

Análisis Jurídico de la Impugnación del Documento de Finiquito ante el Juez de Trabajo

Esthefania Anamilet Soto Salazar¹

esoto5@utmachala.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-4987-971X>

Estudiante de la Carrera de Derecho
Universidad Técnica de Machala, Ecuador

Jean Carlos Jumbo Castillo

jjumbo6@utmachala.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-1258-6953>

Estudiante de la Carrera de Derecho
Universidad Técnica de Machala, Ecuador

Dr. Guido Ecuador Peña Armijos

gepena@utmachala.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-9634-1333>

Docente de la carrera de Derecho
Universidad Técnica de Machala, Ecuador

RESUMEN

En el presente artículo realizamos un análisis jurídico de la impugnación de documento de finiquito ante el Juez de Trabajo, ya que consideramos que la impugnación al acta de finiquito es una acción inconstitucional por cuanto vulnera principios y derechos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, tales como el derecho a la seguridad jurídica, derecho al debido proceso y al ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones; y principios como el de simplificación, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal. Dado que la finalidad del documento de finiquito es dejar extinta la relación laboral, la misma que enfatiza que las partes declaran y aceptan que el empleador queda libre de cualquier responsabilidad laboral. Para poder determinar dicha inconstitucionalidad analizamos la definición del documento de finiquito, requisitos, tramite, estructura y la impugnación a la misma; al igual que analizamos la importancia del Inspector del Trabajo en este tipo de trámites y establecimos cuales eran sus facultades y competencias como órgano regular por parte del gobierno. De igual manera determinamos la importancia y el valor de los precios y derechos constitucionales antes mencionados que son infringidos a través de este tipo de acciones. Para esta investigación utilizamos métodos como el exegético, hermenéutico, analítico y descriptivo; ya que de esta manera estudiamos las normas jurídicas pertenecientes a nuestra investigación como lo es Código del Trabajo y la Constitución, permitiéndonos determinar la inconstitucionalidad de la impugnación del documento de finiquito ante un Juez de Trabajo.

Palabras claves: *derecho laboral; impugnación; documento de finiquito; inconstitucionalidad; relación laboral; inspector del trabajo.*

¹ Autor principal

Correspondencia: esoto5@utmachala.edu.ec

Legal Analysis of the Challenge of the Settlement Document Before the Labor Judge

ABSTRACT

In this article we make a legal analysis of the challenge to the settlement document before the Labor Judge, since we consider that the challenge to the settlement document is an unconstitutional action because it violates principles and rights established in the Constitution of the Republic of Ecuador, such as the right to legal certainty, the right to due process and to be heard in a timely manner and under equal conditions; and principles such as simplification, efficiency, immediacy, celerity and procedural economy. Given that the purpose of the settlement document is to terminate the employment relationship, which emphasizes that the parties declare and accept that the employer is released from any labor liability. In order to determine such unconstitutionality, we analyzed the definition of the settlement document, requirements, procedure, structure and the challenge to it; we also analyzed the importance of the Labor Inspector in this type of procedures and established which were its faculties and competencies as a regular organ of the government. We also determined the importance and value of the aforementioned principles and constitutional rights that are infringed through this type of actions. For this investigation we used methods such as the exegetical, hermeneutical, analytical and descriptive; since in this way we studied the legal norms pertaining to our investigation such as the Labor Code and the Constitution, allowing us to determine the unconstitutionality of the challenge of the termination document before a Labor Judge.

Keywords: labor law; challenge; termination document; unconstitutionality; labor relationship; labor inspector; employment law.

Artículo recibido 17 agosto 2023

Aceptado para publicación: 22 septiembre 2023

OBJETIVO GENERAL

- Determinar la inconstitucionalidad de la impugnación del acta de finiquito ante el juez de trabajo, de una relación laboral inexistente.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar la figura del acta de finiquito como documento para dar por terminada la relación laboral.
- Valorar la importancia de los requisitos y solemnidades formales y materiales del acta de finiquito.
- Precisar los derechos constitucionales vulnerados ante la injusta impugnación del acta de finiquito celebrada satisfactoriamente ante el inspector de trabajo.

INTRODUCCIÓN

Debemos hablar del Derecho Laboral, puesto que es aquella rama que estudia la relación entre el empleador y el trabajador, y consigo se crea el Código del Trabajo, el mismo que regula la relación y comportamiento tanto del empleador como el trabajador, norma mediante la cual se controla la relación laboral respecto a los derechos, obligaciones y prohibiciones establecidas en la norma. Pero, además tenemos que recordar que el Código del Trabajo, es tanto una norma sustantiva como adjetiva, por cuanto se establecen conceptos, derechos, deberes, prohibiciones, entre otras; pero también es una norma adjetiva respecto a que se estipulan los procesos y/o procedimientos a cumplir en el caso de iniciar una acción en el ámbito laboral, aunque también existe otra norma suplementaria como lo es el Código Orgánico General de Procesos (COGEP). Pese a ellos, en relación al tema que nos compete nos limitaremos a estudiar únicamente el Código del Trabajo, respecto a la impugnación del documento de finiquito.

En el presente trabajo de análisis, procederemos a analizar la figura de la impugnación del documento de finiquito ante el juez de trabajo, por cuanto en nuestra normativa podemos iniciar una acción tanto en vía judicial, como en vía administrativo; el documento de finiquito es aquel que permite dar fin a la relación laboral; ya sea por cualquiera de las formas que se puede dar por terminada la relación laboral conforme lo establece el Código del Trabajo. El problema reside en la confusión o la mala interpretación de la ley, puesto que el artículo 595 del Código del Trabajo

es claro cuando se establece cuáles son las causas por las cuales se podrá impugnar el acta de finiquito, sin embargo existen trabajadores que aun ya habiendo firmado dicho documento de manera libre y voluntaria proceden a impugnar, argumentando posteriormente que no están de acuerdo con los valores establecidos para la liquidación, sin embargo el momento oportuno para oponerse es ante el Inspector del Trabajo, y entonces se tomaran otras medidas. Es por ello que de cierta forma creemos que existe un vacío legal, por lo cual se deberían ampliar las causales para impugnar el acta de finiquito, entre ellos el de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, pero por ello es su momento oportuno es libre de expresar y dar a conocer de su malestar frente a los establecido en el acta y proceder de otra manera.

Según Fernando Orellana (2006), la impugnación es un derecho de las partes, tanto del accionante como accionado, del cual su finalidad es atacar la resolución o diligencia procesal emitida por autoridad competente; con este mecanismo tratamos de demostrar que existe algún tipo de error por parte del juez o secretario del proceso. (pág. 167)

David Proaño, Diego Coka y Rosa Chugá (2021), establecen además que la impugnación es discrecional y voluntario de las partes procesales, puesto que las partes son quienes deciden si impugnan o no la resolución. (pág. 4)

De acuerdo, a lo establecido en las leyes ecuatoriana el acta de finiquito es aquel documento legal y legítimo, mediante en el cual se establecen y formalizan los valores correspondientes a la liquidación de un trabajador para así dar por terminada la relación laboral, y por ende el empleador quedar exento de cualquier obligación, dicho documento debe ser firmado por ambas partes (empleador y trabajador) ante el Inspector de trabajo, el mismo que dará fe y constancia de que todos los valores hayan sido debidamente pormenorizados y calculados dentro de dicha acta; pero en relación a lo establecido en el Artículo 595 del Código del Trabajo, el documento de finiquito o conocido también como Acta de Finiquito, puede impugnarse si no se realiza ante el inspector de trabajo y si éste determina que los valores correspondientes a la liquidación están debidamente pormenorizados; estas son las dos únicas causas por las cuales el acta de finiquito puede ser impugnada.

