorizados en los que la parte demandada interactúa procesalmente en el proceso judicial o extrajudicial incoado por la parte actora.' Below this, a section titled '3.3. Conflicto exteriorizado' begins with the text: 'Del conflicto laboral latente surge un conflicto manifestado a partir de una concreción conflictual subjetiva, objetiva y procesal, que puede acontecer por ejemplo'.



# CAPTURED IT PAPERS – ARTÍCULO CIENTÍFICO

## ANEXO 24

LINK: <http://www.scielo.cl/pdf/rducn/v18n1/art11.pdf>

artículos — búsqueda de artículos

sumario anterior próximo autor materia búsqueda home alfab

**Revista de derecho (Coquimbo)**  
versión On-line ISSN 0718-9753

**RDUCN vol.18 no.1 Coquimbo 2011**

<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-97532011000100011>

Revista de Derecho Universidad Católica del Norte, Año 18 - Nº 1, 2011 pp. 269-280

**COMENTARIOS DE JURISPRUDENCIA**

**EL RECURSO DE NULIDAD LABORAL COMO HERRAMIENTA DE CONTROL DE LAS EXIGENCIAS IMPUESTAS POR LA SANA CRÍTICA A PROPÓSITO DE LA SENTENCIA Nº 1333-2010 DE LA CORTE DE JUSTICIA**

Servicios Personalizados

Artículo

- Español (pdf)
- Artículo en XML
- Referencias del artículo
- Como citar este artículo
- Traducción automática

Indicadores

- Citado por SciELO

4 / 12

Cristian Contreras Rojas

...tulados de la lógica y la ciencia, explicitando las motivaciones de su decisión<sup>9</sup>, de modo que ella pueda ser entendida y compartida por cualquier persona.

2) EL RECURSO DE NULIDAD LABORAL Y SU VINCULACIÓN CON LA SANA CRÍTICA

En lo que dice relación con la sentencia definitiva dictada en el juicio oral, el modelo recursivo previsto por la nueva justicia del trabajo estableció un régimen restringido de impugnación, optando por extirpar la posibilidad de recurrir de apelación en contra de dicha resolución y centrando todas sus energías en el recurso de nulidad, símil del previsto para el sistema de enjuiciamiento criminal, y al igual que este, de derecho estricto<sup>10</sup>. Ello se justificó por la enorme importancia que se le otorgó a los principios de oralidad, inmediación y celeridad en esta reforma procesal, que llevaron al legislador a establecer, en resumidas cuentas, un procedimiento de única instancia. Así, durante la tramitación de la reforma procesal laboral, la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados dejó en claro la incompatibilidad de la apelación con el modelo de justicia

# CAPTURED IT PAPERS – ARTÍCULO CIENTÍFICO

## ANEXO 25

LINK: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-68512013000100007&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512013000100007&lng=es&nrm=iso)

artículos | búsqueda de artículos

sumario anterior próximo autor materia búsqueda home alfab

[Revista de derecho \(Valparaíso\)](#)  
versión On-line ISSN 0718-6851

**Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso no.40 Valparaíso ago. 2013**

<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512013000100007>

**ESTUDIOS - Derecho del trabajo**

**Simulación y apariencia en el ámbito laboral: la especial situación del sujeto contratante**

Servicios Personalizados

Artículo

- Español (pdf)
- Artículo en XML
- Referencias del artículo
- Como citar este artículo
- Traducción automática

Indicadores

- Citado por SciELO

5 / 38

217

SIMULACIÓN Y APARIENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

la equidad— han venido sancionando una serie de figuras fraudulentas. La mayor parte de ellas se encuentran vinculadas a la determinación del empleador responsable, la simulación de contratos civiles o mercantiles, la celebración de contratos temporales, así como a todas aquellas materias relacionadas con despidos, siempre y cuando se produzca de este modo un resultado contrario o prohibido por el ordenamiento jurídico-laboral. Con ello se ha querido subrayar una aplicación legítima de la ley laboral, dejando de lado los subterfugios y apariencias que en muchas oportunidades derivan en actos de naturaleza fraudulenta<sup>17</sup>.

