



Recibido: 20/07/2024 Aceptado: 3/10/2024

Efectos jurídicos de la impugnación del Acta de Finiquito (Revisión)
Legal Effects of the Challenge of the Settlement Act (Review).

María Paulette Loayza Ramírez. *Estudiante de Derecho de la Universidad Técnica De Machala, Ecuador.*

[mloayza10@utmachala.edu.ec] [<https://orcid.org/0009-0004-1392-6803>]

Fernanda Abigail Pardo Santos. *Estudiante de Derecho de la Universidad Técnica de Machala, Ecuador.* Correo electrónico:

[fpardo3@utmachala.edu.ec] [<https://orcid.org/0009-0005-8474-7308>]

Guido Ecuador Peña Armijos. *Dr. en Derecho. Docente de la carrera de Derecho de la Universidad Técnica de Machala, Ecuador.*

[gepena@utmachala.edu.ec] [<https://orcid.org/0000-0001-9634-1333>]

Resumen

Los derechos laborales se han convertido en un tema primordial dentro de las legislaciones nacionales pues son el fruto de la lucha de los trabajadores a lo largo de la historia. En Ecuador, para concluir la relación de trabajo que se establece entre empleado y empleador se hace necesario suscribir el acta de finiquito por lo que el presente artículo pretende ser un acercamiento al tema de los efectos jurídicos de la impugnación de dicha acta. Este documento es el que evidencia el fin de las relaciones entre empleado y empleador y en el que deben quedar registrado todas las liquidaciones a las que el primero tiene derecho. En tal sentido, el Código de Trabajo ecuatoriano establece dos posibles causales para impugnar el acta de finiquito y la jurisprudencia ecuatoriana hace referencia a otras por lo que constituye objetivo del presente artículo analizar los efectos jurídicos de dicha impugnación. Teniendo en cuenta lo anterior el presente artículo empleó para desarrollar la investigación varios métodos de investigación, entre los que destacan el análisis documental, la síntesis, la inducción y la deducción, la hermenéutica jurídica y el método exegético, que posibilitaron el análisis de la normativa relacionada con el tema. Esto permitió arribar a conclusiones que evidencian los efectos jurídicos de la impugnación del acta de finiquito, así como la necesidad de ampliar la normativa existente relacionada con el tema en el país.

Palabras clave: acta de finiquito; efectos jurídicos; Ecuador; impugnación



Abstract

Labor rights have become a primary issue within national legislations as they are the result of workers' struggles throughout history. In Ecuador, to conclude the employment relationship established between employee and employer, it is necessary to sign the termination agreement, which this article aims to approach in terms of the legal effects of challenging such an agreement. This document evidences the end of the relationship between employee and employer and must record all settlements to which the employee is entitled. In this context, the Ecuadorian Labor Code establishes two possible grounds for contesting the termination agreement, while Ecuadorian jurisprudence refers to others. Thus, the objective of this article is to analyze the legal effects of such challenges. Considering the above, this article employed several research methods, including documentary analysis, synthesis, induction and deduction, legal hermeneutics, and exegetical methods, which facilitated the analysis of the regulations related to the topic. This approach led to conclusions that highlight the legal effects of challenging the termination agreement, as well as the need to expand the existing regulations related to this issue in the country.

Keywords: settlement certificate; legal effects; Ecuador; challenge

Introducción

El derecho al trabajo constituye uno de los derechos fundamentales de los seres humanos y aparece recogido, como tal, en varios instrumentos internacionales y en la normativa nacional ecuatoriana. La propia Constitución de la República (2008) establece, en el artículo 325, los principios en que se sustenta el mismo, planteando, entre otros elementos jurídicos, que dichos derechos son irrenunciables e intangibles. De ahí la importancia que tiene en lo individual, social y familiar cualquier temática vinculada directamente con el derecho al trabajo y las formas de inicio o terminación de la relación laboral.

En relación con el trabajo, la normativa infraconstitucional ecuatoriana se ve representada primariamente por el Código de Trabajo (2005), que es la norma que de forma general regula las relaciones laborales y establece, de forma clara, los aspectos que deben primar en la relación laboral, así como los derechos y obligaciones de las partes. Entre las regulaciones que establece se encuentra, en el artículo 595, lo relacionado con la impugnación del acta de finiquito, documento este de tipo legal que pone fin a la relación entre empleado y empleador y en el cual



se deben recoger, pormenorizadamente, todos los valores que corresponden a la liquidación al trabajador.

Para desarrollar la investigación se emplearon varios métodos de investigación, entre los que destacan el análisis documental, la síntesis, la inducción y la deducción y, la hermenéutica jurídica y el método exegético que posibilitaron el análisis de la normativa relacionada con el tema. Por lo que constituye objetivo del presente artículo analizar los efectos jurídicos de dicha impugnación.