Sin embargo, existen casos en los que se cumple con dichas solemnidades o requisitos establecidos en la ley y pese a ello el ex trabajador impugna el acta, pero recordemos que el momento oportuno para oponerse a dicha acta de finiquito es ante el inspector de trabajo y de no estar de acuerdo con los valores establecidos simplemente no la deben firmar, puesto que una vez firmada deja extinta la relación laboral que tenía con su ex empleador y a su vez, declara que su deseo es dar por terminada la relación laboral y que acepta la liquidación determinada ante el inspector de trabajo. Cumpliendo con las garantías básicas del derecho al debido proceso, como el de ser escuchado en el momento oportuno y esto es ante la respectiva autoridad administrativa competente para el caso, es decir, que ya firmada el acta las partes se dan por complacidas con lo establecido en el documento, sin vulnerar ninguno tipo de derecho o principio constitucional; ya que claro está, que firman de manera libre y voluntaria.

Se conoce con el nombre de documento de finiquito, el medio por el cual un trabajador acepta la liquidación de sus haberes pendientes de pago y, si fuere el caso, de las indemnizaciones las que tiene derecho. Por medio de este documento se aprueba la terminación de la relación laboral. La suscripción de un acta de finiquito se las hace ante el inspector de trabajo con la presencia del trabajador y del empleador y su delegado. La realización de este nuevo mecanismo de actas de finiquito ayuda a ahorrar tiempo, ya que automáticamente el empleador recibirá el turno con la hora y el día en que deberá acercarse a la Inspección del Trabajo para firmar el Acta.

Para René Navarro (2011), el Finiquito es aquel instrumento suscrito por el trabajador y empleador de forma libre y voluntaria, con motivo de la terminación de la relación laboral en el que se deja estipulado el cabal cumplimiento de las obligaciones emanadas en el contrato de trabajo, y este acto tiene carácter transaccional, para así extinguir derechos y obligaciones de naturaleza laboral. (pág. 95). Y Elena Desdentado (2015), coincide en que el finiquito es un remate de cuentas, como resultado de la terminación de la relación laboral, y que su objetivo es liquidar las obligaciones económicas pendientes de pago en el momento de la extinción de la obligación laboral. (pág. 1067).

Además, David Gómez (2021), establece que el finiquito es aquel acto jurídico que se materializa con la extinción de la relación laboral, que una vez celebrada el trabajador ya no tendrá tal

condición, correspondiéndole la calidad de ex trabajador; y en dicho finiquito ambas partes mediante consentimiento propio están de acuerdo con lo contenido en dicho documento. (pág. 43).

Consideramos que la impugnación del acta de finiquito, sin fundamento en alguna de las causales del artículo 595 del Código del Trabajo, vulnera el derecho al debido proceso, respecto al proceso que se lleva ante una autoridad administrativa como lo es en este caso, el Inspector de Trabajo; puesto que si bien es cierto la impugnación al acta de finiquito se convierte en inconstitucional cuando, pese a que se ha pormenorizado los valores a liquidar y se ha celebrado y firmado ante la autoridad competente, el trabajador decide impugnar o demandar al ex empleador, pese a que con la firma del acta de finiquito se ha dejado por escrito la aceptación del trabajador a recibir los valores acordados, así mismo como el de dar por terminada la relación laboral sin que exista ningún tipo de obligación pendiente.

METODOLOGÍA

La metodología de la investigación, ha sido un campo de estudio que ha aportado en gran magnitud para el estudio y análisis de las diferentes áreas del conocimiento que existen, es así que podemos establecer un contacto con la realidad social, es decir, que se nos permite comprender los problemas que surgen dentro de nuestra sociedad y de esta manera estudiarlos y tratar de darles una solución.

Según Gómez (2012) la metodología de la investigación es aquella que nos guiará, y será el camino para ordenar todos los métodos a aplicar para de esta forma obtener el conocimiento verdadero acerca del tema a investigar (pág. 11). Para poder entender la realidad hemos desarrollado diferentes procesos metodológicos significativos para nuestra investigación, para que así nuestras conclusiones tengan el mínimo margen de error. Por lo cual dentro de la investigación existen diversos métodos y técnicas que permiten recolectar información adecuada y eficiente para el desarrollo de nuestra investigación.

Por ello, para la presente investigación nosotros hemos utilizado el método exegético, que es aquel que permite estudiar y analizar los cuerpos normativos y las leyes como lo son la Constitución, el Código del Trabajo y acuerdos ministeriales que aportaron al desarrollo de nuestra investigación.

Así mismo, utilizamos los métodos descriptivo, hermenéutico y analítico; estos tres métodos están correlacionados por cuanto una vez hecho el estudio y análisis adecuado de las normas y leyes jurídicas, pudimos contextualizar la realidad procesal, y así poder describirla y relacionarla con la realidad socio-jurídica que se aplica en este tipo de procesos en del Documento o Acta de Finiquito, que gracias a los métodos de investigación hemos podido determinar un concepto legal de dicha figura y entender que es aquel documento que da por terminada una relación laboral y que es celebrada por el empleador y el trabajador ante el Inspector del Trabajo, así como se ha determinado los requisitos necesarios, el trámite correspondiente a ejecutarse, la estructura y/o contenido que debe tener el Acta de Finiquito, y también el cuándo y porqué se la impugna, y ante que autoridad debe hacérselo; y por ultimo pero no menos importante, por qué nosotros consideramos que la impugnación del Acta de Finiquito es Inconstitucional cuando se ha cumplido con lo estipulado en la ley.

DESARROLLO

Contrato Individual de Trabajo

Un contrato es aquel acto voluntario, jurídico y legal a través del cual dos o más personas se obligan a dar, hacer o no hacer alguna cosa; ahora bien, en el ámbito laboral y conforme lo estipula la ley, un contrato individual de trabajo es aquel convenio en el cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, a cambio de una remuneración fijada en el convenio.

Pero debemos recordar que el contrato de trabajo no necesariamente es imperativo para perfeccionar la relación laboral; puesto que la relación laboral se origina desde un acuerdo de voluntades ya sea de manera tacita o verbal hasta un acuerdo por escrito. Si bien es cierto existen muchas personas que realizan trabajos bajo una subordinación o relación de dependencia, pero sin embargo no poseen un contrato de trabajo por escrito, pero ello no significa que no gocen o ejerzan los derechos y las garantías que establece la Constitución o el Código del Trabajo, u otra ley pertinente a esta rama laboral.

“La simulación del contrato individual de trabajo ha venido presentándose en el Ecuador, por parte de los empleadores. Desde la perspectiva que los trabajadores han permitido tal conducta

por la necesidad de trabajar y solventar sus necesidades personales, indirectamente renuncian a sus obligaciones laborales y sin darse cuenta que se estaría violentando en principio de Irrenunciabilidad, al permitir que los empleadores continúen trasgrediendo ese derecho adquirido.” (Gaspar Santos, Alvarado Onofre, & Díaz Basurto, 2020, pág. 389)

Como es bien sabido, un sinnúmero de personas, mantienen una relación laboral sin haber suscrito un contrato de trabajo, esto es porque previamente existió un acuerdo verbal del cual ya se perfeccionó la relación laboral, y es desde allí que ambas partes contraen derechos, obligaciones, prohibiciones y garantías; pero repito la parte más débil de la relación siempre será el trabajador pero eso no significa que quedara desamparado, o sus derechos serán vulnerados, puesto que los derechos de trabajador son irrenunciables e intangibles, así lo estipula nuestra Carta Magna y el Código del Trabajo, significa que pese a no haber suscrito un contrato por escrito, ellos no renuncian a sus derechos.

