



Marzo 2019 - ISSN: 1696-8352

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

Jorge Emilio Álvarez Barriga

Estudiante. Facultad: Ciencias Sociales, Periodismo, Información y Derecho;
Campo Específico: Derecho, Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil, Ecuador

lexiurys@gmail.com

M.SC. Verónica María Fuentes Terán

Docente. Facultad: Ciencias Sociales y Derecho;
Campo Específico: Derecho, Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil, Ecuador

vfuentest@ulvr.edu.ec

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Jorge Emilio Álvarez Barriga y Verónica María Fuentes Terán (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, (marzo 2019). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/oel/2019/03/incumplimiento-pago-finiquito.html>

RESUMEN.

El presente proyecto tiene como finalidad investigar los derechos que tiene el trabajador a recibir el pago de finiquito al terminar la relación laboral, por renuncia por mutuo acuerdo del mismo, generándose situaciones de impago o retardo en la satisfacción del mismo, lo que genera la vulneración de los derechos del trabajador; cuya finalidad es garantizar el derecho al trabajador, específicamente en el finiquito, los cuales están desarrollados y establecidos en la Constitución, Convenios y Tratados Internacionales y el Código de Trabajo vigente en Ecuador.

Así mismo se aplicaron instrumentos de investigación cuya finalidad es comprobar si realmente se cumple de manera efectiva por parte del empleador el pago del finiquito al terminar la relación laboral y verificar si es necesario la reforma del Código de Trabajo para que sean insertadas medidas coercitivas que garanticen el pago del finiquito.

PALABRAS CLAVES: TERMINACIÓN LABORAL, FINIQUITO, MUTUO ACUERDO, COACTIVA.

ABSTRACT.

The purpose of this project is to investigate the rights of the worker to receive the settlement payment upon termination of the employment relationship, by waiver by mutual agreement, generating situations of non-payment or delay in the satisfaction thereof, which generates the violation of worker's rights; whose purpose is to guarantee the right to the worker, specifically in the settlement, which are developed and established in the Constitution, International Agreements and Treaties and the Labor Code in force in Ecuador.

Likewise, research instruments were applied, the purpose of which is to verify if the employer actually pays the termination payment at the end of the employment relationship and to verify if it is necessary to reform the Labor Code so that coercive measures that guarantee the payment of the settlement.

INTRODUCCIÓN.

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

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

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

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

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

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

El derecho del trabajo es un derecho social que tiende a favorecer a la parte débil y por esta razón, la legislación Laboral se basa en principios especiales que no son aplicables a las demás legislaciones. En tal virtud, es menester decir que el derecho del trabajo es; un mínimo de garantías sociales; es, ante todo, un mínimo de garantías en la lucha de la clase trabajadora con la clase capitalista **(Toasa, 2010)**

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

El finiquito en materia laboral es una manifestación de voluntad del hombre encaminada a producir efectos jurídicos, a cuyo propósito debe manifestarse de forma libre y seria". En el estudio se logró

constatar que tradicionalmente se ha entendido al finiquito como un acto jurídico, más que una convención, que implica por antonomasia un acuerdo de voluntades entre empleador y trabajador. (Juri, 2015),

EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD EN MATERIA LABORAL.

El derecho que en materia laboral existen ciertos derechos que amparan al trabajador a los cuales no se debe renunciar, como es el salario mínimo, vacaciones, una jornada de trabajo establecida, el pago del finiquito en el tiempo establecido, así el trabajo haya renunciado. Por consiguiente, el legislador para hacer exigibles estos derechos sin defección, ha creado el principio de irrenunciabilidad de derechos, con el propósito de resguardar estos derechos consagrados a favor de la parte más débil en la relación laboral, es decir, el trabajador. **(Mejía Franco, 2012)**

La Constitución de la Republica del Ecuador expresa lo siguiente:

Art. 33.- 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. (Constitución de la República de Ecuador , 2008)

Según el código de trabajo expresa lo siguiente:

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos. - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador. - 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.

Esta investigación, refiere al incumplimiento del pago por finiquito de parte del empleador en los casos de renuncia por mutuo acuerdo, donde se analiza que no existen medidas coercitivas que permitan garantizar la materialización inmediata de dicha obligación del empleador, sumándose a esta situación el desconocimiento de los trabajadores acerca de la exigibilidad de dichos derechos. Por medio de este estudio, también se indaga en las conceptualizaciones relacionadas al finiquito,

su exigibilidad y el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales. Revisando sus bases legales, modalidades, alcance e incluso las limitaciones que se presentan para su exigibilidad y acción coactiva que garantice el efectivo cumplimiento.

ACTA DE FINIQUITO

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

El documento de finiquito puede considerarse como un documento de extinción de obligaciones, avisos de pago, cumplimiento de recibos o provisión de cuentas. Por su parte el (Ministerio de Relaciones Laborales, 2014) establece que es el “Documento legal mediante el cual se formaliza el pago de valores correspondientes a la liquidación, que se produce el trabajador y el empleador dan por terminada la relación laboral” (p.12).

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

Conforme a ello el Ministerio del Trabajo indica que:

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

La utilización de la tecnología en el Ministerio de Trabajo se ha hecho muy evidente, ya no se firma ante el Inspector de Trabajo fijando día hora y fecha, esta solo se genera en la página web de esta cartera de estado, colocando cada dato de manera correcta para obtenerla con los volares

automatizados, imprimir y finalmente hacerlo firmar al extrabajador con el egreso de pago o cheque certificado los mismos que se deben subir a la plataforma para su legalización **(Ministerio de Relaciones Laborales, 2014)**.