Desarrollo

Derecho al trabajo y su evolución histórica

La relación entre trabajador y empleador ha sufrido múltiples cambios a lo largo de la historia. Boza (2014) hace referencia a que fue en la antigua Roma donde aparecen los primeros vestigios que se tienen en relación con el trabajo libre y retribuido. Para regular el mismo los romanos elaboraron formas contractuales, a partir del Derecho Civil, a través de las cuales comenzaron a regular esta incipiente forma de relación laboral. Con posterioridad, durante la Edad Media, con el predominio del feudalismo en Europa, se establecieron relaciones de vasallaje entre los siervos y el señor feudal y, pese a que los primeros eran reconocidos como sujetos de derecho, su condición les obligaba a trabajar para los segundos a cambio de protección. A partir de la paulatina desaparición del feudalismo como sistema, las relaciones laborales se fueron complejizando.

En tal contexto se puede ubicar el desarrollo moderno del Derecho al Trabajo, tal y como refiere Grisolia (2011), su finalidad es la protección de los trabajadores. El propio autor refiere que los principales elementos de esta disciplina son “el trabajo libre y personal, la relación de dependencia, caracterizada por la subordinación y el trabajo efectuado por cuenta ajena y el pago de la remuneración como contraprestación” (p. 16).

Teniendo en cuenta la naturaleza de las relaciones que se establecen entre las partes, en este caso, entre el empleador y el trabajador, se considera este tipo de Derecho como de carácter intuitivo, pues busca proteger a la parte más débil, que sin lugar a dudas es el trabajador, que solo tiene como capital su fuerza de trabajo, en aras de establecer condiciones que le protejan y mermen las desigualdades existentes en la relación.



Breve análisis sobre el Derecho del Trabajo en la normativa ecuatoriana

Al analizar la Constitución de la República del Ecuador (2008) en el artículo 33 se norma que:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (p. 16)

En relación con el derecho al trabajo es válido hacer mención a la Sentencia No. 0016-13-CC de la Corte Constitucional del Ecuador (2013a), que aporta claridad sobre lo relacionado con este tema:

En efecto, el derecho al trabajo, al ser un derecho social y económico, adquiere una categoría especial toda vez que tutela derechos de la parte considerada débil dentro de la relación laboral, quien al verse desprovista de los medios e instrumentos de producción puede ser objeto de vulneración de sus derechos, es en aquel sentido que se reconoce constitucionalmente el derecho a la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, los cuales, asociados con el principio *in dubio pro operario* constituyen importantes conquistas sociales que han sido reconocidas de forma expresa en el constitucionalismo ecuatoriano. (p. 7)

Por su parte, el Código de Trabajo (2005) es la normativa nacional que regula a cabalidad las relaciones de trabajo y la misma también establece una serie de derechos específicos propios de los trabajadores. En tales casos se encuentra la regulación de la jornada máxima (artículo 47), las vacaciones anuales remuneradas (artículo 69), el pago de utilidades (artículo 97), derecho a decimotercera remuneración (artículo 111), entre otros.

Todas estas disposiciones legales a las que se ha hecho referencia constituyen derechos inalienables de los trabajadores ecuatorianos, que también tienen sustento en varios instrumentos internacionales de los cuales Ecuador es firmante y que recogen todos estos derechos que pueden ser considerados como logros de los trabajadores. En tal sentido, se debe hacer referencia entonces al tipo de relación que rige en el ámbito laboral y que se denomina, precisamente, relación laboral.



Relación Laboral. Contrato de trabajo

Según la Oficina Internacional del Trabajo (2006) se entiende que la relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la “relación que existe entre una persona, denominada «el empleado» o «el asalariado» (o, a menudo, «el trabajador»), y otra persona, denominada el «empleador», a quien aquella proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración” (p. 42). Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador.

Por su parte menciona Obando (2016) que el contrato de trabajo “consiste en el acuerdo de carácter laboral en virtud del cual un trabajador y un empresario se obligan correlativamente, como subordinado y subordinante” (p. 26). En el caso de Ecuador, la relación laboral también se establece mediante un contrato de esta naturaleza, como lo señala el artículo 8 del Código de Trabajo (2005):

Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (p. 4)

A partir de dicha definición se pueden observar varios elementos importantes que deben estar presentes para que se configure una relación laboral entre dos partes, pues tal y como menciona la Corte Constitucional de Ecuador (2014) en la sentencia No. 067-14-SEP-CC: “Los elementos esenciales para la existencia de un contrato individual de trabajo son la prestación de servicios lícitos y personales, la relación de dependencia o subordinación y la remuneración” (p. 84).

Por su parte menciona González (2021) que constituyen elementos primordiales del contrato individual de trabajo “el acuerdo de voluntades entre los contratantes, la prestación de servicios lícitos y personales, la subordinación o relación de dependencia entre trabajador y empleador y la remuneración o salario” (p. 8). Sobre este tema del acuerdo de voluntades que implica el contrato de trabajo individual refiere Ochoa (2007) que, si bien es válido establecer que el mismo se establece a partir de un acuerdo entre las partes, quienes en principio definen de forma libre y voluntaria las condiciones, dicha libertad resulta monitoreada por el Estado, que



cumple con su función en aras de evitar que se violen las normas previamente establecidas por el derecho laboral.