Para Walker el contrato de trabajo “es como la espina dorsal del Derecho Laboral, su naturaleza sui generis, de contenido ético, de respeto a la personalidad y a la dignidad del hombre, lo que lo diferencia substancialmente de los contratos despersonalizados del derecho común” (1967, pág. 8), el autor resalta el valor y la dignidad del ser humano. Es por ello que los contratos de trabajo no es un simple contrato, por el contrario, es complejo y es por ello que tiene por finalidad establecer cláusulas que permitan llevar la relación laboral de manera armónica, respetando y manteniendo claras las actividades, derechos, obligaciones y prohibiciones de las partes dentro del contrato.

En el contrato de trabajo, una de sus características principales es que este es bilateral, por lo que ambas partes deberán aceptar de forma libre y voluntaria, para así obligarse recíprocamente a cumplir con lo que deben hacer o dar, conforme lo estipule el contrato. Además de ello, es un contrato consensual, porque basta el consentimiento de las partes, y este existe desde que ambos han acordado las cláusulas del mismo, sin haber constancia alguna por escrito, ello en concordancia con el artículo 12 del Código del Trabajo. Y, por último, pero no menos importante, el contrato de trabajo debe contener los elementos suficientes que establece la ley, entre ellos: las

partes de la relación laboral, la prestación del servicio, la relación de dependencia y la remuneración.

Ahora desarrollaremos de maneras más completa los elementos esenciales en la relación laboral, estos son: las partes contratantes o que suscriben el contrato como lo son el trabajador y el empleador; el objeto del contrato que este viene siendo los servicios; la dependencia o subordinación de poder, es decir la facultad que tiene el empleador sobre el trabajador para exigir un servicio; la remuneración, que vendría siendo el sueldo o salario que percibe el trabajador; el lugar donde deberá realizarse el trabajo; y por último el plazo, esto es el tiempo de duración del contrato.

Relación Laboral

La relación laboral es un nexo jurídico derivado de un contrato laboral, en el cual participan dos o más partes, estas son el empleador y el trabajador; en el cual se establece cinco elementos propios de un contrato laboral, como son las partes contratantes, la relación de dependencia, la prestación de servicio o trabajo, la remuneración y el plazo. Por ende, es el convenio mediante el cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales a otra persona, bajo su dependencia, y esto será a cambio de una remuneración. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2006, pág. 3)

La relación laboral según nuestra constitución debe ser bilateral y directa, es decir ambos estar de acuerdo de forma libre y voluntaria. Por esta razón, es que la relación laboral se basa en los principios de equidad y justicia social, ya que busca que exista un equilibrio de los factores que intervienen en la relación, puesto que el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad frente al empleador, y como consecuencia a ellos se estableció que el derecho laboral forma parte del derecho social.

Según Aleida Fernández y Martha Sarmiento (2020), la justicia social es la estructura básica de la sociedad, respecto a las instituciones sociales básicas del Estado y su labor de disposición y las políticas afirmativas que permiten poner en igualdad los derechos de las personas de una sociedad en igual condición. (pág. 15)

Y allí surge lo dicho por Luis Villavicencio (2018), respecto a que la igualdad es un principio relacional e histórico, por cuanto requiere de la comparación de al menos dos personas o circunstancia para así determinar si lo debido es el trato igual o desigual, tomando en cuanto el principio de que a los iguales se los trata como iguales y a los desiguales como tales, perfeccionando el sentido de equidad. (pág. 54)

En la relación laboral existen dos partes preestablecidas, el empleador y el trabajador.

El empleador “... *es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante la retribución*” (Néstor de Buen Lozano citao por Méndez Cruz, 2009, pág. 41), esto quiere decir que es la persona quien puede guiar y sostener la actividad laboral, pero requiere contratar a otra u otras personas para que trabajen para él a cambio de una retribución; y según nuestro Código del Trabajo, el empleador es aquella persona jurídica o natural que aporta el capital y el proceso productivo de una empresa, es quien da las ordenes porque sabe cómo dirigir la actividad laboral.

Por otro lado, el trabajador según el Código del Trabajo es la persona que se obliga a la prestación de un servicio o a la ejecución de una obra, pero además se hacen dos connotaciones importantes que dentro de lo que denominamos Trabajador, existen el empleado y obrero. La diferencia entre el empleado y obrero es tu forma de trabajo, mientras que el empleado realiza su trabajo con base a su intelecto y percibe un sueldo, el obrero realiza su trabajo con base a su fuerza física y este recibe un salario. Y así surge otra diferencia y es que a la remuneración que se le paga al empleado se denomina sueldo, y la que se le paga al obrero se denomina salario; su diferencia básica es que el salario se paga por jornadas de labor, las llamadas quincenas, y por otro lado tenemos al sueldo que se paga por meses.

Es importante destacar que el Código del Trabajo, como norma jurídica de las relaciones laborales ha establecidos ciertos parámetros en cuanto a la capacidad para suscribir contratos, es decir, que se debe gozar de cierta aptitud; es por ello que se ha establecido que en el Ecuador la edad mínima para contratar es de quince años de edad, según nuestro ordenamiento jurídico la persona que cumpliere los quince años de edad posee la suficiente capacidad legal para suscribir contratos de

trabajo, sin necesidad de algún tipo de autorización y por ende la remuneración será entregada directamente a ellos.

Ya establecida la relación laboral y cumpliendo con las disposiciones que determina la ley, esta otorgar derechos y obligaciones a las partes, mismas que deberán establecerse en el contrato de trabajo y otras que se encuentran estipuladas en el Código del Trabajo y principios constitucionales, que permiten que exista una relación armónica; y según Hernando Jiménez (2011), la relación se vuelve armónica cuando dicha relación no genera problemas, pero no solo ello, sino que también ambas partes de la relación contribuyen con la estabilidad de la otra. (pág. 38)

Terminación de la Relación Laboral

En nuestra legislación ecuatoriana y mediante el Código del Trabajo, se ha establecido que existen nueve formas por las cuales se puede dar por terminada la relación laboral empleador-trabajador; misma que se deberán dejar por escrito y mediante constancia en el documento de finiquito. Las causas por las cuales se puede dar por terminado el contrato individual de trabajo son las siguientes:

1. Por las cláusulas establecidas previamente en el contrato individual de trabajo.
2. Por acuerdo libre y voluntario de las partes.
3. Por la conclusión del objeto del contrato individual de trabajo.
4. Por muerte o incapacidad del empleador, en caso de que sea una persona jurídica por su extinción y de ser personal natural por su insolvencia; siempre y cuando no hubiere representante legal o sucesor que continúe con el negocio.
5. Por muerte o incapacidad permanente y total para realizar la labor, que desempeñaba el trabajador.
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite el trabajo.
7. Por visto bueno, de conformidad con los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, en cuanto a las causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador y el trabajador, respectivamente.

8. Por desahucio, presentado por parte del trabajador mediante un aviso por escrito, en el cual se indica que su deseo es terminar la relación laboral.
9. Por despido intempestivo, cuando el empleador decide dar por terminado el contrato de trabajo sin que exista causa legal alguna a su favor, de conformidad con el artículo 188 del Código del Trabajo.