En el Derecho chileno, el *Código del Trabajo* ha establecido normas específicas destinadas a evitar el fraude en determinadas figuras de orden laboral pero colocando el énfasis en la determinación del empleador y en la naturaleza del vínculo contractual. Para el primer caso, el artículo 4º, inciso primero, del *Código* establece una presunción de derecho en la identidad del empleador declarando que representa a éste, y que en tal carácter lo obliga con los trabajadores, “el gerente, el administrador, el capitán del barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o

# MODELO DE ACTA DE FINIQUITO, MEDIANTE EL SAITE (SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE TRABAJO Y EMPLEO).

## ANEXO 1

Acta de finiquito  
5175834ACF



### ACTA DE FINIQUITO

En GUALACEO, Martes 29 de Marzo de 2016, ante la compañía o empleador LA TIENDA DE MI PUEBLO, por medio de su máxima autoridad el (la) señor(a) MUY LUCERO SEGUNDO SALVADOR, en su calidad de empleador(a), por una parte y, por otra parte el (la) señor(a) ALVARADO VILLA ROCIO GABRIELA, en su calidad de trabajador(a), suscriben la presente Acta de Finiquito, contenida dentro de los siguientes términos:

PRIMERO.- Con fecha Domingo 1 de Septiembre de 2013, la compañía o empleador LA TIENDA DE MI PUEBLO y el (la) señor(a) ALVARADO VILLA ROCIO GABRIELA, celebraron un contrato de trabajo mediante el cual el (la) trabajador(a), se comprometió a prestar sus servicios en calidad de AUXILIAR DE CONTABILIDAD en las instalaciones de esta empresa o empleador. Por dichos servicios el trabajador percibió una remuneración mensual USD 373.65, estos servicios los prestó hasta el Lunes 15 de Febrero de 2016, fecha en que concluyó la relación laboral por acuerdo de las partes.

SEGUNDO.- Con estos antecedentes, el(la) empleador(a), procede a liquidar en forma pormenorizada todos y cada uno de los haberes a que tiene derecho el (la) Trabajador (a), de la siguiente manera:

### LIQUIDACIÓN DE HABERES

#### INGRESOS

Bonificación 25%:	\$ 186,83
$\$ \text{ VALOR A PAGAR} = \frac{\text{ÚLTIMO SUELDO}}{4} * \text{LOS AÑOS COMPLETOS}$	
Indemnización por despido intempestivo:	\$ 0,00
DE 0 A 3 AÑOS DE SERVICIO = 3 REMUNERACIONES DE 3 AÑOS UN DÍA A 25 AÑOS = UNA REMUNERACIÓN POR AÑO	
Indemnización por embarazo:	\$ 0,00
$\$ \text{ VALOR A PAGAR} = (\text{ÚLTIMA REMUNERACIÓN} * 12 \text{ MESES})$	
Indemnización por dirigencia sindical:	\$ 0,00
$\$ \text{ VALOR A PAGAR} = (\text{Un año de remuneraciones} * 50\%)$	
Indemnización por enfermedad no profesional:	\$ 0,00
$\$ \text{ VALOR A PAGAR} = \text{REMUNERACIÓN} * 6 \text{ MESES}$	
Indemnización por discapacidad:	\$ 0,00
$\$ \text{ VALOR A PAGAR} = \text{MAX. REMUNERACIÓN} * 18 \text{ MESES}$	
Indemnización por terminación antes del plazo:	\$ 0,00
$\$ \text{ VALOR A PAGAR} = (\text{REMUNERACIÓN} * 50\%) * (\text{TIEMPO FALTANTE EN DÍAS})$	

Remuneraciones pendientes:

\$ VALOR A PAGAR HORA EXTRA =	Salario bruto 240 horas	* (No. Horas trabajadas * 2)
\$ VALOR A PAGAR HORA SUPLEMENTARIA =	Salario bruto 240 horas	* (No. Horas trabajadas * 1.50)
\$ VALOR A PAGAR JORNADA NOCTURNA =	Salario bruto 240 horas	* (No. Horas trabajadas * 0.25)

Remuneración pendiente Febrero de 2016 \$ 183,83

Salario pendiente \$ 183,83

Hora Extra

Hora Suplementaria

Recargo Jornada Nocturna

Décima tercera remuneración: \$ 73,71

\$ VALOR A PAGAR =  $\frac{\text{Total ganado durante el periodo}}{12 \text{ meses}}$

Décima cuarta remuneración: \$ 198,25

\$ VALOR A PAGAR =  $\frac{\text{Remuneración básica unificada vigente}}{12 \text{ meses}} \times \text{tiempo de trabajo en días}$

Vacaciones del último período: \$ 104,62

\$ VALOR A PAGAR =  $\frac{(\text{Sueldo} \times 12)}{365 \text{ días}} \times \text{los días de vacaciones}$

(A) Total Ingresos: \$ 747,24



## DESCUENTOS

Valor calculado que debe aportar al IESS:	9,45 %	\$ 17,37
(B) Total Descuentos:		\$ 17,37
Valor neto a recibir (A-B):		\$ 729,87

TERCERO.- A continuación, el (la) empleador procede a entregar mediante cheque certificado o transferencias bancarias a el (la) ex trabajador la suma de \$ SETECIENTOS VEINTINUEVE DÓLARES 87/100 CENTAVOS DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA.

CUARTO.- La entrega de dichos valores y la firma de la presente acta, no significa por ningún motivo o forma alguna, la renuncia por parte del trabajador a cualquier reclamo administrativo o judicial que con posterioridad se considere asistido conforme a la Ley.

QUINTO.- Para constancia de todo lo actuado, los comparecientes aceptan expresamente que han usado la herramienta electrónica del Ministerio del Trabajo y luego de ratificarse en el contenido íntegro de este documento, lo firman por triplicado, y se adjunta los comprobantes de pago mencionados en la cláusula tercera de la presente acta.

El presente instrumento cuenta con pleno reconocimiento jurídico y será considerado como medio de prueba válido ante cualquier autoridad administrativa o judicial, de conformidad con lo establecido por la Ley de Comercio Electrónico, Firmas Electrónicas y Mensajes de Datos y su Reglamento de Aplicación.