En cuanto al segundo elemento, o sea, lo relacionado con la prestación de servicios que sean lícitos y personales, el trabajador, como persona natural, pone a disposición del empleador los recursos con los que cuenta, en este caso su fuerza de trabajo, que comprende su destreza y conocimientos, con el fin de ejecutar una determinada actividad que debe aparecer explícitamente en dicho contrato (Ochoa, 2007).

Sobre el tercer punto, la relación de dependencia o de subordinación del empleado, establece precisamente la jerarquía de cada una de las partes, lo que también queda claro en las definiciones que de empleado y empleador hace el Código de Trabajo (2005), referidas en el artículo 9, al reflejar que por trabajador o empleado se debe entender a : “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra” (p. 7); mientras que según el artículo 10 el empleador constituye: “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio” (p. 7).

En este sentido, Ochoa (2007) refiere que, precisamente, la subordinación es la característica más importante pues distingue al contrato individual de trabajo ya que es la que permite, desde un primer momento, diferenciar el contrato de trabajo de otros tipos de contratos o de otras relaciones jurídicas. Por último, y, como elemento constitutivo del contrato de trabajo se debe hacer referencia a la remuneración, la cual constituye un principio básico en materia laboral y que además aparece expresamente recogido en el ordenamiento constitucional ecuatoriano. A partir de la existencia de los elementos a los que se ha hecho referencia previamente, el trabajador se hace, por tanto, acreedor de cada uno de los derechos que emanan de dicho nexo contractual, pues el contrato constituye en todos los aspectos fuente de las obligaciones y haberes que se derivan de la relación laboral.

Es válido destacar que, en Ecuador, tal y como refiere el artículo 11 del Código de Trabajo (2005), el contrato puede ser “expreso o tácito, y el primero, puede ser escrito o verbal, o sea que la normativa vigente no establece únicamente como vinculación jurídica laboral el contrato escrito” (p. 8). Más adelante, en su artículo 169, refiere que existen 9 causales por las que puede darse por terminado el contrato individual de trabajo. En relación con la terminación del contrato individual de trabajo existen varias causales en las que la relación entre empleado y empleador se finaliza utilizando como medio legal la denominada acta de finiquito, que debe ser



firmada entre las partes y en la que se establecen, como se verá a continuación, derechos de tipo económico que le competen al empleado en tales casos.

Acta de finiquito

En cuanto al acta de finiquito menciona Mejía (2018) que:

Es un documento que evidencia la terminación de las relaciones obrero patronales por las causas establecidas o acordadas en el acta, las mismas que deben ser aceptadas por el empleador y trabajador, es decir, no necesariamente el acta se suscribe únicamente por acuerdo entre las partes, ya que se prevé la posibilidad de incluir en el acta de finiquito, indemnizaciones por despido intempestivo, montos económicos por concepto de riesgos de trabajo, bonificaciones por desahucio, entre otros rubros. (p. 122)

Sobre el concepto de acta de finiquito refiere Bustamante (2014) que:

Es un instrumento con naturaleza de documento público, jurídico, autónomo y completo, siendo un medio de terminar y de liquidar las relaciones laborales y extinguir las obligaciones entre el empleador y el trabajador con la expresión del trabajador que está de acuerdo con el pago que se hace con la observancia de las formalidades que señala el Art. 595 del Código del Trabajo. (p. 364)

Por su parte, el glosario del Ministerio del Trabajo de Ecuador (2020) refiere que las actas de finiquito son el “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 terminada la relación laboral” (p. 5). Teniendo en cuenta los conceptos anteriores se puede establecer que, a través del acta de finiquito es que se deja constancia no solo del cese de la relación laboral entre las partes, sino que también recoge todas las prestaciones económicas a los que el trabajador tiene derecho y que deben ser satisfechas por el empleador.

En tal sentido menciona Heinert (2019) que el acta de finiquito es “un documento solemne, bilateral público y definitivo” (p. 7). En relación con su carácter solemne el propio autor establece que el mismo debe tener lugar ante una autoridad competente, en este caso tal y como lo recoge la normativa ecuatoriana debe estar presente el inspector de trabajo, además de que debe cumplir con los parámetros y lineamientos que la propia normativa y el organismo rector, o sea el Ministerio de Trabajo, ha establecido para ello.

También es considerada como un instrumento bilateral y consensual pues en el mismo se plasman las obligaciones de las dos partes, que se supone firman de común acuerdo dicho



documento, dejando establecidas las obligaciones de ambas, dando por terminada la relación laboral. Su característica de público viene dada porque dicha acta de finiquito, tal como establece el procedimiento, debe ser registrada en el Sistema Único de Trabajo (SUT) en el término de no más de 30 días, como establece el Acuerdo Ministerial No. MDT-2017 y la normativa no permite la posibilidad de que dicho documento sea emitido de forma privada. Finalmente, su carácter definitivo se sostiene a partir del entendido de que dicho documento significa la terminación de las relaciones laborales entre las partes.