El Documento o Acta de Finiquito

El documento de finiquito o conocido también como el Acta de Finiquito, es aquel documento legal y jurídico, que permite dar por terminada la relación laboral entre el empleador y el trabajador, previamente habiendo reconocido la liquidación de haberes pendientes y la indemnización que tiene por derecho el trabajador; para ello cada uno de los valores deberán ser descritos de manera pormenorizada. Además, dicha acta de finiquito debe ser debidamente celebrada ante la autoridad competente, como lo es en este caso el Inspector del Trabajo, esto con la finalidad de garantizar un correcto procedimiento para ambas partes, para de esta manera evitar cualquier tipo de irregularidades que se pueda presentar en la liquidación de los haberes; y a su vez garantizado el derecho al debido proceso que se estipula en el artículo 76 de la Constitución. El concepto dado u obtenido por parte del Ministerio del Trabajo, es que el acta de finiquito es aquel *“Documento legal mediante el cual se formaliza el pago de valores correspondientes a la liquidación, que se produce entre el ex trabajador y el ex empleador que dan por terminado la relación laboral”* (Ministerio del Trabajo, 2023)

Pero si bien es cierto, el documento de finiquito no cuenta con un concepto estrictamente establecido o determinado por la ley, por ello existen distintas posturas doctrinarias, entre ellas las que ha establecido la profesora Raquel Poquet Catalá, en una primera concepción estricta ha señalado que el acta de finiquito tiene efecto extintivo y liquidatorio, que por ello se declara la terminación de la relación laboral, además que se expresa que el trabajador está completamente saldado y no tiene nada que reclamarle a su ex empleador; en este sentido podemos entender que el acta o documento de finiquito es aquella declaración libre y voluntaria por parte del trabajador de dar por terminada la relación laboral y de manifestar que ninguna de las partes se deben nada

entre sí, y que renuncia a toda acción de reclamación frente al empleador. (La controvertida eficacia liberatoria del finiquito, 2017, pág. 455)

Raquel Poquet Catalá, en un sentido más amplio ha establecido que el acta de finiquito no exclusivamente es el deseo de una de las partes, de dar por terminada la relación laboral, sino que por meras situaciones generadas por el contrato de trabajo o por mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador; pero que quiere conceder la eficacia liberatoria a deudas extra laborales, vinculadas a la relación laboral. (La controvertida eficacia liberatoria del finiquito, 2017, págs. 455-456)

Por otro lado, para Desdentado Daroga citada por José Lastra el acta de finiquito *“consiste en una declaración escrita, donde las partes (empresario y trabajador) declaran la extinción de la relación laboral e incluyen la liquidación de las obligaciones pendientes. Es una manifestación expresa de la voluntad, y quienes la suscriben informan sobre la liquidación de las cuentas pendientes, así como la constatación del pago realizado por el empresario al trabajador; pero junto a este contenido básico suelen incluirse cláusulas en las que el trabajador da su conformidad a la liquidación y a la extinción del contrato de trabajo, declarando hallarse “liquidado y finiquitado” y comprometiéndose a “no entablar ningún tipo de reclamación futura”* (El finiquito. Reconocimiento del pago, transacción o renuncia, 2017, pág. 1064)

Lo que trata de explicar Lastra, es que el documento de finiquito es una declaración para dar por extinta la relación laboral, en la cual se incluye la constancia del pago de haberes, además de la indemnización que le pertenece al trabajador; es decir que, el trabajador declara ser liquidado y/o indemnizado y finiquitado de debida forma, por lo cual se compromete a no presentar ningún tipo de reclamación futura. Incluso la profesora Desdentado, considera que el acta o documento de finiquito no es solo una declaración, sino un recibo de pago, mediante el cual el empleador podrá utilizar como medio de prueba del pago realizado.

Para Álvarez Jorge y Fuentes Verónica el acta de finiquito *“es el documento mediante el cual el empleador y trabajador saldan cuentas que se encontraban pendientes y por ende, se suscribe en un instrumento jurídico; este instrumento que es generado oficialmente por el órgano rector de la cartera de trabajo tiene formalidades que cumplir, su inobservancia e incumplimiento conlleva*

a la impugnación de esta acta por vía judicial.” (Incumplimiento del pago del acta de finiquito en caso de terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo y sus implicaciones jurídicas coercitivas., 2019, pág. 6)

Hace años el trámite para el documento o acta de finiquito era netamente físico y/o presencial, pero el Ministerio del Trabajo a partir del año 2010 implementó un nuevo mecanismo para generar las actas de finiquito brindando una mejor atención a los usuarios, ello con base al principio de celeridad y economía procesal; y esto es generar el acta de finiquito por Internet a través de la plataforma del Ministerio del Trabajo, ya una vez generada el acta, consigo se genera un turno con la fecha y hora en la cual deberán suscribir el acta en presencia física del empleador y trabajador ante un Inspector del Trabajo en las oficinas del Ministerio.

Con esta nueva modalidad o mecanismo aplicado por el Ministerio del Trabajo, el trámite del acta de finiquito se lo realiza a través del Sistema Único de Trabajo (SUT); plataforma en la cual únicamente el empleador es quien debe y puede registrar el acta de finiquito con los valores de debe percibir el trabajador; ya sea por concepto de liquidación y/o indemnización.

Requisitos

Entre los requisitos necesarios se debe contar con:

1. El formulario obtenido del SUT para registrar los datos del trabajador cesante en el acta de finiquito.
2. La constancia de pago, transferencia bancaria o cheque certificado de los haberes laborales, esta deberá ser adjuntada en el SUT en formato PDF
3. El acta de finiquito pormenorizado; descargado, impreso, suscrito por ambas partes ante el Inspector del Trabajo y cargado en el SUT como constancia.

Trámite

Para realizar el trámite el empleador debe seguir los siguientes pasos:

1. Ingresar al Sistema Único de Trabajo (SUT) <https://sut.trabajo.gob.ec/>
2. Iniciar sesión con el usuario y contraseña correspondientes del empleador.
3. Ingresar a la opción de “Datos del Trabajador y Actas de Finiquito”

4. Seleccionar la pestaña “Actas de Finiquito”, y seleccionar la opción de “Registro de Actas de Finiquito” una vez aquí nos aparecerá la lista de los trabajadores con relación de dependencia.
5. Seleccionar la opción “Generar Acta de Finiquito”.
6. Llenar el formulario del trabajador que cesara de la relación laboral, de manera pormenorizada; esto es todos los haberes laborales, descuentos y/o indemnización.
7. Guardar la información en el Sistema Único de Trabajo (SUT).
8. Generar, descargar e imprimir el Acta de Finiquito, la cual deberá ser suscrita por el empleador y el trabajador.
9. Imprimir el turno que el sistema generará automáticamente, para que las partes acudan a las oficinas del Ministerio del Trabajo.
10. Cancelar los valores generados en el Acta de Finiquito al trabajador, ya sea por cheque, transferencia bancaria o efectivo.
11. Suscribir el Acta de Finiquito ante el Inspector del Trabajo.
12. Cargar el comprobante de pago (constancia de pago, transferencia bancaria o cheque certificado) y el Acta de Finiquito en el Sistema Único de Trabajo (SUT).
13. Guardar la información y registrar el Acta de Finiquito.

Pero además de ello, cabe indicar que al momento de ir a firmar el acta de finiquito se necesitan de ciertos requisitos, tales como:

1. Tres impresiones originales del acta de finiquito.
2. Copia del RUC del empleador, o copia del nombramiento vigente, del representante legal.
3. Copia de cedula y de certificado de votación del empleador o representante legal.
4. Copia de cedula y de certificado de votación del trabajador.
5. Comprobante o certificado del pago de la liquidación y/o indemnización.
6. Los demás que requiera el caso.

Ahora, conforme lo dispone el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0135 emitido por el Ministerio del Trabajo, y suscrito por el ex Ministro del Trabajo, Abg. Raúl Ledesma Huerta, se dispone que el empleador tiene la obligación de generar y registrar el acta de finiquito y la constancia de pago, en el plazo de 30 días contados a partir de la terminación de la relación

laboral; a excepción de cuando la terminación de la relación laboral se da por desahucio o por mutuo acuerdo, en esos casos el plazo será de 15 días a partir de la terminación de la relación laboral. Además, cabe indicar que existen una multa si el empleador no registra el acta de finiquito a tiempo, pero previo a ello el Ministerio del Trabajo debe notificar al empleador con una providencia preventiva de sanción para que registre dicha acta en el término de 5 días, desde la fecha de la notificación; y en caso de hacer caso omiso a ello, se emitirá una resolución sancionatoria, la misma que establece una multa de \$200.00 para el empleador. (Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0135, 2017, pág. 7)

Estructura

Para que un acta de finiquito sea legal, deberá contener los siguientes elementos:

Título: Es la primera parte del documento, la misma que se titula como “ACTA DE FINIQUITO”.