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

OTROS TERMINOS DEL FINIQUITO:

- Es un documento: El empleador entrega a su trabajador, un documento en el cual constan las liquidaciones de los rubros a lo que tiene derecho, por el tiempo que ha prestado sus servicios en la empresa o lugar de trabajo, dicha liquidación se practica realizando las diferentes deducciones por los descuentos y abonos correspondientes. **(Santacruz, 2008)**
- Es un recibo: Es la constancia donde el trabajador declara recibir una cantidad, producto de los respectivos cálculos hechos en virtud de la liquidación que por ley le corresponde, por ende, esta es la prueba fidedigna y cierta del pago de la misma. Aquello servirá como prueba ante los Juzgados (hoy Unidades Judiciales de Trabajo), de que las obligaciones han quedado extintas a consecuencia de su cancelación por parte del empleador, por lo tanto, se entiende que está liberado de toda responsabilidad para con su trabajador, porque para la ley, se han cumplido con todos los compromisos asumidos en el momento en que se constituyó la relación laboral. **(Santacruz, 2008)**
- Saldado y finiquitado: Es una declaración que encontramos el acta de finiquito, en la cual, acepta el trabajador el pago de sus haberes hasta el último día laborado en la empresa o establecimiento de trabajo. **(Santacruz, 2008)**

- Renuncia a reclamo posterior: Según aquella, con la aceptación de la liquidación, el trabajador también está renunciando a plantear acciones en relación a los rubros que se le han cancelado; lo cual significa, que ha declarado y aceptado de que no se le adeuda ningún valor, a la fecha de la suscripción de la respectiva acta de finiquito. **(Santacruz, 2008)**
- Cesación de la prestación de servicios: El trabajador expresa su deseo de terminar la relación laboral de una manera expresa y, sin lugar a otras interpretaciones que puedan derivar de dicha voluntad. **(Santacruz, 2008)**
- Extinción de la relación laboral: Se termina la relación que vincula al empleador y a su trabajador, es decir, las obligaciones surgidas del convenio entre ambas partes, quedan sin efecto por el hecho de que cada una de ellas fueron cumplidas a cabalidad, el trabajador manifiesta su voluntad de dar por terminado la relación jurídico laboral; por tanto, dicho consentimiento manifestado por aquel, debe ser exteriorizado sin la existencia de alguna clase de coacción que lo obligue, caso contrario, deberemos remitirnos a las normas generales del Código Civil para resolver esta situación. **(Santacruz, 2008)**

CONCLUSIONES

- Haciendo referencia a la base de encuestas practicada a los abogados en libre ejercicio y los jueces en el área laboral, se puede concluir que, si existe una vulneración al derecho del trabajador en cuanto al pago del finiquito, cuando se ha terminado la relación laboral por mutuo acuerdo, por no determinar alguna medida coactiva o cautelar que permita la satisfacción de dicha obligación por parte del empleador.
- Se determinó la necesidad que existe de que el Artículo 595 del Código de Trabajo pueda ser revisado por la autoridad competente, con el fin de que pueda garantizar el cumplimiento del pago del finiquito, evitándose dilaciones y gastos procesales, que pueden

originarse de un procedimiento judicial para obtener una sentencia a favor del trabajador que motive el pago del finiquito.

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

Bibliografía

- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República de Ecuador*. Quito: Asamblea Nacional Constituyente.
- Jímenez, M. (2 de Abril de 2011). *RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TRABAJO EN LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LA IMPUGNACIÓN DEL DOCUMENTO DE FINIQUITO*. Obtenido de *RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TRABAJO EN LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LA IMPUGNACIÓN DEL DOCUMENTO DE FINIQUITO*: <http://repositorio.upacifico.edu.ec/bitstream/40000/50/1/TDC-UPAC-19056.pdf>
- Juri, S. R. (2015). *Teoría del Finiquito Laboral Derecho, Jurisprudencia y Experiencia Comparada (Chile)*. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/133071/Teoria-del-finiquito-laboral.pdf?sequence=1>
- Mejía Franco, R. (03 de Marzo de 2012). *El principio de irrenunciabilidad de Derechos en Materia Laboral*. Obtenido de *El principio de irrenunciabilidad de Derechos en Materia Laboral*: <https://dspace.palermo.edu/dspace/handle/10226/839>
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2014). *BANCO DE PREGUNTAS FRECUENTES*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2014/08/BANCO-DE-PREGUNTAS-ACTAS-DE-FINIQUITO.pdf>
- Pérez, S. E. (2016). *Impugnación de Actas de Finiquito en Sede Judicial*. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/24296/1/tesis.pdf>
- Santacruz, E. P. (26 de enero de 2008). *La terminación del contrato individual de trabajo en el ordenamiento jurídico ecuatoriano*. Obtenido de *La terminación del contrato individual de trabajo en el ordenamiento jurídico ecuatoriano*: <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/10238/1/Tesis%20Esteban%20Santacruz.pdf>
- Toasa, R. (2010). *El mal uso del acta de finiquito en las liquidaciones laborales violentan Derechos del Trabajador en la Inspectoría de Trabajo*. Ambato-Ecuador: Tecnica de Ambato.

