



Universidad del Azuay

Facultad de Ciencias Jurídicas

Escuela de Derecho

**EFFECTOS DE LA TERMINACIÓN DEL
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO:
EVENTUALES PROBLEMAS EN LA FORMA DE
PAGO DE HABERES LABORALES AL
TRABAJADOR MEDIANTE LA
CORRESPONDIENTE ACTA DE FINIQUITO**

Autora:

Carla Camila Yáñez Pacheco

Director:

Ab. Sebastián Medina Altamirano

Cuenca – Ecuador

2024

DEDICATORIA

A mis amados padres y hermano **Carlos, María de Lourdes, Cali.**

Quienes, con su amor incondicional, su ejemplo de perseverancia y su incansable apoyo, han sido mi mayor inspiración y fortaleza a lo largo de este recorrido académico.

Ustedes, que me han acompañado en cada paso, celebrando mis logros y alentándome en los momentos de dificultad, son el pilar fundamental que me ha permitido alcanzar esta meta.

Gracias por creer en mí, por brindarme las herramientas necesarias para crecer y por enseñarme que, con esfuerzo y dedicación, todo es posible.

Este logro es tanto mío como suyo, pues sin ustedes, nada de esto habría sido posible.

Los amo con todo mi corazón.

Esta tesis de grado está dedicada a ustedes.

Carla

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, me gustaría expresar mi más sincero agradecimiento a Dios, por brindarme la fortaleza y la sabiduría necesarias para culminar con éxito este importante proyecto académico.

De manera especial, quiero agradecer a mi familia, en especial a mis padres y hermano **Carlos, María de Lourdes, Cali** por su apoyo incondicional, su amor y su constante motivación a lo largo de esta etapa de mi vida. Ustedes han sido un pilar fundamental en mi formación personal y profesional.

A mi tutora, el Abg. Sebastián Medina, por su dedicación, su paciencia y sus valiosos aportes académicos durante el desarrollo de esta tesis. Sus conocimientos, experiencia y orientación han sido cruciales para la consecución de este logro.

De igual manera, agradezco a mis compañeros y amigos, quienes me acompañaron y brindaron su apoyo a lo largo de esta etapa universitaria, convirtiéndose en un importante soporte emocional.

Finalmente, quiero agradecer a todas las personas e instituciones que, de una u otra manera, han hecho posible la culminación de esta tesis de grado. Sus aportes y colaboración han sido fundamentales para alcanzar este objetivo.

RESUMEN

La terminación del contrato individual de trabajo impone diversas obligaciones al empleador, destacando el correcto pago de los haberes laborales y la elaboración del acta de finiquito. Este trabajo analiza los efectos de dicha terminación y los problemas que pueden surgir en el pago de haberes a través del acta. Se revisa la normativa laboral vigente como el Código de trabajo, acuerdo ministerial MDT-140- 2023 y se analizan sentencias de la Corte Nacional de Justicia sobre conflictos laborales relacionados con la liquidación. Los resultados indican que la finalización del contrato genera obligaciones legales cruciales para el empleador, pero también revela problemas potenciales, como cálculos incorrectos, falta de entrega oportuna del acta o discrepancias en su contenido. Estos problemas pueden resultar en conflictos y reclamaciones ante instancias administrativas o judiciales. Por ello, es vital que los empleadores cumplan con sus obligaciones para evitar disputas, y que los trabajadores conozcan sus derechos en el proceso de liquidación y pago.

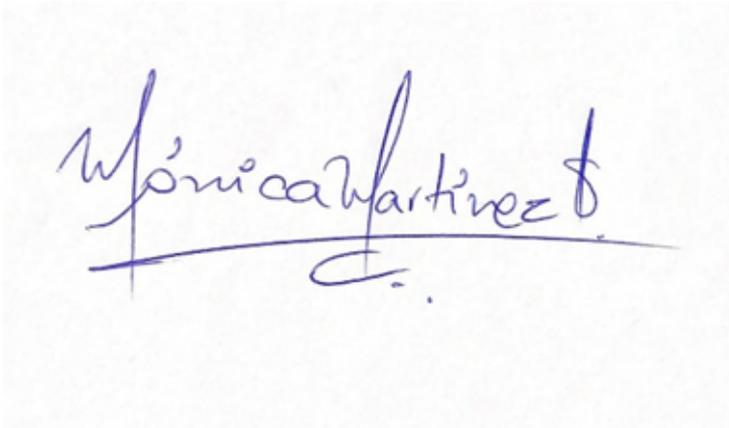
Palabras claves: terminación laboral, pago de haberes laborales, acta de finiquito, problemas en la forma de pago, trabajador, haberes laborales.

ABSTRACT

The termination of the individual employment contract imposes various obligations on the employer, highlighting the correct payment of wages and the preparation of the termination certificate. This research analyzes the effects of such termination and the problems that may arise in the payment of salaries through the relevant minutes. Current labor regulations are reviewed, including the Labor Code, ministerial agreement MDT-140-2023, and rulings from the National Court of Justice regarding labor conflicts related to liquidation. The results indicate that the termination of the contract generates crucial legal obligations for the employer but also reveals potential issues, such as incorrect calculations, lack of timely delivery of the minutes, or discrepancies in their content. These problems can lead to conflicts and claims before administrative or judicial bodies. Therefore, it is vital for employers to comply with their obligations to avoid disputes, and for workers to be aware of their rights in the settlement and payment process.

Keywords: Termination of employment, payment of labor benefits, settlement certificate, problems in the form of payment, worker, labor benefits.

Approved by

A handwritten signature in blue ink that reads "Mónica Martínez Sojos". The signature is written in a cursive style and is underlined with a single horizontal stroke.

Lcda. Mónica Martínez Sojos, Mgt.

Cod. 29598

ÍNDICE DE CONTENIDOR

Resumen.....	iv
Abstract.....	v
Índice de Contenido	vi
Índice de Figuras.....	vii
INTRODUCCIÓN	1
1. LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	2
1.1. El contrato individual de trabajo.....	2
1.1.1 Concepto	2
1.1.2 Elementos.....	3
1.1.3 Aspectos económicos durante la relación laboral.....	4
1.2 LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	6
1.2.1 Concepto de terminación de contrato laboral	6
1.2.2 Formas de terminación.....	7
1.2.3 Regulación de las diferentes causas de terminación del contrato individual de trabajo...8	
2. LOS EFECTOS DE LA TERMINACIÓN LABORAL	13
2.1. El acta de finiquito en la terminación de las relaciones laborales.....	13
2.1.1. Concepto	13
2.1.2 Finalidad	14
2.1.3 Elementos del acta de finiquito.....	15
2.1.4. El Proceso de generación y registro del Acta de Finiquito.....	18
3. EVENTUALES PROBLEMAS PARA EL PAGO Y SUSCRIPCIÓN DEL ACTA DE FINIQUITO.....	20
3.1. Cumplimiento tardío en la elaboración y pago del acta de finiquito.....	20
3.2 Valores no pormenorizados y Errores de Cálculo en el Acta de Finiquito.....	21
3.3 Desafíos en la Aceptación del Acta de Finiquito: La Negativa o Falta de Comparecencia del Trabajador	22
Conclusiones	27
Referencias.....	29

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Acta de Finiquito elementos.....	15
Figura 2. Acta de Finiquito rubros.....	16
Figura 3. Acta de Finiquito firmas.....	17

INTRODUCCIÓN

La terminación del contrato individual de trabajo es un momento crucial en la relación laboral, ya que implica el fin de la vinculación entre el empleador y el trabajador. En este contexto, cobran especial relevancia las obligaciones que recaen sobre el empleador, entre las que destaca el pago de los haberes laborales adeudados al trabajador y la elaboración del acta de finiquito, como documento formal que acredita la conclusión de la relación de trabajo. Sin embargo, en la práctica, pueden surgir diversos problemas en torno a esta etapa final del vínculo laboral, lo que puede generar conflictos y reclamaciones por parte de los trabajadores. Estos problemas pueden estar relacionados con el cálculo incorrecto de los montos adeudados, la falta de entrega oportuna del acta de finiquito, o incluso discrepancias en la información consignada en dicho documento.