EX – EMPLEADOR

MUY LUCERO SEGUNDO SALVADOR  
0101331395001

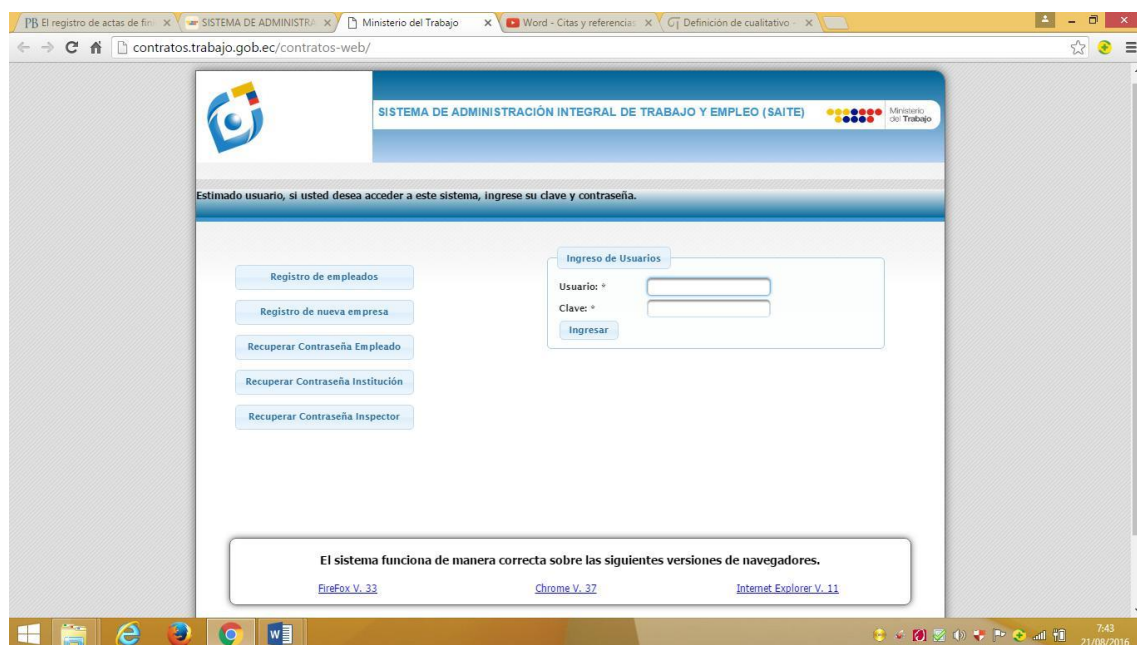
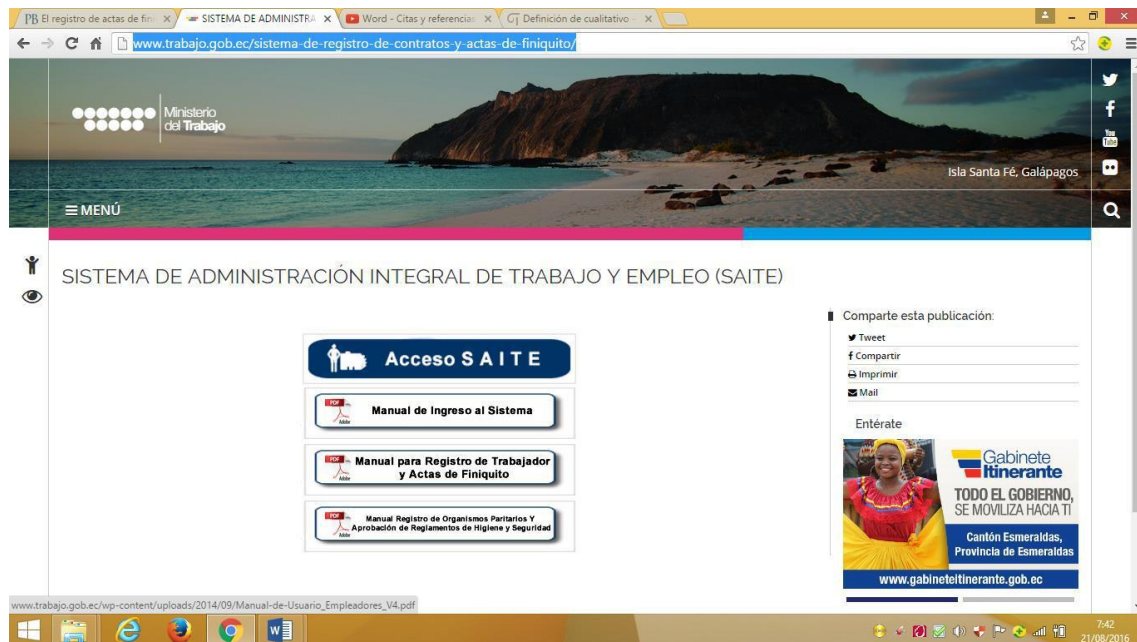
EX – TRABAJADOR

ALVARADO VILLA ROCIO GABRIELA  
0105139240

# SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN INTEGRAL DE TRABAJO Y EMPLEO (SAITE).

## ANEXO 2

LINK: <http://www.trabajo.gov.ec/sistema-de-registro-de-contratos-y-actas-de-finiquito/>



# PASOS PARA GENERAR Y REQUISITOS PARA FIRMAR UN ACTA DE FINIQUITO, FRENTE AL INSPECTOR DE TRABAJO.

## ANEXO 3

LINK: <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/actas-de-finiquito-ecuador/>