Comparecientes: Son comparecientes el empleador y el trabajador, quienes deberán suscribir el acta de finiquito en presencia del Inspector del Trabajo, para ello se señalan nombres, números de cédulas; además del consentimiento de las partes de estar de acuerdo con el contenido del acta de finiquito.

Antecedentes: Se establecen datos como el inicio y terminación de la relación laboral, el tipo de contrato, la remuneración y la causa para la terminación de la relación laboral.

Liquidación de Haberes: Se describen y pormenorizan todos los haberes de los cuales el trabajador tiene derecho. Estos son los ingresos y descuentos a favor del trabajador, tales como:

Ingresos.

1. Desahucio.
2. Indemnización por despido intempestivo.
3. Indemnización por embarazo.
4. Indemnización por dirigencia sindical.
5. Indemnización por enfermedad no profesional.
6. Indemnización por discapacidad.
7. Indemnización por terminación antes del plazo.

8. Décima tercera remuneración.
9. Décima cuarta remuneración.
10. Vacaciones del último período.
11. Utilidades.

Descuentos.

1. Valor calculado que debe aportar al IESS.

Comprobante de Pago: Es la forma de pago de la liquidación de haberes, ya sea mediante constancia de pago, transferencia bancaria o cheque certificado indicando el valor total a recibir el trabajador.

Declaración de aceptaciones: Las partes aceptan todos los datos descritos y establecidos en el acta de finiquito, así como la información de los comparecientes, los antecedentes, la liquidación de haberes (total recibir el trabajador), la forma o comprobante de pago

Firma de los comparecientes: Es el modo en que la terminación de la relación laboral se perfecciona, por lo cual las partes deben suscribir el acta de finiquito para que goce de legalidad y surta los efectos legales pertinentes; siempre y cuando acepten que el acta de finiquito está debidamente pormenorizada y celebrada ante autoridad competente, conforme al artículo 595 del Código del Trabajo, quien es el Inspector del Trabajo.

Impugnación del Documento de Finiquito

Ahora bien, ya una vez establecido el concepto del Documento de Finiquito, sus requisitos, el trámite y los elementos que dicha acta de finiquito debe contener; analizaremos el tema de la impugnación de dicha acta, es así que el Art. 595 del Código del Trabajo establece que *“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”*; de allí podemos reconocer que nuestra legislación establece dos causas por las cuales el acta de finiquito puede ser impugnada y estas son:

1. Si la liquidación no hubiere sido practicada ante el Inspector del Trabajo.
2. Si la liquidación no hubiere sido pormenorizada.

Si bien es cierto que el accionante tiene el derecho de impugnar el acta de finiquito, también tiene la obligación de impugnarla de debida y legal forma, esto significa que debe cumplir con las formalidades que establece la ley, es decir, como lo establece la norma sustancial para el presente caso como lo es el Código Orgánico General de Procesos (COGEP). Esto significa que, al establecer el recurso de impugnación, la única forma en que ésta puede ser procedente es si cumple con alguna de las causas establecidas en el artículo 595 del Código del Trabajo; es decir, que el accionante que desee impugnar el acta de finiquito, necesariamente debe establecer como pretensión clara y precisa que impugna el acta por alguna de las causales ya antes indicadas, ya que de no hacerlo dicha impugnación carece de fundamento y justificación alguna, incluso debería adjuntar dicha acta de finiquito como medio de prueba; y por ende se vulneraría el principio de seguridad jurídica establecido en la Constitución.

El problema reside en la confusión o la mala interpretación de la ley, puesto que el artículo 595 del Código del Trabajo es claro cuando se establece cuáles son las causas por las cuales se podrá impugnar el acta de finiquito, sin embargo existen trabajadores que aun ya habiendo firmado dicho documento de manera libre y voluntaria proceden a impugnar, argumentando posteriormente que no están de acuerdo con los valores establecidos para la liquidación, sin embargo el momento oportuno para oponerse es ante el Inspector del Trabajo, y entonces se tomaran otras medidas.

Es por ello que de cierta forma creemos que existe un vacío legal, por lo cual se deberían ampliar las causales para impugnar el acta de finiquito, entre ellos el de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, pero por ello es su momento oportuno es libre de expresar y dar a conocer de su malestar frente a los establecido en el acta y proceder de otra manera.

Ya que consideramos que la impugnación del acta de finiquito vulnera el derecho al debido proceso, derecho a aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia, derecho a la seguridad jurídica. Lo cual es un perjuicio puesto que el ex trabajador decide impugnar el acta de finiquito que se celebró previamente, pese a cumplir con las solemnidades que exige la ley.

El Inspector de Trabajo

En primer lugar, para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Inspección del Trabajo: Lo que es y lo que hace), los inspectores del trabajo son aquellos agentes supervisores, asesores y ejecutores de la ley; es decir, que tienen por finalidad cumplir y hacer cumplir lo establecido en la ley (pág. 21). Como lo es en el caso del Ecuador, el Código del Trabajo, además de los principios, derechos y obligaciones establecidos en la Constitución, y demás normas supletorias a esta cartera de Estado.

El inspector del trabajo es aquella autoridad máxima y representante legal del departamento de Inspección del Trabajo o Inspectoría del Trabajo, institución perteneciente al Ministerio del Trabajo. El inspector del trabajo como servidor público tiene la obligación de cumplir todo lo que establece la ley, de conformidad a lo señalado en el artículo 226 de la Constitución, *“servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley”*.

Esto quiere decir que el Inspector del Trabajo es el encargado de administrar y ejecutar acciones que le permite la ley con base a las potestades que le faculta la ley; entre las funciones a desarrollar el Inspector de Trabajo tiene las de información, asesoramiento y orientación, control y acción, facultades de las cuales se encuentra revestido por lo establecido en el Código del Trabajo.

Dentro del tema en cuestión, respecto a la figura del Documento del Acta del Finiquito, el Inspector del Trabajo juega un rol importante dentro del procedimiento por cuanto el Inspector del Trabajo es la autoridad competente ante quien deben acudir las parte para firma el Acta de Finiquito, y del cual el Inspector del Trabajo tiene la obligación de determinar si los valores se encuentran pormenorizados de correcta manera para poder celebrar el acta de finiquito y que surjan los efectos pertinentes.

El Debido Proceso

Como bien sabemos todas las acciones judiciales o administrativas, tienen y deben cumplir con un proceso el cual permite que dichos asuntos se resuelvan de una mejor manera y en favor de las partes inmersas en el proceso, es por ello que el Estado ecuatoriano ha determinado pertinente e importante, establecer como derecho constitucional y fundamental, el derecho al debido proceso,

el cual consiste en el conjunto de formalidades y solemnidades fundamentales que deben cumplir tanto los asuntos administrativos como judiciales, para garantizar derechos, transparencia, eficacia, inmediación, entre otros principios primordiales en el sistema procesal ecuatoriano.

Para Martín Agudelo, el derecho al debido proceso es:

“el derecho fundamental que tienen todas las personas (naturales y jurídicas) a participar en procedimientos dirigidos por unos sujetos con unas determinadas condiciones y cuyo desarrollo en su forma, en su decisión y en la contradicción de los intervinientes deberá sujetarse a los lineamientos establecidos en las normas jurídicas. Es un derecho fundamental que reclama de procedimientos pluralistas y ampliamente participativos, en los que se asegure la igualdad y un debate que permita la defensa de todos sus participantes.” (El debido proceso, 2005, pág. 92)

Lo que nos da a entender el autor, es que el derecho al debido proceso es un derecho fundamental dirigido a todos y cada una de las partes inmersas en un proceso judicial o administrativo, es decir, que se deberán cumplir con los lineamientos establecidos por la ley; dicho de esta forma, es importante el ejercicio de dicho derecho puesto que en él se encuentran otros tipos de derechos y principios, mismo que tienen por objeto brindar y garantizar igualdad entre las partes.