Es por ello que la presente investigación tiene como objetivo fundamental analizar los efectos de la terminación del contrato individual de trabajo y los posibles problemas que pueden surgir en el pago de los haberes laborales al trabajador a través del acta de finiquito. Para alcanzar este objetivo, se realizará una revisión minuciosa de la normativa laboral vigente que regula, considerando las leyes y normativa que rigen el ámbito laboral en nuestra jurisdicción. Además, se llevará a cabo un análisis detallado de casos jurisprudenciales relacionados con esta temática, con el fin de ilustrar cómo se han resuelto disputas similares en el pasado y qué precedentes pueden influir en la interpretación de la ley en situaciones concretas. De esta manera, se busca proporcionar una visión integral sobre los desafíos y consideraciones que deben tenerse en cuenta al momento de finalizar un contrato de trabajo.

Finalmente, el estudio de esta problemática reviste importancia, ya que permitirá visibilizar los principales desafíos que enfrentan tanto los empleadores como los trabajadores en esta etapa final de la relación laboral para el pago, suscripción y registro del acta de finiquito. Asimismo, los hallazgos de la investigación podrán contribuir en un futuro a la formulación de estrategias y recomendaciones orientadas a garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y la protección de los derechos de los trabajadores.

CAPÍTULO 1

1. LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

1.1. El contrato individual de trabajo

1.1.1 Concepto

El Derecho Laboral se encarga de regular la actividad humana lícita realizada por un trabajador en relación de dependencia con su empleador, a cambio de una remuneración. Este sistema normativo, establece las normas que rigen los diversos tipos de trabajo dependiente y las relaciones laborales. En ese marco, el contrato individual de trabajo representa el instrumento jurídico que formaliza la relación entre un empleador y un trabajador.

En este contexto, Guillermo Cabanellas en el Diccionario Jurídico Elemental, define el contrato de trabajo como aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, mediante el cual el empleador remunera al trabajador a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional u otra del trabajador (2006, pág. 596). Asimismo, según la normativa ecuatoriana, el contrato laboral 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” (Código del Trabajo, 2005, Artículo 8).

Por lo tanto, el contrato individual de trabajo tiene, por tanto, un carácter bilateral, es decir, ambas partes poseen derechos y obligaciones. Por un lado, el trabajador se obliga a presentar un servicio subordinado, mientras que, por el otro, el empleador se compromete a remunerar dichos servicios. De tal manera, que se resalta los elementos esenciales que configuran dicha relación jurídica, como son la subordinación, la dependencia y el carácter económico de la prestación de servicios que constituye la remuneración.

Finalmente, es importante mencionar que el contrato individual de trabajo se enmarca en un sistema normativo más amplio, regulado por el Derecho Laboral, de tal manera que dentro del mismo se establecen principios, derechos y obligaciones que rigen

las relaciones entre patrono y trabajador dotando de un marco jurídico a la vinculación contractual.

1.1.2 Elementos

Una vez se ha definido el contrato individual de trabajo, es necesario analizar los elementos que lo configuran. Estos elementos, definidos tanto por la doctrina como por la normativa aplicable, son los que otorgan al contrato sus características distintivas y le confieren su identidad jurídica.

Según Monesterolo (2018), el contrato laboral posee tanto elementos comunes como esenciales. Con respecto al primero es necesario remitirnos al artículo 1461 del Código Civil en donde se identifica los siguientes:

- **Capacidad:** La capacidad en el contrato laboral es un aspecto crucial que garantiza la validez y ejecutabilidad de los acuerdos entre las partes. Según de la Vega (2010), es esencial que ambas partes cuenten con la facultad legal para ejercer derechos y contraer obligaciones de manera autónoma. Esto no solo protege los intereses de los involucrados, sino que también promueve un entorno laboral justo y equitativo.
Es importante destacar que la capacidad no se limita únicamente a la mayoría de edad; incluye también la salud mental y la situación legal de los individuos. De este modo, se asegura que todos los participantes en una relación laboral puedan tomar decisiones informadas y responsables.
- **Consentimiento:** De acuerdo a Salazar (2020), la celebración del contrato de trabajo debe darse de manera libre y voluntaria, sin que medie coacción, error o dolo que puedan viciar el consentimiento de las partes. No obstante, es esencial tener en consideración que el consentimiento puede no existir ya que en el Código de Trabajo en su artículo 11 establece el contrato tácito.
- **Objeto lícito:** Según Monesterolo (2018) el objeto del contrato de trabajo es la prestación de servicios laborales por parte del trabajador. Dicha actividad debe ser lícita, es decir, ajustada a derecho y no prohibida por la ley.
- **Causa lícita:** Según Andrade (2018) la causa que motiva la celebración del contrato de trabajo debe ser legítima, es decir, no puede tener un propósito ilegal o contrario al ordenamiento jurídico.

En cuanto a los elementos esenciales es necesario remitirse al artículo 8 del Código del Trabajo ecuatoriano, en donde se menciona 4:

- **El acuerdo:** Puig (1976), define como aquel que se perfecciona cuando las voluntades del empleador y el trabajador se encuentran y manifiestan su deseo de celebrar dicho acuerdo.
- **Prestación del servicio:** De acuerdo a Bermúdez (2016), señala que el objeto del contrato de trabajo es la prestación de servicios lícitos y personales por parte del trabajador; por lo tanto, dicha actividad laboral debe ser permitida por el ordenamiento jurídico.
- **Bajo dependencia:** El trabajador debe prestar sus servicios bajo la dependencia y subordinación del empleador. De modo que, Guillermo Cabanellas en el Diccionario Jurídico Elemental explica que la subordinación implica la facultad del empleador para establecer reglamentos y lineamientos que el trabajador debe cumplir en el desarrollo de sus actividades (2006).
- **Remuneración:** Según Chiavenato (2007), define a la remuneración como el pago que recibe el trabajador a cambio de realizar cierta actividad, además el artículo 328 inciso 5 de la Constitución menciona que el trabajador puede percibir la retribución en dinero, en servicios o en especies.

En consecuencia, los elementos tanto comunes como esenciales deben estar presentes para que el contrato individual de trabajo tenga validez y eficacia jurídica. En caso de ausencia de cualquiera de ellos podría degenerar el contrato o acarrear la nulidad total o parcialmente, siendo el trabajador la parte legitimada para alegar dicha nulidad dada su condición de parte más débil de la relación laboral.

1.1.3 Aspectos económicos durante la relación laboral

Dentro del marco del contrato individual de trabajo, uno de los elementos fundamentales que lo caracteriza es la remuneración que el empleador debe entregar al trabajador a cambio de la prestación de sus servicios. Esta contraprestación económica adquiere una importancia crucial, pues constituye el principal medio por el cual el trabajador obtiene los recursos necesarios para su sustento. Por lo tanto, el Código de

Trabajo en su artículo 41 inciso 1 define a la remuneración como una compensación en efectivo que el trabajador debe recibir del empleador en virtud del contrato laboral.

En consecuencia, la adecuada fijación y el pago oportuno de la remuneración son de suma importancia, pues inciden directamente en el bienestar y la calidad de vida del trabajador. En la misma línea, el artículo 79 del Código de Trabajo establece el principio de igualdad salarial por trabajo equivalente, prohibiendo cualquier tipo de discriminación en la remuneración y estableciendo que la especialización y experiencia deben ser los factores determinantes.

Por lo tanto, es esencial considerar los componentes de la remuneración que son: 1. El sueldo o salario, 2. Pagos por horas suplementarias y extraordinarias laboradas, 3. Las comisiones, 4. La participación en beneficios, 5. El aporte individual al IESS en caso de asumirlo el empleador, 6. Bonos y subsidios mensuales 7. Cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio (Duque, 2021, pág. 295). Por tal razón, todos estos rubros deben ser debidamente valorados y entregados al trabajador de manera oportuna y completa, pues garantiza que el trabajador reciba una remuneración integral para satisfacer sus necesidades básicas y gozar de una vida digna. El estricto cumplimiento de estos componentes salariales es, por lo tanto, un deber ineludible del empleador en el marco del contrato individual de trabajo.