Características y procedimiento para las actas de finiquito

El acta de finiquito debe contener varios parámetros, entre los que se encuentran los comparecientes, que deberán suscribir la misma ante el inspector de trabajo; los antecedentes, en que se debe dejar constancia de la fecha de comienzo y terminación de la relación laboral, así como del tipo de contrato, la remuneración percibida por el trabajador, y la causa por la cual se pone fin a dicha relación.

Teniendo en cuenta que, en dicha acta, expone Duchi (2022) se deben formalizar los valores que se adeudan por parte del empleador, en la misma deben aparecer de forma pormenorizada todos los haberes a los cuales tiene derecho el trabajador, encontrándose entre estos:

- Pago de la parte proporcional de las vacaciones no gozadas.
- Pago de la parte proporcional de la décimo tercera remuneración.
- Pago de la parte proporcional de la décimo cuarta remuneración.
- Pago de la parte proporcional de las utilidades no canceladas.
- Pago de la parte proporcional de los fondos de reserva. Cuando dichos fondos el trabajador reciba de manera mensualizada.
- Remuneraciones o parte de las remuneraciones no pagadas al trabajador.
- Indemnizaciones por despido intempestivo, cuando el empleador haya aceptado el despido y esté predispuesto a cancelar estos montos económicos.
- Bonificaciones por desahucio, cuando la relación laboral haya concluido por despido intempestivo o a su vez haya concluido por desahucio, se deben cancelar estos montos.
- Bonificación del 25% de la última remuneración mensual por cada año de servicio. Esta bonificación se cancela cuando la relación laboral terminó por mutuo acuerdo entre las partes.



- Pago de la jubilación patronal, cuando es por monto global; y no por pensión vitalicia mensual.

- Pago de los fondos de reserva en su parte proporcional cuando los mismos hayan sido pagados de manera mensualizada.

- Indemnizaciones por riesgos de trabajo, sea por accidentes o enfermedades profesionales. (p. 28)

Dicha acta debe ser llenada y registrada en el SUT, tal y como establece el artículo 19 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-140 Ministerio de Trabajo de Ecuador (2023):

Artículo 19. De la obligación de registro de actas de finiquito. El empleador que haya terminado la relación laboral con un trabajador deberá elaborar y registrar el acta de finiquito en el sistema que el Ministerio establezca para el efecto. La elaboración del acta se realizará en la plataforma informática habilitada para el efecto, proporcionando la información requerida. El acta de finiquito deberá estar debidamente suscrita por las partes y se deberá cargar el archivo en formato PDF en la misma plataforma para su registro. El registro del acta se lo realizará en un plazo máximo de un mes, treinta (30) días, contado desde la terminación de la relación laboral. (p. 11)

Por su parte, el artículo 20 del mismo documento legal, refiere, entre otras cuestiones, la obligación del inspector de trabajo en relación con la revisión y aprobación del acta de finiquito y los haberes allí consignados y al respecto menciona que:

El inspector de trabajo designado, revisará el acta juntamente con la documentación de soporte, como roles de pago, horas extras, descuentos, contratos de los trabajadores, recibos de cancelación de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones, utilidades, y otros documentos que garanticen el cumplimiento de las obligaciones patronales. (p. 12)

En tal sentido, se verifica la obligación del inspector de trabajo en cuanto a velar por los intereses y derechos de los trabajadores, pues de su visto bueno depende que el acta de finiquito sea registrada en el sistema. Esto se hace en cumplimiento del artículo 595 del Código de Trabajo (2005), que establece que la liquidación se debe llevar a cabo de forma pormenorizada ante el inspector de trabajo, que debe revisar que lo que está plasmado en dicha acta no atenta en contra de los derechos de los trabajadores en ningún sentido.



Impugnación del acta de finiquito

En relación con el término establece Orellana (2006) que es un derecho que tienen las partes, cuya finalidad es atacar ya sea la resolución o diligencia que haya sido emitida por la autoridad competente. En tal sentido, las Actas de Finiquito, Ministerio del Trabajo de Ecuador (2020), son susceptibles de ser impugnadas, tal y como establece el artículo 595 del Código de Trabajo (2005): “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” (p. 147).

En relación con la impugnación del acta de finiquito también se puede mencionar la jurisprudencia de la Corte Constitucional de Ecuador (2013c), en la Sentencia N.º 0795-2013-SL estableció que:

El acta de finiquito es impugnable no solamente cuando se han incumplido los requisitos formales del artículo 592 (actual 595) del Código de la materia, sino también cuando del proceso o del documento de finiquito se encuentre acreditado que el acta correspondiente implica una renuncia de derechos o un perjuicio económico para el trabajador. (p. 2)

Respecto a la impugnación del acta de finiquito también se debe mencionar la Resolución 0246-13 Corte Constitucional de Ecuador (2013b) en relación con el juicio 1221-2010 Corte Nacional de Justicia de Ecuador (2014), que al respecto mencionó:

Sobre la errónea interpretación del Art. 595 del Código del Trabajo (impugnación del documento de finiquito), este Tribunal considera que la sola suscripción del acta de finiquito ante el inspector del trabajo, por más que esta sea pormenorizada, no implica que el suscribiente no pueda posteriormente impugnarla, pues como en toda actividad humana, especialmente cuando se trata de liquidaciones o cálculos matemáticos, estos pueden adolecer de errores; o a su vez cuando implique renuncia de derechos que conlleven perjuicios económicos para el trabajador, razón suficiente para impugnar su contenido en forma fundamentada. (p. 23)

Teniendo en cuenta las características y naturaleza antes descritas del acta de finiquito la misma, a partir del precitado artículo y jurisprudencia permite establecer, por tanto, que el acta de finiquito puede ser impugnada teniendo en cuenta cuatro supuestos (Figura 1).

Figura 1. Causales impugnación acta de finiquito



Causales impugnación acta de finiquito



Fuente: Elaboración propia

A partir de las causales antes descritas cabe mencionar que, tal y como establece explícitamente el artículo 595 del Código de Trabajo (2005), si el acta de finiquito no se hubiese rubricado ante el Inspector de Trabajo, dicho documento carecería, a todos los efectos, de validez legal, por lo que la impugnación de la misma tendría como basamento la contravención al citado artículo de la normativa vigente.

La presencia del inspector de trabajo, en tal sentido, es de suma importancia pues tal y como establece el artículo 5 del Código de Trabajo (2005): “Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos” (p. 3). La ausencia del inspector de trabajo, además de suponer una violación flagrante a lo estipulado en el precitado artículo 595, también podría dar lugar a errores, voluntarios o involuntarios por parte del empleador, en cuanto a la correcta consignación de los haberes debidos por este, lo que redundaría en perjuicio del trabajador, lo que nos lleva a la segunda causal de impugnación.

Como se referenció previamente, en el acta de finiquito deben constar pormenorizadamente todos aquellos valores que le adeuda el empleador al empleado, por lo que la omisión o el cálculo incorrecto de cualquiera de estos valores supondría una causa para la impugnación. En relación con la causal No.3 se debe hacer referencia al artículo 326, numeral 2 de la Constitución de la República (2008) que establece que: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (p. 97). También se debe hacer referencia al previamente citado artículo 5 del Código de Trabajo (2005) y al artículo 4 de dicha normativa que recoge, en concordancia con lo establecido en la Constitución (2008) que: “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario” (p. 3). Referente a la causal final, o sea, a verificarse la violación de preceptos legales, la misma podría



deberse a que, de manera expresa, el acta de finiquito entra en contradicción evidente con lo estipulado en la normativa ecuatoriana en relación con el tema, de forma particular con lo establecido en el Código de Trabajo (2005).

Teniendo en cuenta cualquiera de las causales previamente descritas el trabajador puede presentar la impugnación del acta de finiquito y para ello debe indicar con claridad los motivos o las causas a partir de las cuales reclama dicho derecho. Dicha impugnación se realiza ante el juez de trabajo, que es la autoridad competente para dilucidar en relación con el tema, y el documento escrito debe contener los elementos que refiere el artículo 142 del Código Orgánico General de Procesos (2015).

En tal sentido, el accionante debe establecer la pretensión clara y precisa que tiene, así como consignar los motivos en los cuales basa dicha impugnación, que deben ceñirse a los anteriormente expuestos, pues en caso contrario dicha impugnación carecería de fundamento. Al respecto, plantean Soto et al. (2023) que:

El impugnar el acta de finiquito 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 formalidades 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 es la parte más débil de la relación laboral, debe aplicar el principio pro operario, así como recordar a ambas partes que los derechos del trabajador son irrenunciables; por cuanto él 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. (p. 175)

También es válido destacar que pese a las causales antes descritas y el mencionado artículo 595 del Código de Trabajo (2005), en dicho precepto legal no se establece de forma precisa el término en el cual dicha acta podría ser impugnada. En relación con el tema se debe citar la jurisprudencia de la Corte Nacional de Justicia de Ecuador (2014), que se ha pronunciado al respecto.



El único momento procesal para impugnar el acta de finiquito es la demanda, lo que tiene su razón de ser en los principios constitucionales del debido proceso y la seguridad jurídica, pues realizada la impugnación la Litis se traba en consideración a la misma y por tanto la contraparte hará uso del derecho a la defensa y deberá demostrar con pruebas y argumentos jurídicos la validez de la misma, más si la impugnación no se ha efectuado en la demanda, la parte contraria, no se obliga a obrar prueba al respecto, porque el acta de finiquito es un documento público que goza de presunción de legalidad. Es decir, la impugnación procesal realizada en el momento procesal pertinente otorga seguridad a las partes porque saben de qué defenderse y determina los límites a que debe someterse el juzgador a fin de evitar arbitrariedades.