“No obstante, ante los posibles abusos de quienes redactan el finiquito se ha intentado establecer unos requisitos y unos procedimientos para mitigar las consecuencias de la ambigüedad, imprecisión o posibles dudas. Esta finalidad tuitiva se justifica por la especial vulnerabilidad que el trabajador puede presentar en el acto de la firma, pues, de un lado, la posición de superioridad jerárquica que el empresario ocupa en la relación laboral puede facilitar el ejercicio por su parte de ciertas prácticas abusivas, tales como la de conminar al trabajador a firmar el finiquito en blanco y de forma anticipada a la resolución del contrato.” (Poquet Catalá, 2017)

Se ha determinado que el procedimiento por el cual se debía celebrar el Acta de Finiquito, era un tanto ambiguo y/o impreciso, puesto que el empleador ejercía superioridad jerárquica ante el trabajador, poniendo él las condiciones sin dar oportunidad al trabajador de opinar u oponerse ante el abuso de poder; por cuanto el procedimiento carecía de igualdad y justicia; por ello surgió la necesidad de mejorar el sistema y el procedimiento por el cual se celebraba el Acta de Finiquito,

lo cual permitió que tanto el empleador como el trabajador puedan opinar y tener el derecho de firmar libre y voluntariamente el Documento de Finiquito sin que exista ningún tipo de presión. Entre las solemnidades y formalidades que debe cumplir el derecho al debido proceso, en nuestra Constitución encontramos garantías básicas como la establecida en el numeral 1 del artículo 76, “Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, **garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes.**” (las negritas me pertenecen); así como el numeral 3 del artículo 76, “...Sólo se podrá juzgar a una persona ante un juez o **autoridad competente y con observancia del trámite propio de cada procedimiento.**” (las negritas me pertenecen); y el literal c del numeral 7 del artículo 76 “Ser escuchado en el **momento oportuno** y en **igualdad de condiciones.**” (las negritas me pertenecen).

Lo que tratamos de decir, es que en el proceso administrativo de la celebración del Acta de Finiquito ya se han establecido ciertas formalidades y solemnidades explicadas anteriormente, incluso el Estado se vio en la obligación de mejorar el sistema y brindar mayor seguridad a las partes para la suscripción de dicho documento legal; es así que consideramos que una vez suscrita dicha Acta de Finiquito por ambas partes, y cumpliendo con todas y cada una de las formalidades estipuladas en la ley, una de las partes impugne ante el juez de trabajo y dicha impugnación no sea fundamentada o justificada con base a algunas de las causas por las cuales se puede presentar la impugnación, vulnerando así el derecho al debido proceso, porque si no estaba una de las partes de acuerdo con lo establecido en el Acta de Finiquito, existió un momento oportuno para que lo hagan y debían hacerlo ante la autoridad competente, y la autoridad competente debería garantizar los derechos de las partes y de ser el caso, que inicien otro tipo de acción, ya sea administrativa o judicial; porque de esta forma se pisotea también el principio de economía procesal y simplificación.

El Sistema Procesal

Como en todo Estado, existe un sistema procesal el cual es aquel conjunto de normas y procedimientos que regulan el proceso judicial y administrativo, el sistema procesal ecuatoriano es oral y a través de este medio se busca resolver un problema jurídico-legal.

Según el artículo 169 de la Constitución de la República del Ecuador, el sistema procesal es *“un medio para la realización de la justicia.”* (las negritas me pertenecen), pero además tiene una segunda parte en donde se establece que: *“Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades.”*

En realidad, este articulado se estructura en tres partes, la primera en la que establece que el sistema procesal es un medio para la realización de la justicia, en cuanto que se deben cumplir con las formalidades y solemnidades que establezcan la ley, y es ahí donde aparece la segunda partes, respecto a las normas procesales en las cuales se estipularan los principios base de este sistema procesal y que garantizan el derecho al debido proceso, normas tales como el Código Orgánico General de Procesos, Código Orgánico Integral Penal, Código del Trabajo, entre otras; y la última parte, pero no menos importante en la que se establece que, no se sacrificará la justicia por la omisión de formalidades; esto quiere decir que todo está correlacionado, el Estado, las autoridades y servidores públicos en general deben cumplir y hacer cumplir cada una de las formalidades y solemnidades que establece la norma, puesto que ello es su obligación.

La Seguridad Jurídica

Para Antonio Pérez (2000), la seguridad jurídica más que un derecho, es un valor que nace de los Estados de Derechos, por cuanto es la exigencia objetiva del pueblo respecto a una corrección estructural, lo cual se refiere a crear normas adecuadas que puedan regular la conducta social de los sujetos; pero así mismo se exige una corrección funcional, y esta se refiere a que los servidores públicos y todos los órganos pertenecientes a la estructura del Estado cumplan y apliquen la norma con estricto rigor, tanto que permita respetar y hacer respetar los establecido en la norma. Es decir que busca brindar garantías estructurales y funcionales de la seguridad objetiva. (pág. 28)

Ahora bien, si nos sometemos a lo que establece la constitución en el artículo 82, tenemos que: *“El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.”* De esta manera podemos retomar el argumento generado por Antonio Pérez, el

cual menciona la corrección estructural y la corrección funcional, y la relacionamos de la siguiente manera; el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras y públicas, se refiere a la parte estructural del Estado, y que estas normas jurídicas y la constitución sean aplicadas por las autoridades competente, es la parte funcional del Estado representada por las autoridades y servidores públicos.

Según la Mgtr. María Espinoza y el Ab. Pablo Cueva (2019), el derecho a la seguridad jurídica conforme lo establece el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador, contiene los siguientes elementos:

- 1) Respeto a la Constitución de la República del Ecuador como norma suprema;*
- 2) existencia de normas jurídicas previas, claras y públicas;*
- 3) certeza en que las autoridades competentes, administrativas y judiciales, realizaran una adecuada aplicación de la normativa constitucional y legal vigente; y,*
- 4) la seguridad jurídica como un instrumento para justiciar derechos.*

(La Seguridad jurídica en el Estado Constitucional de Derechos y Justicia ecuatoriano, ¿la seguridad jurídica de quién?, pág. 83)

Podemos entender de esta manera al derecho a la seguridad jurídica como la garantía máxima por parte del Estado, de que se aplicará y se respetará a la norma en su contenido lo que establece; dando como resultado el justiciar los derechos de los ciudadanos amparados por estas normas, complementando lo dicho por los Abogados Jorge Villacres y Santiago Pazmay (2021) quienes indican que, la seguridad jurídica es un valor del Estado de Derecho, cuya finalidad es la de asegurar la realización del Derecho en la sociedad. (pág. 1229). Entendiendo así que la seguridad jurídica es un bien subjetivo colectivo, y que no discrimina a ningún sector o grupo de personas determinado, sino que va en beneficio de toda la sociedad ya sean personas naturales o jurídicas privadas o públicas, ya que este derecho o valor esta correlación al principio de igualdad establecido en el artículo 11 numeral 2 de la constitución. (Ordóñez Rodas & Vázquez Calle, 2021, pág. 540)

En relación al documento de finiquito la autoridad competente como lo es el Inspector del Trabajo, debe aplicar la norma garantizando los derechos y respetando los principios que

establece la constitución. Por ende, respecto a la competencia y las facultades del Inspector del Trabajo en la celebración del Acta de Finiquito, están las de que las partes deben suscribir el acta en presencia del Inspector del Trabajo, al igual que éste cuidara de que en dicha acta, los valores de liquidación estén debidamente pormenorizados. Una vez cumplidos esos presupuestos estipulados en la ley, el acta de finiquito goza de legalidad y legitimidad.