Adicionalmente, es relevante mencionar que existen otros rubros que no son remuneración, pero que son aspectos económicos asumidos por el empleador como beneficios sociales. En primer lugar, están la decimotercera y la decimocuarta remuneración. Con respecto a la primera, Zapata (2005) la define como un pago anual correspondiente a los trabajadores, equivalente a una remuneración mensual, que se paga en diciembre. Por otro lado, la decimocuarta remuneración, de acuerdo con lo manifestado por Aguirre (2019), es un pago adicional que consiste en un salario básico unificado y se otorga a los trabajadores en dos épocas diferentes según el lugar geográfico: en marzo para aquellos que laboran en la Sierra y Amazonía, y en agosto para los que trabajan en la Costa.

En segundo lugar, tenemos las utilidades, las cuales se definen por Paredes (2020) como un valor correspondiente a las ganancias del empleador que se distribuye entre los trabajadores. En tercer y cuarto lugar se encuentran los fondos de reserva y los viáticos. Con respecto al primero, Rodríguez (2019) señala que es un rubro que equivale al 8.33%

de la remuneración mensual una vez que el trabajador ha cumplido 1 año de servicio. Por otro lado, los viáticos son los gastos que el empleador cubre para los desplazamientos y la alimentación de los trabajadores durante sus funciones fuera de su lugar habitual de trabajo, garantizando que no incurran en costos adicionales (López , 2021).

Finalmente, los beneficios sociales que asume el empleador van más allá de la remuneración, de tal manera que el empleador no solo responde a una obligación contractual, sino que también se alinea con los principios laborales fundamentales establecidos en la normativa vigente. Estos principios, que incluyen la equidad, la no discriminación y el respeto a la dignidad del trabajador, son esenciales para garantizar un entorno laboral justo y equilibrado.

1.2 LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

1.2.1 Concepto de terminación de contrato laboral

Las relaciones laborales se establecen entre quienes aportan el trabajo y quienes aportan al capital en el proceso productivo. En ese sentido, según Palomeque López y Álvarez de la Rosa (2022) definen la relación laboral como aquel vínculo entre el empleador y el trabajador en la cual el trabajador se compromete a realizar ciertos servicios personales, y el primero se encarga de remunerarlos y de garantizar condiciones de trabajo apropiadas. En ese sentido, el vínculo que se origina entre trabajador y empleador no es permanente, sino que tiene un periodo de duración establecido. En determinadas circunstancias, esta relación laboral puede llegar a su fin ya sea por vencimiento del plazo o a su vez antes de lo previsto de manera intempestiva.

Por lo tanto, se define la terminación del contrato de trabajo según Palomeque López y Álvarez de la Rosa (2022), como la finalización la relación jurídica que une al empleado con el empleador, de modo que se finalizó la obligación de ofrecer servicios y la correspondiente de remunerar por parte del empleador. De igual manera, Cabanellas (1968) explica que la extinción laboral es la maneras más diversa de finalizar o concluir las relaciones jurídicas, ya sea por voluntad de las partes o interesados, de forma obligatoria o accidental, han sido denominadas en la doctrina como extinción, que se refiere de manera general a las acciones, derechos y obligaciones, así como a numerosas

instituciones, ya que implica todo tipo de cese, interrupción, término, conclusión, finalización o desaparición de personas, cosas o situaciones y, en ocasiones, de sus efectos y consecuencias también.

De esta manera, la terminación laboral reviste una especial importancia, pues marca el fin del vínculo jurídico entre trabajador y empleador, dando como consecuencia el cese de la prestación de servicios y, por consiguiente, el cese del pago de la remuneración por parte del empleador. Es fundamental que el proceso de terminación laboral se ajuste estrictamente a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, a fin de salvaguardar los derechos y garantías de ambas partes. Aspectos como los motivos justificados, los plazos de preaviso, las indemnizaciones y las formalidades a cumplir adquieren relevancia crucial.

1.2.2 Formas de terminación.

Una vez analizado el contexto que define a la terminación del contrato individual de trabajo, es necesario individualizar las formas de terminación laboral. Es esencial tener en consideración que doctrinariamente se clasifica a la finalización de manera general en:

- Voluntad de ambas partes.
- Voluntad de una de las partes.
- Aspectos ajenos a las partes.

No obstante, al remitirnos al Código de Trabajo artículo 169 y 188, se encuentran las siguientes causales:

- Por las causas legalmente previstas en el contrato.
- Por acuerdo de las partes.
- Por conclusión de la obra, período de labor o servicios objetos del contrato.
- Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe con la empresa o negocio.
- Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo.
- Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten en trabajo, como cualquier acontecimiento de los contratantes no pudieron prever, no lo

podieron evitar.

- Por visto bueno.
- Por despido intempestivo.
- Por desahucio.

Por lo tanto, en el siguiente apartado se estudiará a profundidad estas particularidades normativas con respecto a cada una de las causales.

1.2.3 Regulación de las diferentes causas de terminación del contrato individual de trabajo

Según el artículo 169 del Código de Trabajo, una de las primeras causas de terminación laboral es por las causas legalmente previstas en el contrato. Esta causal hace referencia a que el contrato de trabajo puede establecer cláusulas específicas para finalizar con el vínculo jurídico; por lo que, la liquidación del vínculo laboral en este caso comprenderá sueldos pendientes de pago, vacaciones no gozadas y proporcional de decimotercera, decimacuarta remuneraciones y cualquier otro rubro no cubierto.

Como segunda causal, se tiene el acuerdo de las partes, ya sea que el trabajador como el empleador pueden convenir de mutuo acuerdo la terminación de la relación laboral. Esta causal se la identifica como la más adecuada, puesto que se evita posibles conflictos judiciales o administrativos para el empleador. Según Herrera (2022), los valores por concepto de liquidación comprenderán sueldos pendientes de pago, vacaciones no gozadas, desahucio y proporcional de decimotercera y decima cuarta remuneraciones pendientes.

Como tercera causal, se encuentra la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato. En esta causal, el contrato laboral termina cuando la obra, periodo de labor o servicios objetos del contrato terminan; es decir, los contratos de obra, por tarea, a destajo, eventuales, ocasionales, temporada, entre otros que no tienen carácter de indefinidos. Por lo tanto, la liquidación en este caso comprende sueldos pendientes de pago, vacaciones no gozadas y proporcional de decimotercera y decima cuarta remuneraciones pendientes.

Como cuarta causal, se encuentra la muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante. Sarango (2017), señala que el fallecimiento del empleador conlleva la obligación de que los herederos o la entidad que continúe su

actividad asuman los derechos y deberes laborales. Esto asegura que los trabajadores mantengan sus contratos, lo que protege la continuidad de sus derechos laborales. En caso de no existir representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio, es necesario tener presente que se extingue la figura del empleador, por lo que ya no existe relación laboral. En las dos situaciones ya mencionadas, la liquidación de haberes laborales configurará sueldos pendientes de pago, vacaciones no gozadas y proporcional de remuneraciones adicionales pendientes; a menos que se enfrente a la situación de liquidación del negocio, donde además se pagará desahucio.

En quinto lugar, se encuentra la causa de terminación laboral por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo, entendiéndose a la misma como extinción del vínculo laboral debido al fallecimiento del prestador de servicio o a su incapacidad permanente y total, para desempeñar las funciones inherentes a su puesto de trabajo. En estos casos, el contrato de trabajo se da por terminado el contrato de manera automática, sin que medie la voluntad de las partes, pues quien fue contratado para el servicio no puede cumplir sus funciones y a diferencia de la muerte por el empleador, no existe una línea de sucesión que pueda heredar la responsabilidad adquirida en la relación contractual pues el contrato celebrado es de carácter personal de modo que al momento de su muerte no se podría mantener la relación con algún otro que sustituya al trabajador. La cancelación de los valores por concepto de liquidación deberá comprender sueldos pendientes de pago, vacaciones no gozadas y proporcional de decimotercero y decimocuarto remuneración.