A partir de lo señalado con anterioridad quedan establecidas, tanto a partir de la normativa como de la jurisprudencia, que el acta de finiquito solo puede ser impugnada por las causales expuestas y mediante la presentación de la demanda que recoja claramente las pretensiones del accionante, así como los motivos de dicha acción y las pruebas en las cuales basa su fundamento, pues en caso contrario dicha demanda será desestimada. En tal sentido, cabría preguntarse, por tanto, ¿cuáles serían las consecuencias jurídicas que se derivarían de la impugnación de la mencionada acta de finiquito?

Consecuencias jurídicas de la impugnación del acta de finiquito

Por supuesto, en aquellos casos en los que se verifique la configuración de algunas de las causales previamente relacionadas se considera que el trabajador tiene el derecho de impugnar el acta de finiquito pues la misma puede ser lesiva para sus intereses y derechos alcanzados durante una lucha histórica que ha permitido que la normativa laboral reconozca varias prerrogativas a los trabajadores. En tales casos, al presentar la impugnación ante el juez del trabajo, así como las pruebas pertinentes que confirmen su pretensión, que pueden ser roles de pagos, testigos, entre otros, el mismo determinará lo que resulte pertinente al empleador, conminándolo, en tales casos, a que reconozca el derecho vulnerado y/o proceda al pago de lo adeudado.

Teniendo en cuenta lo establecido con anterioridad se debe mencionar que también existen ocasiones en que, pese a que el acta de finiquito es firmada de manera voluntaria por las partes, y en la misma se cumplen con los requisitos y parámetros legales establecidos, se producen situaciones en las que el ex trabajador pretende la impugnación de la misma, lo que puede acarrear varias consecuencias jurídicas. En tal sentido se debe referir lo que menciona Poquet (2017) sobre la firma del acta de finiquito que establece que:



Si bien es cierto que el trabajador obtiene con la suscripción del finiquito una inmediata satisfacción de sus pretensiones frente al empresario, no lo es menos que este último es el más beneficiado con su firma, pues elude con ello situaciones de inseguridad jurídica, ante la posibilidad de ulteriores reclamaciones y acciones judiciales derivadas de relaciones laborales ya extinguidas. (p. 468)

Sobre el tema vale destacar que, tal y como refiere la normativa ecuatoriana, es obligatorio para la validez legal del acta de finiquito, que la misma sea firmada ante la autoridad competente, que en este caso es el inspector de trabajo, por lo que el momento procesal oportuno para manifestar el desacuerdo con la misma sería, precisamente, cuando se va a producir la firma ante dicha autoridad. En tal sentido se debe mencionar que para la firma del acta de finiquito fue necesario cumplir con un proceso previamente establecido, ante la autoridad competente y que la misma aplicó la normativa vigente con el fin de precautelar los intereses del trabajador.

Teniendo en cuenta lo anterior, en los casos en los que se produzca la impugnación y no se verifique la existencia de ninguna de las causales anteriores, se estaría produciendo, en primer lugar, una violación al debido proceso, que aparece expresamente consignado en el artículo 76 de la Constitución de la República (2008). En tal sentido, se estarían violentando varios numerales, comenzando por el numeral 1, que establece que: “Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes” (p. 32).

Sobre este punto y, teniendo en cuenta lo que establece el artículo 595 del Código de Trabajo (2005) y la jurisprudencia citada, es válido destacar que los operadores de justicia y los administrativos deben hacer cumplir a cabalidad la ley, que es preclara en cuanto a los motivos en los que puede basarse la impugnación de un acta de finiquito y que parten de la aplicación del principio *in dubio pro operario*.

Por lo que, a tenor de lo establecido en el artículo 7 del Código de Trabajo (2005), que refiere que “en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores” (p. 4). Este no sería el caso, pues el acta de finiquito si cumple con las estipulaciones legales y fue firmada ante autoridad competente, no debería ser susceptible de ser impugnada.

En dichos casos también se puede considerar la vulneración del numeral 7, inciso c del propio artículo citado, que refiere como parte del derecho a la defensa, el ser escuchado en el



momento oportuno y en igualdad de condiciones. Sobre este punto se considera que el momento oportuno sería el previo a la firma del acta de finiquito y ante el inspector de trabajo, pues si bien, tal y como se ha dicho en varias ocasiones del presente documento, la relación entre empleado y empleador es desigual, la misma en ese momento se ve equilibrada no solo por el derecho que le asiste al primero, sino por la presencia de la autoridad competente que tiene como finalidad velar y defender sus derechos.

La impugnación del acta de finiquito sin que se tipifique ninguna de las causales expuestas con anterioridad también atenta contra la seguridad jurídica, que encuentra basamento en el artículo 82 de la Constitución (2008) que al respecto plantea 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” (p. 35).