“El fin último del finiquito es proporcionar, en cierta forma, seguridad jurídica al empresario en materia de posibles reclamaciones por parte del trabajador que ha finalizado su relación laboral” (Poquet Catalá, 2017). De esta forma entendemos que una vez que las partes firman dicha acta, la relación laboral se da por finiquitada y/o terminada; y el trabajador renuncia a toda acción de reclamación en contra de su empleador por cuanto a decidido de forma libre y voluntaria, dar por terminada la relación laboral y hacer la liquidación establecida en el acta de finiquito.

Y el Inspector del Trabajo al ser parte del proceso, en cuanto controla y vigila que se respeten los derechos de las partes, y no solo ello, sino que se haya cumplido con el debido proceso que establece la ley, para de esta manera asegurar el derecho a la seguridad jurídica, de que se ha cumplido con todos y cada uno de los requerimientos establecidos en la ley, y que las partes están totalmente satisfechas por lo que ambos suscribieron de manera libre y voluntaria el acta de finiquito con todo lo establecido en ella.

Inconstitucionalidad de la Impugnación del Documento de Finiquito

En primer lugar, debemos entender que considera inconstitucional todo acto, acción u omisión que se contrario a lo que establece la Constitución, además de ello sería considerado inconstitucional si es contrario a lo que se conoce como el bloque de constitucionalidad, el cual está compuesto por aquellas normas y principios que aunque no estén formalmente articulados en la constitución son verdaderamente principios y reglas de valor constitucional (López Jara & Espinoza Álvarez, 2021, pág. 70), en donde encontramos no solo la carta política de nuestro Estado, sino también aquellos Tratados o Convenios Internacionales que gozan la misma jerarquía que la constitución.

En este punto existen quienes consideran que el Acta de Finiquito, es un documento tan delicado que debe ser considerado como una sentencia ejecutoriada, por ejemplo, tenemos que Ramírez y Cervantes (2013) creen que el acta de finiquito: *“Es un documento valioso, por lo tanto debe tenerse sumo cuidado al firmarlo, ya que el finiquito equivale a una sentencia ejecutoriada.”* (pág. 23). Desde esa perspectiva deberíamos reconsiderar la importancia de la suscripción del Acta de Finiquito y los efectos o consecuencias que este provocaría, tales como el del trabajador de presentar una reclamación en contra del empleador respecto a la liquidación o indemnización de la cual el trabajador ya aceptó, y firmó de manera libre y voluntaria, así como quien otorgó legalidad y legitimidad de dicha celebración fue el Inspector del Trabajo.

El impugnar el acta de finiquita sin ninguna de las razones o causas legales establecidas en el Código del Trabajo, sería atentar contra la autoridad de la cual están investidos los Inspectores del Trabajo, puesto que son ellos quienes validan la transacción y dan fe de la terminación de la relación laboral. Recordemos que para celebrar la suscripción del Acta de Finiquito se cumplió con un proceso, y consigo todas la formalidad y solemnidades que requiere el mismo, por cuanto de no ser el caso el Inspector del Trabajo, no hubiese permitido que se lleve a cabo dicha celebración de acta, recordemos que el Inspector del Trabajo, en vista de que el trabajador en la parte más débil de la relación laboral, debe aplicar el principio pro operario, así como recordar a ambas partes que os derechos del trabajador son irrenunciables; por cuanto el vigilaría que ninguna de las partes vulnere los derechos del otro, cumpliendo de esta manera con un derecho y valor esencial emanado por la constitución como lo es el derecho a la seguridad jurídica.

Para celebrar el acta de finiquito se cumplió con un proceso; se consideró que en materia laboral es válida toda transacción, siempre y cuando se celebre ante la autoridad competente; la autoridad competente aplicó la norma en el sentido que más favorezca su efectiva vigencia; los derechos de ambas partes gozan de igual jerarquía; existió un momento oportuno para oponerse a dicha celebración y se respetó dicho momento; y se respetaron los principio emanados por la constitución.

He aquí dichos derechos y principios que consideramos se vulnerarían:

Art. 326.- 11. **Será válida la transacción en materia laboral** siempre que no implique renuncia de derechos y se **celebre ante autoridad administrativa o juez competente**.

Art.11.- 5. En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán **aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia**. 6. Todos los **principios y los derechos** son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de **igual jerarquía**.

Art. 82.- El derecho a la **seguridad jurídica** se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.

Art. 76.- En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará **el derecho al debido proceso** que incluirá las siguientes garantías básicas:

1. Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, **garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes**.

3. Nadie podrá ser juzgado ni sancionado por un acto u omisión que, al momento de cometerse, no esté tipificado en la ley como infracción penal, administrativa o de otra naturaleza; ni se le aplicará una sanción no prevista por la Constitución o la ley. **Sólo se podrá juzgar a una persona ante un juez o autoridad competente y con observancia del trámite propio de cada procedimiento**.

7. c) Ser escuchado en el **momento oportuno** y en igualdad de condiciones.

Art. 169.- El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de **simplificación**, uniformidad, eficacia, **inmediación, celeridad y economía procesal**, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades

Art. 226.- Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una **potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y**

la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución.

Y según el artículo 595 del Código de Trabajo, el Documento de Finiquito podrá ser impugnado solo: *“si la liquidación no hubiere sido practicada ante el inspector del trabajo, quien cuidará de que sea pormenorizada.”*; lo cual deja claro cuáles son las únicas razones por las cuales se puede impugnar el acta de finiquito, en caso de impugnar y no sea bajo cualquiera de estos presupuestos para impugnar, dicha impugnación debe ser desestimada por la autoridad competente.

Consideramos que es inconstitucional porque se vulnera el derecho a la seguridad jurídica y al debido proceso, respecto al proceso que se lleva ante una autoridad administrativa como lo es en este caso, el Inspector de Trabajo; puesto que si bien es cierto la impugnación al acta de finiquito se convierte en inconstitucional cuando, pese a que se ha pormenorizado los valores a liquidar y se ha celebrado y firmado ante la autoridad competente, el trabajador decide impugnar o demandar al ex empleador, pese a que con la firma del acta de finiquito se ha dejado por escrito la aceptación del trabajador a recibir los valores acordados, así mismo como el de dar por terminada la relación laboral sin que exista ningún tipo de obligación pendiente.

Y esto es perjudicial porque formalizada la liquidación y cancelado los valores adeudados, se da por terminada la relación laboral, y sin embargo el ex trabajador decide impugnar el acta de finiquito que se celebró previamente, pese a cumplir con las solemnidades que exige la ley.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

En conclusión, y con base al estudio y análisis jurídico de la figura de impugnación del acta de finiquito, hemos determinado que, para poder impugnar el acta de finiquito ante autoridad judicial, como lo es el Juez del Trabajo, dicha acta de finiquito debe carecer de algunos de requisitos establecidos en el artículo 595 del Código del Trabajo, es decir, que dicha acta de finiquito no esté pormenorizada; y revisada y celebrada ante el Inspector del Trabajo. En caso de no contener dicha justificación la impugnación del acta de finiquito carece de justificación, y por ende de legalidad, por cuanto la ley es clara y establece cuándo y por qué razones se puede

impugnar el acta de finiquito. Es por esa razón, que la impugnación del acta de finiquito sin justificación en las causas establecidas en la ley, es inconstitucional, puesto que vulnera derechos y principios constitucionales tales como, el de la seguridad jurídica, lealtad procesal, debido proceso, economía procesal, el derecho a aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia; además por cuanto del acta de finiquito ya ha formalizada la liquidación y cancelado los valores adeudados, se da por terminada la relación laboral, y sin embargo el ex trabajador decide impugnar el acta de finiquito que se celebró previamente, pese a cumplir con las solemnidades que exige la ley.