Como sexta causal, se encuentra el caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, refiriéndose aquellos acontecimientos extraordinarios, imprevisibles e inevitables que impiden la continuación de la relación laboral. En el proceso No. 01371-2020-00278 se cita a Manuel Alonso García quien menciona que esta causal debe cumplir los siguientes requisitos: “1) Acontecimiento externo, por entero ajeno a la voluntad de las partes. 2) Que dicho acontecimiento sea imprevisible o que, previsto, resulte absolutamente inevitable. 3) que el acontecimiento en cuestión haya determinado una imposibilidad total y absoluta de realizar las prestaciones (caso contrario estaríamos frente a suspensión). Ante estas circunstancias, la liquidación laboral comprende sueldos pendientes de pago, vacaciones no gozadas y proporcional de remuneraciones. Además, en la disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario se menciona que en caso de que un juez llegare a determinar que se aplicó esta causal de

manera injustificada, se aplicará la indemnización por despido intempestivo multiplicado por 1.5 veces y también el desahucio (Herrera , 2022).

Como séptima y octava causal para dar por terminada la relación laboral es el visto bueno de acuerdo con los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo. Esta figura permite que tanto el empleador como el trabajador soliciten la terminación unilateral del contrato de trabajo por ciertas causas justificadas, tales como: injurias graves o repetidas del trabajador hacia el empleador, su cónyuge o familiares cercanos; faltas graves de probidad o conducta inmoral por parte del trabajador; ineptitud manifiesta del trabajador para el cargo o labor contratada; o la negativa del trabajador a adoptar medidas de prevención de riesgos laborales.

En caso de que se otorgue el visto bueno en favor del trabajador de acuerdo al 173 y 191 del Código de Trabajo gozará de las indemnizaciones correspondientes a desahucio y despido intempestivo previstas en el artículo 188 y 185 del mismo Código, junto con el pago de los sueldos pendientes, las vacaciones no gozadas y la parte proporcional de decima tercera y decima cuarta remuneración pendientes. Sin embargo, cabe mencionar que en el caso de que el visto bueno haya sido interpuesto por causal de acoso laboral se indemnizara con 12 remuneraciones conforme a lo establecido en el artículo 195 y 173 numeral 4 del Código de trabajo.

Mientras que, si el visto bueno es interpuesto por el empleador de acuerdo a la sentencia No. 1329-12-EP/22 de la Corte Nacional de Justicia menciona que el mismo debe demostrar la existencia de causas justificadas para proceder con la terminación. De modo que, si se resuelve favorable al empleador, el trabajador únicamente recibirá el pago de los sueldos pendientes, las vacaciones no gozadas y la parte proporcional de decimotercera y decimacuarta remuneración pendiente.

Adicionalmente, es importante analizar la causal de visto bueno por abandono del trabajo. En caso de que el inspector resuelva favorable al empleador, la indemnización que recibirá será el equivalente a 15 días de la remuneración del trabajador, la cual se descontará de la liquidación. Por lo tanto, el trabajador únicamente recibirá como liquidación laboral los siguientes rubros: sueldos pendientes de pago, vacaciones no gozadas y la parte proporcional de decimotercera y decimacuarta remuneraciones pendientes.

Como novena causal de terminación laboral, se encuentra el desahucio, la cual consiste en la decisión unilateral del empleado de dar por finalizada su relación laboral con el empleador. Por lo tanto, el trabajador puede comunicar su voluntad de manera escrita o incluso por medios electrónicos. Para generar la bonificación, dicha notificación "(...) se realizará con al menos quince días del cese definitivo de las labores, plazo que puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso"(Código de Trabajo, 2005, Artículo 184).

En décimo lugar, se encuentra el despido intempestivo, el cual es definido por Camacho (2013) como la terminación del contrato laboral por parte del empleador sin una causa justificada o sin seguir el procedimiento legal establecido. Además, el artículo 188 del Código de Trabajo menciona que el empleador que termine de manera abrupta el contrato del empleado deberá compensarlo, de acuerdo con el tiempo laborado y otras condiciones contempladas dentro del artículo mencionado.

Adicionalmente, es fundamental analizar una variante denominada *despido ineficaz*, la cual hace referencia a casos específicos en la cual los trabajadores poseen una estabilidad reforzada tales como: Despido de trabajadores amparados por fuero sindical, despido de trabajadoras en estado de embarazo o período de lactancia, y despido de personas con discapacidad o discriminación.

Con respecto al despido de trabajadores amparados por fuero sindical, Villalba (2020) explica que el fuero sindical es una garantía fundamental que protege a los líderes y miembros de sindicatos de despidos arbitrarios de tal manera que cualquier despido de un trabajador con fuero sindical sin la autorización del Ministerio de Trabajo es nulo y puede llevar a sanciones para el empleador.

De igual manera, al analizar el despido de trabajadoras en estado de embarazo o período de lactancia, Gómez (2019) menciona que el despido de una trabajadora durante este período no solo es injusto, sino que también contraviene ciertos derechos entre ellos el derecho a la maternidad, derecho a la salud, principio de continuidad laboral. La legislación ecuatoriana busca garantizar que las trabajadoras puedan cumplir con sus responsabilidades familiares sin perder su empleo, no obstante, en caso de presentarse un despido de estas características, como señala Herrera (2022) el trabajador debe poner en conocimiento del Juez de Trabajo en un plazo de 30 días calendario.

Una vez admitida la demanda, se dictarán medidas cautelares con el objetivo de que el trabajador se reintegre de manera inmediata a sus actividades laborales mientras dure el trámite. Y en caso de comprobarse el despido ineficaz, se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes, con un recargo del 10%. Sin embargo, si el trabajador decide no continuar con la relación laboral, recibirá una indemnización equivalente a un año de remuneración, además de la indemnización general por despido intempestivo, desahucio, vacaciones no gozadas y la parte proporcional de decimotercera y decimacuarta remuneraciones pendientes.

Finalmente, se analizará el despido de personas con discapacidad o discriminación. En base al Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0082, el cual contiene la Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, se prohíbe cualquier forma de discriminación relacionados a su condición de origen, edad, estado civil, sexo, raza, identidad de género, pasado judicial, orientación sexual, discapacidad y otras razones que se enuncia en dicho acuerdo ministerial. De tal manera se busca brindar mayor estabilidad laboral y a su vez garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación contemplada en el artículo 66 numeral 4 de la Constitución. No obstante, se han evidenciado ciertos casos de despido a personas con discapacidad o por discriminación, por tal motivo al remitirnos al Código de Trabajo en su artículo 195.3 se ha contemplado indemnizaciones para personas con discriminación y la Ley Orgánica de Discapacidades.

En el caso del despido por discriminación, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, más lo correspondiente por despido intempestivo sin la posibilidad de reintegro a su trabajo. Mientras que en caso de despido por discapacidad o de quien estuviera a su cargo de una persona discapacitada de acuerdo a la Ley Orgánica de Discapacidades en su artículo 51 dispone que se indemnizara con un monto equivalente a dieciocho meses del salario más alto, además de la compensación legal pertinente.

CAPÍTULO 2

2. LOS EFECTOS DE LA TERMINACIÓN LABORAL

La terminación laboral es un proceso que marca un hito significativo en la relación entre empleador y empleado, con repercusiones que se extienden más allá de la simple finalización de un contrato. Este fenómeno puede ser el resultado de diversas circunstancias, como despidos, renunciaciones o finalización de contratos temporales, dando como resultado efectos diferentes, tanto para el trabajador como para el empleador.

Este capítulo explorará a profundidad los diversos efectos de la terminación del contrato individual de trabajo, haciendo hincapié en la importancia de la generación del acta de finiquito. A través de un análisis detallado, se abordarán las mejores prácticas para su elaboración y la relevancia de este documento en el contexto de la finalización de relaciones laborales.

2.1. El acta de finiquito en la terminación de las relaciones laborales

2.1.1. Concepto

Dentro de la legislación ecuatoriana, se conoce al acta de finiquito como un documento el cual cumple una doble función. En primer lugar, de acuerdo a Jiménez (2011) explica que a través del acta de finiquito se deja constancia de la extinción de una deuda existente. Y a su vez, a través de la misma también se manifestará de manera escrita que la relación laboral ha terminado.

Este documento es de tipo jurídico-administrativo, el cual da constancia del cumplimiento de obligaciones patronales con la parte trabajadora, sin perjuicio de sus derechos laborales. De tal manera, se solemniza ante el Inspector de Trabajo y concluye con la cancelación de todos los beneficios que le corresponden al empleado.