En relación con este punto se debe hacer referencia, primeramente, a lo que comprende el concepto de seguridad jurídica, definición esta que la Corte Constitucional ha abordado y ampliado en varias ocasiones en su jurisprudencia. En tal sentido se puede citar la Sentencia No. 067-14-SEP-CC de la Corte Constitucional de Ecuador (2014) que refiere lo siguiente:

La seguridad jurídica es un derecho que implica que la Constitución garantiza a todas las personas una plena certeza y conocimiento de las posibles consecuencias jurídicas, por su accionar positivo, así como por cualquier omisión a un mandato expreso, todo esto, en relación a lo que establece el ordenamiento jurídico ecuatoriano. De lo anotado se deduce, que la Constitución del Ecuador garantiza la seguridad jurídica a través de la concreción del debido proceso, ya que es obligación de los operadores judiciales efectuar el ejercicio de la potestad jurisdiccional en estricto apego a la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos y la Ley, lo que implica una correcta y debida aplicación de las normas que conforman el ordenamiento jurídico, afianzando así la seguridad jurídica. (p. 8)

Por su parte, en la disposición sobre el Caso N° 487-21-EP, de la Corte Constitucional de Ecuador (2021) se menciona que:

La seguridad jurídica protege esencialmente la dignidad humana y el respeto de los derechos personales, patrimoniales y cívicos de los particulares en sus relaciones con la autoridad (...) e incluye un conjunto bastante extenso de prevenciones constitucionales que tienden a producir en los individuos la confianza de que en sus relaciones con los



órganos gubernamentales, éstos no procederán arbitrariamente o caprichosamente, sino de acuerdo con las reglas establecidas en la ley como normas del ejercicio de las facultades de los propios órganos. La seguridad jurídica es en último término, la certeza de que los miembros de una sociedad tienen, sobre la vigencia de la ley, el respeto de sus derechos y la protección efectiva de los mismo, frente al ejercicio del poder y las atribuciones que éste confiere al Estado. (p. 9)

Sobre el punto de la seguridad jurídica cabe mencionar, teniendo en cuenta los criterios anteriores y la naturaleza del acta de finiquito, que mediante esta se extingue la relación entre empleado y empleador, constituyendo para el empleador, la firma de forma voluntaria de dicha acta por parte del empleado y la confirmación de la misma por el inspector de trabajo, la garantía de que las partes se pusieron de acuerdo y el cese de la relación.

Es por ello que la impugnación de dicho documento por causales diferentes a las relacionadas con anterioridad puede suponer inseguridad jurídica para el empleador, que a partir de la firma del acta de finiquito dio por terminada la relación y presupuso que la aceptación de la misma sería el fin en lo tocante al asunto y que, producto de esta impugnación, se ve envuelto nuevamente en un problema jurídico que presumía resuelto conforme a la normativa vigente.

Por otra parte, la impugnación del acta de finiquito cuando se han cumplido los trámites descritos previamente en estricto cumplimiento de la ley, también puede constituir una violación al artículo 326, numeral 11 de la Constitución de la República (2008) que menciona que: “Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente” (p. 97).

Sobre este particular se debe recalcar que la normativa ecuatoriana es clara en cuanto a la obligación de que el inspector de trabajo verifique el acta de finiquito, por lo que se supone que, si se cuenta con un acta de finiquito firmada por las partes y revisada por el inspector de trabajo, y que no contenga errores de cálculo o no constituya algún menoscabo de los derechos de los trabajadores, la misma debería ser considerada como válida e inexpugnable.

Conclusiones

De manera general se debe hacer referencia a que el acta de finiquito constituye el documento legal a través del cual se le pone fin a la relación entre empleado y empleador y en la misma se debe consignar el pago de todos los haberes adeudados al empleador. Dicha acta



constituye un documento solemne, bilateral y público; siempre y cuando se atenga a la normativa vigente, debe ser considerada como definitiva.

En Ecuador, el acta de finiquito, tal y como establece el artículo 595 del Código de Trabajo, debe ser practicada ante un funcionario, en este caso el inspector de trabajo, que está en la obligación de velar porque la misma cumpla con los parámetros establecidos y se encuentren pormenorizados todos los haberes y obligaciones del empleador para con el empleado.

Según establece el propio artículo 595 del Código de Trabajo (2005), la impugnación del acta de finiquito solo podrá realizarse si dicha liquidación no se hubiese realizado ante el inspector de trabajo y no se encontrase pormenorizada. En tal sentido, y a partir de la jurisprudencia revisada, se pueden establecer otras causales más para su impugnación, siendo estas que la misma implique la renuncia de derechos por parte del trabajador, que contravenga preceptos legales existentes o que padezca de errores en el cálculo de los haberes relacionados, pues en tal sentido tanto la Corte Nacional de Justicia como la Corte Constitucional reconocen que estos se pueden producir a partir del entendido que dichos cálculos constituyen una labor humana y que, como tal pueden ser susceptible de errores.

Teniendo en cuenta lo anterior se debe hacer referencia en estas conclusiones que se considera que el citado artículo 595 del Código de Trabajo (2005) debería ser objeto de modificaciones normativas para incluir en el mismo el resto de las causales de impugnación relacionadas en la investigación, con lo que redundaría en una mejor comprensión de la normativa vigente en tal sentido, y sentando así de forma definitiva las bases legales para la impugnación.