Lo que tratamos de decir es, que, una vez celebrada el acta de finiquito ante el Inspector de Trabajo, y cumpliendo cada uno de los requisitos materiales y formales que se establece en la ley para así dar por terminada la relación laboral; los ex-trabajadores no presenten ningún tipo de impugnación o demanda posterior a la firma del acta de finiquito, ya que su efecto es dar por terminada la relación laboral y libre de obligaciones para ambas partes. Puesto que ambas partes aceptaron los valores descritos y pormenorizados en el documento de finiquito, conforme lo establece el Código del Trabajo. Es decir, que cualquier impugnación o acción iniciada posterior a la celebración del acta de finiquito debe ser considerada improcedente, desde luego y como lo indique, si ambas partes firmaron libre y voluntariamente el documento y deciden aceptar y dar por terminada la relación laboral.

RECOMENDACIONES

Recomendamos a los jueces que examinen y analicen de manera estricta el contenido de una impugnación de acta de finiquito, en lo que respecta a la fundamentación y las causas para poder impugnar dicha acta; ya que en caso de no establecer las causas ya antes mencionadas en el artículo 595 del Código del Trabajo, dicha impugnación debe ser considerada improcedente y por ende ser negada, ya que en caso de hacerlo se vulneraría el derecho a la seguridad jurídica establecido en la Constitución de la República del Ecuador. Además, consideramos que el poder legislativo debería reformar dicho artículo y darle mayor valor jurídico, legal y legítimo al Acta de Finiquito, es decir, proponemos que la misma tenga carácter de sentencia ejecutoriada, y se

respete la autoridad de la cual se envisten los Inspectores del Trabajo para celebrar este tipo de actos en materia laboral.

Con todo aquello recomendamos tanto a la parte empleadora como a la trabajadora, que cuando vayan a celebrar una Acta de Finiquito sea siempre de manera libre y voluntaria sin vulnerar los derechos de ninguna de las partes, respecto a que si no están de acuerdo con los valores de la liquidación y/o indemnización es preferible que no firmen dicha acta de finiquito, ya que recordemos que esta tiene por finalidad dejar extinta la relación laboral y no quede deuda alguna entre el empleador y el trabajador.

BIBLIOGRAFÍA

Agudelo Ramírez, M. (2005). El debido proceso. *OPINIÓN JURÍDICA*, IV(7), 89-105. Obtenido de <https://repository.udem.edu.co/handle/11407/1696>

Álvarez Barriga, J. E., & Fuentes Terán, V. M. (2019). Incumplimiento del pago del acta de finiquito en caso de terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo y sus implicaciones jurídicas coercitivas. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/03/incumplimiento-pago-finiquito.html>

Desdentado Daroca, E. (2015). El finiquito. Reconocimiento del pago, transacción o renuncia. UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas., 1063-1068. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v50n149/2448-4873-bmdc-50-149-1063.pdf>

Espinosa Ortega, M. I., & Cueva González, P. D. (2019). La Seguridad jurídica en el Estado Constitucional de Derechos y Justicia ecuatoriano, ¿la seguridad jurídica de quién? 81-90. Obtenido de <https://revistas.unl.edu.ec/index.php/suracademia/article/view/539/548>

Gaspar Santos, M., Alvarado Onofre, H., & Díaz Basurto, I. (2020). La simulación del contrato individual de trabajo y consecuencias jurídicas en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, XII(4), 383-389. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400383&lng=es&tlng=es.

- Gómez Bastar, S. (2012). Metodología de la Investigación. Estado de México: RED TERCER MILENIO S.C. Obtenido de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Gómez Palma, D. E. (2021). TEORÍA DEL FINIQUITO LABORAL. Santiago, Chile. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/181328/Teoria-del-finiquito-laboral.pdf?sequence=1>
- Jiménez Xiques, H. (2011). En busca de las Relaciones Humana, Armónicas y la Paz real. Barranquilla: EDUCOSTA, Editorial Universidad de la Costa. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8144/En%20busca%20de%20las%20Relaciones%20Arm%C3%B3nicas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lastra Lastra, J. M. (2017). El finiquito. Reconocimiento del pago, transacción o renuncia. Boletín mexicano de derecho comparado, L(149), 1063-1068. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332017000201063&lng=es&tlng=es
- López Jara, D. X., & Espinoza Álvarez, M. (2021). Reflexiones jurídicas del bloque de constitucionalidad ecuatoriano a la luz de la sentencia No. 11-18-CN/19:matrimonio igualitario. UDA Law Review, 64-74. Obtenido de <https://revistas.uazuay.edu.ec/index.php/udalawreview/article/view/402/614>
- Ministerio del Trabajo. (19 de Enero de 2023). Sistema Único de Trabajo (SUT). Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/Indicadores/GlosarioActasFiniquito.pdf>
- Ministro del Trabajo, A. R. (29 de Agosto de 2017). Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0135. Quito, Ecuador. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2017/10/ACUERDO-MINISTERIAL-MDT-2017-0135-1.pdf>
- Navarro Albiña, R. D. (2011). Nociones sobre el finiquito, alcances terminológicos, naturaleza jurídica y aplicación práctica en materia laboral. Revista Latinoamericana de Derecho Social, 89-111. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640267003.pdf>

- Ordóñez Rodas, M. E., & Vázquez Calle, J. L. (2021). La seguridad jurídica en la acción de protección, un estudio desde el Ecuador. *FIPCAEC*, VI(3), 531-552. doi:<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.410>
- Orellana Torres, F. (2006). Medios de impugnación y recursos procesales en la ejecución de condenas no dinerarias. *Ius et Praxis*, XII(2), 163-200. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/197/19712207.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2006). La relación de trabajo. 1-89. Obtenido de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s.f.). Inspección del Trabajo: Lo que es y lo que hace. Ginebra. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/instructionalmaterial/wcms_152884.pdf
- Pérez Luño, A. E. (2000). LA SEGURIDAD JURÍDICA: UNA GARANTÍA DEL DERECHO Y LA JUSTICIA. 25-38. Obtenido de <https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/2606/eserv.pdf>
- Poquet Catalá, R. (2017). La controvertida eficacia liberatoria del finiquito. *Lex Social*, VII(1), 452-475. Obtenido de https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2412/1953
- Proaño Tamayo, D. S., Coka Flores, D. F., & Chugá Quemac, R. E. (2021). Los recursos penales de impugnación en Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000800077
- Ramírez Alférez, A., & Cervantes Abarca, A. (2013). Finiquito de obra y BIM. (U. A. Diseño, Ed.) *Compilación de artículos de investigación [2013]*, 21-46. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11191/8174>
- Sarmiento Pelayo, M. P., & Fernández Moreno, A. (2020). Justicia social y diseño. *Bitácora Urbano Territorial*, 11-24. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/biut/v30n2/2027-145X-biut-30-02-11.pdf>

Villacres López, J. M., & Pazmay Pazmay, S. F. (2021). Derecho constitucional a la seguridad jurídica de los ciudadanos en el Ecuador. *Polo del Conocimiento*, VI(5), 1222-1233. doi:10.23857/pc.v6i5.2751

Villavicencio Miranda, L. (2018). Justicia social y el principio de igualdad. *HYBRIS. Revista de Filosofía*, IX, 43-74. doi:10.5281/zenodo.1320372

Walker Linare, F. (1967). CONCEPTO PERSONAL DEL DERECHO DEL TRABAJO. Chile: EDITORIAL JURIDICA DE CHILE. Obtenido de <https://obtienearchivo.bcn.cl/obtieneimagen?id=documentos/10221.1/36437/1/214584.pdf>