Como consecuencia de la elaboración de dicho documento, se extingue el vínculo laboral entre las partes, por lo que el trabajador no tendrá derecho a reclamos futuros sobre algún beneficio, puesto que ya se han cancelado todos sus derechos en su debido momento. Adicionalmente, Ávila (2005) señala que a través de este documento se certifica que el trabajador está satisfecho del alcance que resulta del contrato y, por ende, no tiene nada que reclamar a su deudor, así como el acreedor certifica que ha recibido el pago y no tiene nada más que reclamar.

Por lo tanto, el acta de finiquito es un requisito legal indispensable en Ecuador para formalizar la terminación de la relación laboral, protegiendo los derechos de ambas partes y evitando futuros conflictos. Su correcta elaboración y registro, es crucial para dar por concluida de manera definitiva la vinculación entre el trabajador y el empleador.

2.1.2 Finalidad

Comprendido lo que es el acta de finiquito, es importante tener en cuenta que constituye un instrumento jurídico indispensable para la liquidación del contrato individual de trabajo. Su finalidad es dejar constancia del cese de la relación laboral entre el empleado y el empleador, así como detallar los valores correspondientes a la liquidación. Esto permite al trabajador impugnar, conforme a lo mencionado por la Corte Nacional de Justicia en su resolución No. 0246-2013 y Art. 595 del Código de Trabajo. Además, se indicará la fecha exacta en la que se da por finalizado el vínculo laboral, y el documento deberá ser registrado en el Sistema Único de Trabajo (SUT).

En el acta se detallan y cuantifican todos los conceptos económicos que el empleador debe abonar al trabajador, esto incluirá por un lado los ingresos como: la indemnización por despido, el pago de vacaciones proporcionales, horas extras pendientes, etc. Por el otro, egreso como: los cálculos de aportes al IESS, anticipos y u otros rubros que legalmente se justifique realizarán de cada uno de estos conceptos y se plasmará en el documento. Al momento que el empleador ha realizado todos los cálculos correspondientes, se procede a obtener la aceptación del trabajador y conformidad del mismo respecto a la liquidación económica realizada mediante la firma del documento.

Posterior a lo expuesto, se procede al pago del acta de finiquito celebrada conforme al artículo 595 del Código del Trabajo y el acuerdo ministerial MDT-2023-140, tiene poder liberatorio y absoluto respecto de las obligaciones que eventualmente pudieran reclamarse y garantiza el pleno cumplimiento de las mismas.

Por su parte, el autor Sáez (2018), menciona que el acta de finiquito otorga certeza jurídica a la relación laboral entre las partes, puesto que una vez firmado por el trabajador, dicho adquiere fuerza legal y el trabajador ya no puede revertir o reclamar contra lo establecido en él; salvo casos excepcionales de vicios o errores en su elaboración. Sin embargo, esto traería como consecuencia que el acta de finiquito se impugne en la vía judicial.

2.1.3 Elementos del acta de finiquito

El acta de finiquito que se genera en el sistema SUT elaborado por el Ministerio de trabajo el cual cuenta con ciertos requisitos como las cláusulas y demás solemnidades exigidas para la misma.

De acuerdo al Ministerio de Trabajo el documento cuenta con la siguiente estructura:

De acuerdo al Ministerio de Trabajo el documento cuenta con la siguiente estructura:

- Código del acta de finiquito: Permite individualizar el documento haciéndolo único.
- Denominación: Acta de finiquito laboral.
- Comparecientes: Identificación de empleador y trabajador quienes deberán señalar nombres y apellidos, los números de cédulas, y su consentimiento de otorgar el documento de finiquito.
- Elementos de la relación laboral: En este apartado se especificará la fecha de ingreso, clase de contrato y motivo de terminación. Además, se debe especificar el valor de la última remuneración completa percibida por el trabajador.

Figura 1. Acta de Finiquito elementos.

Acta de finiquito
0002754185AF

Ministerio de Relaciones Laborales

ACTA DE FINIQUITO

En el día, Martes 7 de Enero de 2014, ante el suscrito Inspector del Trabajo, comparecen la compañía o empleador [redacted] S.A. Ltda., por medio de su representante legal el (la) señor(a) [redacted] [redacted], en su calidad de empleador(a), por una parte y, por otra parte el (la) señor(a) [redacted] [redacted], en su calidad de trabajador(a), a fin de suscribir la presente Acta de Finiquito, contenida dentro de los siguientes términos:

PRIMERO.- Con fecha Domingo 1 de Enero de 2012, la compañía o empleador [redacted] S.A. Ltda. y el (la) señor(a) [redacted] [redacted], celebraron un contrato de trabajo mediante el cual el (la) trabajador(a), se comprometió a prestar sus servicios en calidad de Auxiliar de limpieza en las instalaciones de esta empresa o empleador. Dichos servicios los prestó hasta el Martes 31 de Diciembre de 2013, fecha en que concluyen la relación por las causas legalmente previstas en el contrato. (Renuncia Voluntaria).

Nota: Tomado de Ministerio de Trabajo (2024).

Con la información mencionada anteriormente, el empleador procede con la liquidación de la siguiente manera:

- a) Descripción detallada y pormenorizada de los rubros pendientes de pago.
 - Remuneración pendiente.
 - Indemnización- Bonificación por desahucio.
 - Horas suplementarias y extraordinarias.
 - Otros sueldos o beneficios que el empleador haya pactado.

- Décima tercera remuneración.
- Décima cuarta remuneración.
- Vacaciones pendientes y proporcionales.

Posteriormente se tomará en cuenta los descuentos correspondientes a:

- Valores que se descuentan para aportación al IESS.
- Otros descuentos legalmente establecidos como aportes a sindicatos, prestamos, quirografarios, etc.

Figura 2. Acta de Finiquito rubros.

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

<u>INGRESOS</u>	<u>LIQUIDACIÓN DE HABERES</u>	
Décima tercera remuneración:		\$ 26.70
Décima cuarta remuneración:		\$ 132.50
Vacaciones no gozadas del último periodo:		\$ 0.00
Total Ingresos:		\$ 159.20
<u>DESCUENTOS</u>		
Valor calculado que debe aportar al IESS (9.35%):		\$ 0.00
Total Descuentos:		\$ 0.00
TOTAL A RECIBIR:		\$159.20

Nota: Tomado de Ministerio de Trabajo (2024).

El resultado de la suma de los rubros mencionados será considerado al momento de realizar el pago al trabajador, además se deberá especificar la manera en la que se efectuará dicho pago ya sea en efectivo, en cheque o cualquier otro mecanismo legalmente previsto. Una vez se ha obtenido el valor correspondiente a la liquidación y se determinó la forma de pago, los comparecientes deberán firmar el documento aceptando el contenido de este.

Figura 3. Acta de Finiquito firmas.

Acta de finiquito	
 Ministerio del Trabajo	 SISTEMA NACIONAL DE CONTROL DEL TRABAJO
<p>TERCERO.- A continuación, el (la) empleador procede a entregar mediante cheque certificado o transferencias bancarias a él (la) ex trabajador la suma de \$ SEISCIENTOS TREINTA DÓLARES AMERICANOS DE LOS ESTADOS UNIDOS, 42/100 DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA.</p> <p>CUARTO.- La entrega de dichos valores y la firma de la presente acta, no significa por ningún motivo o forma alguna, la renuncia por parte del trabajador a cualquier reclamo administrativo o judicial que con posterioridad se considere asistido conforme a la Ley.</p> <p>QUINTO.- Para constancia de todo lo actuado, los comparecientes aceptan expresamente que han usado la herramienta electrónica del Ministerio del Trabajo y luego de ratificarse en el contenido íntegro de este documento, lo firman por triplicado, y se adjunta los comprobantes de pago mencionados en la cláusula tercera de la presente acta.</p> <p>El presente instrumento cuenta con pleno reconocimiento jurídico y será considerado como medio de prueba válido ante cualquier autoridad administrativa o judicial, de conformidad con lo establecido por la Ley de Comercio Electrónico, Firmas Electrónicas y Mensajes de Datos y su Reglamento de Aplicación.</p>	
_____ EX – EMPLEADOR	_____ EX TRABAJADOR

Nota: Tomado de Ministerio de Trabajo (2024).

