

NOVIEMBRE 2024

CONSULTA LABORAL:

DEL ACTA DE FINIQUITO

Terminación de la relación laboral

El Código del Trabajo establece que el contrato individual de trabajo termina por:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato.
2. Por acuerdo de las partes
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio.
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo.
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio.
 1. terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar.
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código.
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código.
9. Por desahucio presentado por el trabajador.

Al terminar la relación laboral el empleador debe elaborar el acta de finiquito y liquidar los haberes a los que tenga derecho el trabajador y que se encontraren pendientes de pago.

Las normas generales aplicables al control de las obligaciones del empleador y los procedimientos de inspección disponen que 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.

Sanciones

El incumplimiento del registro del acta de finiquito, previa denuncia, será causal de sanción, de conformidad a lo dispuesto en la normativa.

El no registro de acta de finiquito generará una multa de \$ 200,00 por acta de finiquito, mientras que el registro tardío de actas de finiquito dará lugar a una sanción pecuniaria de \$ 50,00 por acta de finiquito.

Errores en el acta de finiquito

La normativa laboral establece que el documento de finiquito suscrito por el trabajador podrá ser impugnado por éste, si la liquidación no hubiere sido practicada ante el inspector del trabajo, quien cuidará de que sea pormenorizada.

Por otro lado, la Constitución establece como una de las funciones de la Corte Nacional de Justicia, el desarrollo del sistema de precedentes jurisprudenciales fundamentado en los fallos de triple reiteración.

El artículo 185 de la Constitución determina que las sentencias emitidas por las salas especializadas de la Corte Nacional de Justicia, que reiteren por tres ocasiones la misma opinión sobre un mismo punto, obligarán a remitir el fallo al pleno de la Corte a fin de que ésta decida sobre su conformidad. Si ratifica el criterio, esta opinión constituirá jurisprudencia obligatoria.

Bajo el argumento de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia de que conforme el art. 5 del Código del Trabajo, toda autoridad judicial y administrativa, considerando su obligación de prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos, tiene el deber de verificar la satisfacción de los derechos laborales del trabajador, es factible que siempre que se desprenda del contexto de la demanda laboral el desacuerdo con el contenido del acta de finiquito, los juzgadores podrían interpretar o avizorar que las pretensiones están dirigidas a reclamar situaciones concernientes al acta de finiquito; en cuyo caso, deberían resolver si proceden o no tales requerimientos;

La Corte Nacional de Justicia, mediante Resolución No. 18-2024 ha resuelto declarar como precedente jurisprudencial obligatorio, el siguiente punto de derecho:

“Si del contexto de la demanda laboral se verifican pretensiones dirigidas a cuestionar el contenido del acta de finiquito, tales como la existencia de errores de cálculo de los valores liquidados, valores omitidos, o una posible renuncia de derechos, las juezas y jueces laborales tienen la obligación de revisar este documento, sin que sea necesario que la parte accionante lo impugne de forma expresa en la demanda”.

Fuente:

- Código del Trabajo
- Normas generales aplicables al control de las obligaciones del empleador y los procedimientos de inspección (Acuerdo MDT-2023-140 publicado en el RO. Suplemento 447 de 29-XI-2023).
- Resolución No. 18-2024 de la Corte Nacional de Justicia.