También, se debe hacer referencia a las ocasiones en las que no se configura ninguna de las causales previas y se procede a impugnar el acta de finiquito por parte del ex empleado, lo que tal y como se manifestó previamente, puede ser lesivo de principios constitucionales como el debido proceso, la seguridad jurídica, pues se supone que dicho documento fue firmado de forma voluntaria por las partes y fue elaborado según los requisitos materiales y formales establecidos legalmente para, posteriormente, ser revisado y aprobado, según la normativa vigente en Ecuador, por el inspector de trabajo. Estas razones deberían otorgarle, en tal sentido, la fuerza de cosa juzgada, constituyendo legalmente el fin de la relación entre las partes y eximiendo a las mismas de futuras obligaciones.



Referencias bibliográficas

Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2008, 20 de octubre). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial No. 449.

https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf

Asamblea Nacional de la República del Ecuador (2015, 22 de mayo). *Código Orgánico General de Procesos*. Registro Oficial Suplemento N.

506. <https://www.funcionjudicial.gob.ec/pdf/CODIGO%20ORGANICO%20GENERAL%20DE%20PROCESOS.pdf>

Boza, G. (2014). Surgimiento, consolidación y evolución del derecho del trabajo. *Thēmis-Revista de Derecho*, (65), 13-26. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5078193.pdf>

Bustamante, C. S. (2014). *El Contrato Individual de Trabajo. Teoría y Práctica*. Jurídica.

Congreso Nacional de la República del Ecuador. (2005, 16 de diciembre). *Código de Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167.

https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Corte Constitucional de Ecuador. (2013a, 16 de Mayo). *Sentencia No. 0016-13-CC*.

<http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/52586c09-c0c8-4d4d-97ab-7e855d5481de/1000-12-ep-sen-lcca.pdf?guest=true>

Corte Constitucional de Ecuador. (2013b, 3 de mayo). *Sentencia Resolución 0246-13*.

<https://vlex.ec/vid/593224958#:~:text=CORTE%20NACIONAL%20DE%20JUSTICIA>

Corte Constitucional de Ecuador. (2013c, 28 de octubre). *Sentencia N.º 0795-2013-SL*.

<https://vlex.ec/vid/593934506>

Corte constitucional de Ecuador. (2014, 9 de Abril). *Sentencia No. 067-14-SEP-CC*.

http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNblDGE6J2FsZnJlc2NvJywgdxVpZDonOTE4NTdmZjEtM2RmZi00NjRkLTNmNmEtYzk5Zjk4YmY2OGEyLnBkZid9

Corte Constitucional de Ecuador. (2021, 9 de Marzo). *Caso N.º 487-21-EP*.

http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNblDGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOic1OTIiOWQ0MS1iODdkLTQyODEtYTQzOS1hYWJhOTU3OTBmMmUucGRmJ30=



- Duchi, D. F. (2022). *Los derechos de los trabajadores y el registro de las actas de finiquito de manera* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Riobamba, Ecuador.
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9174>
- González, M. J. (2021). *El sistema de contratación de las empresas de economía on demand y su relación con el contrato individual de trabajo en la legislación ecuatoriana* [Tesis de graduación, Universidad del Azuay]. Cuenca, Ecuador.
<https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/11152/1/16690.pdf>
- Grisolia, J. A. (2011). *Manual de Derecho Laboral*. Lexis Nexis.
<http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/26996.pdf>
- Heinert, F. A. (2019). *Impugnación del Acta de Finiquito* [Tesis de grado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Guayaquil, Ecuador.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13771/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-461.pdf>
- Mejía, M. R. (2018). *La demanda por despido intempestivo en el Ecuador: Las garantías constitucionales que deben aplicar los jueces laborales*. Académica Española.
- Ministerio del Trabajo de Ecuador. (2020, 12 de octubre). *Glosario. Actas de Finiquito*.
<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/Indicadores/GlosarioActasFiniquito.pdf>
- Ministerio del Trabajo de Ecuador (2017, 29 de Octubre). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2017*.
https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-11/Documento_Acuerdo-Ministerial-MDT-2017-0135.pdf
- Ministerio de Trabajo de la República del Ecuador (2023, 23 de enero). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2023-140. Registro Oficial No. 240*.
https://www.fielweb.com/App_Themes/InformacionInteres/mdt23140.pdf
- Obando, J. M. (2016). *Derecho laboral*. Temis.
- Ochoa, G. (2007). *Compendio práctico del contrato individual del trabajo en el Ecuador*. Jurídica.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2006, 12 de septiembre). *La relación de trabajo*.
<https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>
- Orellana, F. (2006). Medios de impugnación y recursos procesales en la ejecución de condenas no dinerarias. *Revista Ius et Praxis*, 12(2), 163-200.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122006000200007



Poquet, R. (2017). La controvertida eficacia liberatoria del finiquito. *Lex Social*, 7(1), 452-475.

https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2412/1953

Soto, E. A., Peña, G. E., & Jumbo, J. C. (2023). Análisis Jurídico de la Impugnación del Documento de Finiquito ante el Juez de Trabajo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 151-182. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.7639