Adicionalmente, las partes reconocen y aceptan todos los datos detallados en el acta de finiquito, incluyendo la información de los comparecientes, los antecedentes relevantes, la liquidación de haberes (es decir, el monto total que el trabajador debe recibir) y la forma o comprobante de pago. Esta aceptación es fundamental para asegurar que ambas partes estén de acuerdo con los términos establecidos y evitar futuros malentendidos. Finalmente, los comparecientes firman el documento para que el acta de finiquito tenga validez legal y produzca los efectos correspondientes, tal como lo establece el artículo 595 del Código del Trabajo, y se registra en el mismo sistema SUT a fin de que los inspectores de trabajo puedan realizar el seguimiento posterior en caso de ser requerido.

En definitiva, detalles como fechas, periodos, forma de terminación y los aspectos pecuniarios del acta de finiquito laboral representan un elemento fundamental en la conclusión del vínculo laboral entre empleado y trabajador. Este documento no solo detalla de manera minuciosa la liquidación que le corresponde al trabajador, sino que también establece un marco claro para resolver posibles disputas futuras relacionadas con el aspecto económico. Adicionalmente, en la elaboración y ejecución del acta de finiquito se aplica el principio de buena fe contractual el cual asegura que ambas partes actúan de manera honesta y transparente durante la negociación y formalización del finiquito. De modo que se garantiza que la información proporcionada es veraz y completa promoviendo relaciones laborales justas y equitativas.

2.1.4. El Proceso de generación y registro del Acta de Finiquito

De acuerdo con Cavazo (2016), el acta de finiquito detalla los derechos del trabajador en cuanto a liquidación al concluir la relación laboral. De modo que la elaboración la misma implica varios pasos esenciales para garantizar la adecuada finalización de una relación laboral. El primer paso consiste en la recolección de información, en la que el empleador debe compilar todos los datos necesarios sobre el trabajador, como información personal, tiempo de servicio y las razones detrás de la terminación del contrato laboral.

Una vez que se ha reunido la información, se procede al cálculo de las liquidaciones pertinentes. Esto puede incluir salarios adeudados, vacaciones no tomadas y cualquier otro concepto que deba ser compensado al trabajador. Luego, el empleador elabora el documento utilizando el módulo "Datos del Trabajador y Actas de Finiquito" del Sistema Único de Trabajo (SUT), el cual es obligatorio para asegurar que el acta se elabore y registre correctamente.

El siguiente paso es registrar el acta de finiquito en el SUT. Para ello, el empleador debe ingresar al sistema y presentar el acta, donde se verificará que toda la información sea completa y correcta. Una vez aceptada, se generará un comprobante de pago, de modo que el empleador deberá cancelar al trabajador la liquidación para posterior suscribir el acta de finiquito. La normativa que regula este procedimiento, el acuerdo ministerial MDT-2023-140, establece que el acta debe ser elaborada y registrada en un plazo máximo de 30 días tras la finalización de la relación laboral. El incumplimiento de esta normativa puede dar lugar a sanciones, según lo establecido en el artículo 21 del mencionado acuerdo ministerial.

El Acta de Finiquito es un documento clave, ya que certifica la finalización de la relación laboral y evidencia que el empleador ha cumplido con todas las obligaciones económicas. Además, al documentar todos los pagos y acuerdos, se reducen las posibilidades de conflictos legales entre el empleador y el trabajador en el futuro. El registro del acta es un requerimiento legal en Ecuador, y su falta puede resultar en sanciones.

Finalmente, es relevante señalar que la regulación del acta de finiquito se fundamenta en principios esenciales, como el principio de protección y tutela al trabajador. Estos principios buscan resguardar los derechos laborales de los trabajadores,

garantizando que no se les nieguen los beneficios que por ley les corresponden. De este modo, la normativa busca equilibrar las asimetrías inherentes a la relación laboral, protegiendo a la parte más vulnerable: el trabajador.

CAPÍTULO 3

3. EVENTUALES PROBLEMAS PARA EL PAGO Y SUSCRIPCIÓN DEL ACTA DE FINIQUITO

El proceso de terminación laboral conlleva una serie de formalidades que deben cumplirse para garantizar la protección de los derechos de ambas partes. Uno de los aspectos más críticos es la suscripción del acta de finiquito, que no solo finalice la relación laboral, sino que también detalla las obligaciones económicas pendientes. Sin embargo, en la práctica, pueden surgir eventuales problemas relacionados con el pago y la correcta suscripción de este documento.

Este capítulo se centrará en los desafíos que pueden presentarse en el proceso de elaboración, suscripción y pago por consignación, entre otros problemas que dificultan el empleador, realizar el pago directamente al trabajador. Analizaremos las dificultades que pueden surgir en este contexto.

Finalmente, se llevará a cabo un análisis de una sentencia relevante que ilustra los problemas comunes en el trámite de pago por consignación del finiquito. A través de este examen, se buscará entender las diversas situaciones que pueden afectar tanto a los trabajadores como a los empleadores, así como las implicaciones legales que pueden derivarse de un manejo inadecuado de estos procesos.

3.1. Cumplimiento tardío en la elaboración y pago del acta de finiquito

El correcto cierre de una relación laboral es un proceso fundamental que protege tanto los derechos del trabajador como busca el cumplimiento de las obligaciones del empleador. En este contexto, el Acuerdo Ministerial MDT-2023-140 establece claramente los procedimientos que deben seguirse al finalizar un vínculo laboral. En este contexto, es posible que surjan situaciones en las que el empleador no cumpla con los 30 días para la elaboración y pago del acta de finiquito de acuerdo al artículo 19 del acuerdo ministerial mencionado anteriormente. Esta falta de cumplimiento puede tener repercusiones significativas, no solo para el trabajador, quien podría verse privado de sus derechos económicos, sino también para el empleador, quien podría enfrentar sanciones administrativas.

De acuerdo a la Corte Nacional en su sentencia 46-16-IN/22 refiere que el Ministerio de Trabajo notificará al empleador con una providencia preventiva de sanción por falta de pago para que en el término de 5 días contando desde su notificación ejerza el derecho a su defensa, vencido el término y en caso de no demostrar lo contrario, se emitirá una sanción equivalente a doscientos dólares.

En caso de que la terminación laboral haya finalizado por la causal de desahucio de mutuo acuerdo, el plazo será de 15 días contando desde la terminación del vínculo laboral. Adicionalmente, es importante mencionar que el pago de la multa no exime al empleador a cumplir con el registro del acta de finiquito y a su vez el pago de los valores establecidos en la misma, en consecuencia, el plazo que se le otorga al trabajador es de 15 días contados a partir de la notificación de la resolución sancionatoria.

Sin embargo, al remitirnos Acuerdo Ministerial MDT-2023-140 en su artículo 21 menciona que, si el empleador no realiza el registro del acta de finiquito y este incumplimiento se denuncia, se considerará una causa suficiente para imponer una sanción, de tal manera que en el artículo 36 de dicho acuerdo ministerial indica que se emitirá una resolución sancionadora que establecerá una multa de doscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD 200,00). De no ser así, se generará una resolución de archivo. Es importante tener en cuenta que la multa se aplicará por cada acta de finiquito que no esté registrada, y el total de dichas multas en cada proceso sancionatorio no podrá exceder los veinte salarios básicos unificados (20 SBU) del trabajador privado en general.

3.2 Valores no pormenorizados y Errores de Cálculo en el Acta de Finiquito

El acta de finiquito es un documento esencial en el proceso de terminación de un contrato laboral, ya que formaliza la liquidación de derechos y obligaciones entre empleador y trabajador. Sin embargo, el manejo inadecuado de este documento puede dar lugar a controversias y disputas legales, especialmente en relación con valores no pormenorizados y errores de cálculo. Según el Artículo 595 del Código de Trabajo, el trabajador tiene derecho de impugnar en vía judicial el acta de finiquito si la liquidación no se ha llevado de una manera adecuada o no ha sido legalizado ante el órgano o autoridad competente. Este mecanismo de impugnación es crucial para proteger los

derechos del trabajador, asegurando que las liquidaciones reflejen con precisión lo que corresponde legalmente.