The screenshot shows the website interface for 'Actas de finiquito en línea'. At the top, there is a navigation bar with links like 'Inicio', 'Guía de trámites', and 'Consulta Jurídica'. Below this is a banner for 'CALCULAR: Liquidación, Vacaciones, Horas extras, Pensión alimenticia, Décimos'. The main content area features a search bar and a 'Texto a buscar...' input field. A sidebar on the right lists various legal categories such as 'ARRIENDOS', 'BIBLIOTECA', 'BIESS', etc. The main text area contains the title 'Actas de finiquito en línea' and a 'Descargar Plantilla Gratis' button with a right-pointing arrow. Below the button, it says 'Plantillas Personalizadas en PDF, Word, y Más con YourTemplateFinder!'.

The screenshot shows the 'Pasos para generar un acta de finiquito por parte del empleador en Ecuador' page. It begins with a heading and a list of 11 numbered steps: 1. Dirigirse a la página web: [www.trabajo.gov.ec](http://www.trabajo.gov.ec); 2. Ingresar al link 'Generar Actas de Finiquito en Línea' dentro del módulo 'Viceministerio de Trabajo y Empleo'; 3. Registre su empresa o persona natural; 4. Llene el Acta de Finiquito; 5. Imprima el Acta de Finiquito; 6. Imprima los turnos que el sistema genera automáticamente; 7. Pida al Ministerio de Relaciones Laborales el día y la hora señalada en el turno, adjuntando todos los requisitos que se encuentran en la página web: [www.mtr.gov.ec](http://www.mtr.gov.ec), para ser atendido por el Inspector de Trabajo autoritariamente asignado; 8. Firma y legalización de Actas de Finiquito ante el Inspector de Trabajo. Below the steps, there is a section for 'Requisitos para la firma del acta de finiquito frente al inspector', listing 11 items such as 'Impresiones originales con su respectiva firma del representante legal o empleador de cada una de las actas generadas por trabajador (sin copias)', 'Copia del RUC', 'Copia del nombre vigente del Representante Legal', etc. The page also features a sidebar with a 'CÓDIGO DEL TRABAJO ECUADOR 2015' banner and a 'Calculadora Laboral' widget.

# CALCULADORA DE FINIQUITO (LIQUIDACIÓN LABORAL)

## ANEXO 4

LINK: <http://www.ecuadorlegalonline.com/category/calculadoras/>

The screenshot shows the website's main navigation menu with categories like 'ARRIENDOS', 'BIESS', 'CONSULTA JURÍDICA', 'DENUNCIAS', 'DIVORCIOS', 'E-FACTURA', 'IESS', 'INMUEBLES', 'LABORAL', 'NOTARIAL', 'PENAL', 'SERVICIO PÚBLICOSRI', and 'TRANSITO'. The 'LABORAL' category is highlighted. A sidebar on the right contains search options for 'Consulta de Multas de tránsito', 'Consulta valor de la matrícula', 'Consulta el RUC', and 'Consulta de deudas'. The main content area lists various calculators, with 'Calculadora de finiquito (liquidación laboral)' selected and highlighted in blue.

LINK: <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/calculadora-de-liquidacion-finiquito/>

The screenshot displays the 'SIMULADOR PARA EL CALCULO DE LA LIQUIDACION (ACTA DE FINIQUITO)' form. It includes fields for 'Tipo de Contrato Individual' (set to 'Contrato Verbal'), 'Causas para la terminación del contrato Individual' (set to 'Por renuncia voluntaria'), 'Ultima remuneración mensual completa recibida' (366 US\$), 'Fecha de ingreso del trabajador' (14/02/2010), 'Fecha de salida del trabajador' (15/01/2015), 'Región en la que presta servicios el trabajador' (Sierra), and 'Es mujer embarazada' (No). A 'Siguiente' button is at the bottom. The right sidebar features a 'CÓDIGO DEL TRABAJO 2015' banner and a 'Calculadora de Liquidación (Acta de finiquito)' link.