Sin embargo, en el Acuerdo Ministerial MDT-2023-140 se busca garantizar los derechos de los trabajadores al momento de finalizar su vínculo laboral pero este marco normativo, a pesar de su intención de mejorar los procesos, presenta desafíos que pueden obstaculizar su efectiva aplicación, lo cual podría derivar en situaciones de incertidumbre tanto para los empleadores como para los trabajadores.

Uno de los principales problemas que se presentan es la falta de consenso sobre los valores establecidos en el acta de finiquito. La ambigüedad o imprecisión en los montos a pagar puede generar desconfianza y conflictos entre las partes, lo que, según García (2021), se considera un factor crítico que puede dar lugar a disputas prolongadas. De acuerdo al artículo 595 del Código de Trabajo, señala que el acta de finiquito debe contener un desglose claro y detallado de las cantidades a pagar, incluyendo conceptos como salarios pendientes, vacaciones no disfrutadas, y cualquier indemnización correspondiente. La falta de este desglose puede dar lugar a malentendidos y disputas, ya que si no se han incluido todos los rubros que le corresponden puede impugnar dicho documento ante el Juez de Trabajo. Esto es especialmente crítico en situaciones donde el término de la relación laboral se produce por causas que generan derechos adicionales, como la indemnización por despido intempestivo o el despido por discriminación, mujer embarazada, dirigentes sindical o personas con discapacidad.

3.3 Desafíos en la Aceptación del Acta de Finiquito: La Negativa o Falta de Comparecencia del Trabajador

La aceptación del Acta de Finiquito en el contexto laboral ecuatoriano enfrenta diversos desafíos, especialmente en relación con la negativa o falta de comparecencia del trabajador al momento de la suscripción. Según el Acuerdo Ministerial MDT 2023-140, se establecen directrices claras sobre la formalización de la terminación de contratos, sin embargo, el empleador pudiere llegar a enfrentarse a dos situaciones: la negativa del trabajador a firmar el Acta de Finiquito por no estar conforme con los rubros o su falta de comparecencia impidiendo al empleador realizar el pago de manera directa al trabajador.

Con respecto a la negativa del trabajador a firmar el Acta de Finiquito en muchos casos, el trabajador puede sentir que sus derechos no han sido adecuadamente respetados

o que la liquidación ofrecida no refleja lo que realmente le corresponde. Esta percepción puede estar influenciada por la falta de información sobre sus derechos laborales, lo que genera desconfianza hacia el proceso o su empleador. De modo que puede ocasionar conflictos legales, administrativos y hasta generar repercusiones económicas para el empleador frente a la autoridad de trabajo. Por otro lado, tenemos la situación en la que el trabajador no acude a firmar el acta de finiquito, es importante resaltar que el empleador tiene la obligación de generar el acta y realizar el pago. La falta de comparecencia del trabajador puede complicar el proceso, ya que impide formalizar la liquidación y consecuentemente acarrea una sanción para el empleador si no cumple en 30 días. En cualquiera de las dos situaciones, el empleador se ve obligado a recurrir a un mecanismo alternativo para cumplir el pago, procediendo con el trámite de pago por consignación.

En este contexto, Trujillo (2020), define a la consignación como una figura jurídica la cual permite al deudor eximirse de su compromiso cuando el acreedor no está en condiciones o no desea aceptar el pago. Entendiéndose a esta figura de la consignación como un mecanismo jurídico que posibilita al deudor eximirse de su obligación cuando el acreedor no puede o no desea recibir el pago.

En esta misma línea como establece el Código Civil ecuatoriano, para que el pago por consignación “Sea válido, no es menester que se haga con el consentimiento del acreedor; el pago es válido aún contra la voluntad del acreedor, mediante la consignación.” (Código Civil, 2005, Artículo 1614). Por lo tanto, esta figura es útil para evitar que el deudor caiga en mora, incurra en multas o sanciones y así proteger así sus intereses, de igual manera la intervención judicial o administrativa brinda seguridad y garantías al proceso.

Por lo tanto, en el Acuerdo Ministerial MDT 2023-140, en su artículo 20 ha previsto el procedimiento que el empleador deberá seguir para el pago por consignación de los valores que le corresponden al trabajador ante la autoridad de trabajo, que en un término máximo de quince (15) días, contados a partir del vencimiento del término de 30 días otorgado en principio para elaboración y registro del documento, deba proceder al pago por medio de la consignación. En el artículo antes mencionado se establece el siguiente procedimiento:

- a) Previo al pago el empleador deberá generar el acta de finiquito a través del sistema informático del Ministerio del Trabajo.

- b) 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 garantice el cumplimiento de las obligaciones patronales.
- c) De cumplir con toda la documentación pertinente, el inspector de trabajo autorizará el pago a través del sistema habilitado para el efecto, para que el empleador realice la consignación correspondiente en el Ministerio del Trabajo.
- d) El empleador deberá cargar el comprobante de pago en el respectivo sistema del Ministerio de Trabajo y el acta de finiquito debidamente suscrita por empleador en la plataforma que el Ministerio designe para el efecto.

Finalmente, es necesario advertir que en el referido acuerdo ministerial no está previsto un proceso de notificación al trabajador previo al pago por medio de la consignación de valores. Por lo que al remitirnos Pérez (2017), esta notificación debe realizarse mediante cualquier medio que permita dejar constancia de la comunicación, asegurando así que el trabajador esté debidamente informado. Además, es fundamental que el empleador documente todos los intentos realizados para que el trabajador firme el acta de finiquito. Esto incluye guardar copias de las cartas, correos o cualquier otra forma de comunicación. La documentación adecuada ayudará a demostrar que el empleador ha cumplido con su parte del proceso que es hacerle saber al trabajador a no el empleador debe enviar una notificación formal al trabajador, informándole sobre la fecha, hora y lugar en el que debe firmar el acta de finiquito. No obstante, si el trabajador con las notificaciones realizadas por el empleador, continuara sin comparecer a suscribir el finiquito, el empleador deberá proceder a las consignaciones de los valores aplicando el procedimiento antes referido con el objeto de cumplir con sus obligaciones laborales y también para evitar ser sancionado por el incumplimiento en el pago.

Es pertinente también analizar la interpretación que los jueces de la Corte Nacional de Justicia analizan al respecto dentro del proceso No. 01371- 2019-00320, en el que en la parte pertinente los señores jueces se refieren al proceso de consignación de pago en materia Laboral en el cual debe cumplirse en forma debida conforme a los requisitos legales necesarios para que dicha cancelación monetaria ostente validez. Es decir, dentro

de la resolución que se examina la Corte ha decidido aplicar complementariamente al Acuerdo Ministerial MDT -2017-0135, hoy MDT-2023-140, lo previsto sobre la consignación en el Código Civil para interpretar la figura de la consignación de pagos en materia laboral, afirmando el órgano de justicia nacional que el artículo 1615 del Código Civil define la consignación como el depósito de la cantidad debida en una entidad autorizada, cuando el acreedor se rehúsa a recibir el pago o no comparece para hacerlo. En este punto se indica que, la sentencia recalca que a fin de que la consignación pueda surtir debidamente efectos legales, es necesario que la misma se encuentre precedida por una oferta de pago conocida por el acreedor, y este debe haber sido notificado adecuadamente. Por ende, este es el fundamento por el cual los jueces nacionales indican que la notificación viene a ser un requisito fundamental para que el empleador pueda argumentar que ha cumplido con sus obligaciones de pago, incluso cuando el trabajador no esté presente o se niegue a recibir la liquidación.

En este punto, es preciso indicar que la aplicación de los acuerdos ministeriales emitidos por el Ministerio del Trabajo puede generar una disparidad o ser incompletas respecto de los procedimientos establecidos en la Ley, en razón de que, mientras que el Código del Trabajo regula de manera general las obligaciones del empleador en el proceso de finiquito, el Código Civil añade formalidades específicas, que, de no cumplirse al pie de la letra, pueden invalidar el proceso de pago. Este vacío en materia laboral, puede generar incertidumbre entre los empleadores al momento de analizar la normativa aplicable dentro del proceso de desvinculación de trabajadores, puesto que los mismos podrían no estar plenamente conscientes de las implicaciones de estas normas supletorias o de los requisitos adicionales que deben cumplir al no estar previsto el trámite de pago por consignación establecido en el Art. 20 del Acuerdo Ministerial MDT-2023-140, vigente a esta fecha.

Por lo tanto, el procedimiento del pago por consignación tiene como objetivo garantizar el cumplimiento de las obligaciones patronales en caso de que el trabajador no pueda acudir o se niegue a recibir el pago de la liquidación. Así mismo, Guzmán (2021) enfatiza que esta figura jurídica cumple con el principio de continuidad del vínculo laboral, el cual tiene por objetivo proteger los derechos del trabajador hasta la conclusión de dicho vínculo contractual. Sin embargo, es necesario tener en consideración lo que la Corte manifiesta con respecto a la notificación al trabajador sobre la liquidación de manera adecuada, de tal manera que la consignación se considere un pago efectivo caso

contrario, se deberá cancelar con valores con recargos e intereses en caso de estos indebidamente consignados.

CONCLUSIONES

La terminación del contrato individual de trabajo es un proceso esencial dentro de la relación laboral que exige un análisis detallado de la normativa y procedimientos que permitan su plena validez. Este trabajo ha abordado los aspectos más importantes que se encuentran asociados a dicho proceso, comenzando por la definición del contrato individual de trabajo, poniendo especial énfasis en la bilateralidad del contrato, en la que ambas partes tienen derechos y obligaciones, y se profundiza en los aspectos económicos de la relación laboral, resaltando la importancia de la remuneración y los beneficios sociales que el empleador debe garantizar.

De igual manera, se ha analizado el acta de finiquito, documento clave que formaliza la conclusión de la relación laboral. Este instrumento no solo sirve como un comprobante de pago, sino que también actúa como mecanismo para esclarecer y detallar los rubros pendientes de pago a fin de evitar futuros reclamos por parte del trabajador. La correcta elaboración y registro del acta en el Sistema Único de Trabajo (SUT) son pasos esenciales para asegurar su validez y la protección de los derechos laborales. Se subraya, además, la relevancia de la buena fe contractual en la redacción del acta, lo cual garantiza que ambas partes actúen con transparencia.

Sin embargo, el proceso de terminación laboral puede enfrentar diversos desafíos, tales como el cumplimiento tardío en la elaboración del acta, errores de cálculo o la negativa del trabajador a firmar el documento. Por lo expuesto, el pago por consignación se presenta como una figura jurídica que constituye una solución viable cuando el trabajador no comparece o se niega a firmar. Conforme se ha analizado es importante recurrir al Código Civil, para complementar los procedimientos establecidos para el pago por consignación en materia Laboral, por lo que resulta crucial que se realice una notificación adecuada para que este mecanismo tenga validez. Las implicaciones legales de un manejo inadecuado del acta de finiquito son considerables, ya que cualquier incumplimiento puede acarrear sanciones para el empleador, tal como se ha establecido en el Acuerdo Ministerial MDT-2023-140 en su artículo 35.

Finalmente, cabe mencionar que al haberse analizado el acuerdo ministerial MDT-2023-140, en este trabajo de investigación se evidenció que el trámite de pago por consignación es incompleto, como no prever la notificación al trabajador en el pago por consignación dentro del mismo. Por ello, mediante el análisis de la sentencia dentro del caso No. 01371-2019-00320 ante la Corte Nacional de Justicia, se obtuvo una comprensión más profunda de los retos que enfrentan el empleador y el trabajador en la terminación de la relación laboral, especialmente en relación con ciertos vacíos legales en la normativa laboral. Por lo tanto, es fundamental evaluar la aplicación de normas complementarias, como el Código Civil y el Código Orgánico General de Procesos, entre otros, para abordar estos desafíos de manera efectiva.

En conclusión, este trabajo ha proporcionado una visión integral sobre los principales retos y consideraciones que deben abordarse al finalizar un contrato de trabajo. La terminación de la relación laboral no solo implica el cese de las obligaciones mutuas, sino que también conlleva la necesidad de respetar y cumplir con los derechos y responsabilidades de ambas partes, con el fin de prevenir disputas futuras. Una gestión adecuada del acta de finiquito es fundamental para salvaguardar los intereses tanto del empleador como del trabajador, favoreciendo la creación de un entorno laboral más justo, equitativo y garantizar la seguridad jurídica en el proceso de terminación de contratos de trabajo.

REFERENCIAS

- Acuerdo Ministerial MDT- 2023-140. (14 de Noviembre de 2023). *Ministerio de Trabajo*.
Obtenido de [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.fielweb.com/App_Themes/InformacionInteres/mdt23140.pdf](https://www.fielweb.com/App_Themes/InformacionInteres/mdt23140.pdf)
- Aguirre, P. (2019). *Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito: Editorial Juridica del Ecuador
- Andrade, J. (2018). *Teoría General del Derecho Civil* . Editorial Universitaria.
- Avila, L. (2005). *La Finanza Laboral*. Caracas.
- Bermudez, M. (2016). *El contrato de Trabajo*. Quito: Editorial Juridica del Ecuador.
- Cabanellos, G. (1968). *Compendio de Derecho Laboral* (Vol. I). Omeba Editores Libreros.
- Cavazo, J. (2016). *Derecho Laboral Ecuatoriano*. Editoria Juridica del Ecuador .
- Chiavenato, I. (2007). *Administracion de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones*. Obtenido de McGraw-Hill/ Interamericana
- Código Civil (24 de Junio de 2005).Obtenido de [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.presidencia.gob.ec/wp-content/uploads/2022/09/a2.-COD_CIVIL.pdf](https://www.presidencia.gob.ec/wp-content/uploads/2022/09/a2.-COD_CIVIL.pdf)
- Código de Trabajo. (16 de Diciembre de 2005). Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20
[0](https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20)
- Corte Constitucional del Ecuador. (2022). CASO No. 46-16-IN . Obtenido de http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhenBldGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOic1YjNjYmQwNy1hY2NjLTQzY2YtYjAxYS01MzlkZDY0MThiNTQucGRmJ30=
- De la Vega , R. (2010). *Derecho del Trabajo* . Editorial Jurídica.
- Gómez, M. 2. (2019). *La protección de la maternidad en el trabajo: un enfoque de género*. *Publicaciones Laborales*.

- Herrera , C. (2022). *Manual de derecho laboral individual privado: Análisis del ordenamiento jurídico y modelos* . Quito : Corporacion de estudios y publicaciones .
- Jiménez, M. (2012). Régimen legal del contrato de trabajo en la República del Ecuador y la impugnación del documento de finiquito . *Doctoral dissertatio*.
- López , A. (2021). *Viáticos: Concepto y función en el ámbito laboral*.
- Pago de haberes laborales No.01371-2020-00278 de 2020. [Unidad Judicial de Trabajo].
- Pago de haberes laborales No. 01371- 2019-00320 [Unidad Judicial de Trabajo].
- Monesterolo, G. (2018). *Régimen Jurídico Laboral* (Vol. Primera). Quito: Corporacion de Estudio y Publicaciones (CEP).
- Palomeque Lopez , M. C., & Alvarez de la Rosa, M. (2022). *Derecho del Trabajo* (Vol. 27). Centro de Estudios Financieros.
- Perez, J. (2017). *Aspectos Claves del Finiquito en el Derecho Laboral* . Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social .
- Puig, F. (1976). *Compendio de derecho civil español* (Vol. II).
- Saenz, L. (2018). El finiquito y la extinción del contrato de trabajo. *Revista Española de Derecho del Trabajo* , 123-156.
- Salazar, M. (2020). *Derecho Laboral: Fundamentos y Práctica en Ecuador* . Abya- Yala.
- Sarango, A. (2017). El despido Intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos.Necesidad de reformulación. *Scielo*.
- Trujillo, R. (2020). *Principios del Derecho Laboral* . Universidad Andina Simon Bolivar.
- Villalba, R. (2020). *Derecho Sindical en Ecuador: Protección y garantías*. Loja: Ediciones Universitarias.
- Zapata, P. (2005). *Contabilidad Laboral General*. Editorial Jurídica.