

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Derecho

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

La irrenunciabilidad del derecho de estabilidad laboral con la renuncia voluntaria

Leandro Alfredo Duque Ortega

Tutora: Dana Mirosova Abad Arévalo

Quito, 2023

Trabajo almacenado en el Repositorio Institucional UASB-DIGITAL con licencia Creative Commons 4.0 Internacional

	Reconocimiento de créditos de la obra	
	No comercial	
	Sin obras derivadas	

Para usar esta obra, deben respetarse los términos de esta licencia

Cláusula de cesión de derecho de publicación

Yo, Leandro Alfredo Duque Ortega, autor del trabajo intitulado “La irrenunciabilidad del derecho de estabilidad laboral con la renuncia voluntaria”, mediante el presente documento de constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que, en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

19 de septiembre de 2023

Firma: _____

Resumen

El trabajo al ser un derecho fundamental, inherente a la condición humana debe priorizar que su efectivización surja conforme a prácticas leales y justas dentro del territorio ecuatoriano, respetando el ámbito protector y garantista del ordenamiento jurídico nacional, que nace dentro de un Estado constitucional que prioriza los principios de irrenunciabilidad, intangibilidad, inembargabilidad, indivisibilidad e igual jerarquía en materia laboral, sobre todo, porque en la actualidad no existe una disposición legal que regule la terminación de la relación laboral con la emisión de la carta de renuncia voluntaria del trabajador, vacío legal que provoca la vulneración y violación de los derechos laborales. La presente investigación pretende contestar la siguiente interrogante ¿En qué medida la renuncia voluntaria del trabajador afecta al derecho de estabilidad laboral? Al efecto, mediante el desarrollo de los objetivos específicos buscaremos analizar a nivel teórico, normativo y jurisprudencial la figura jurídica de la renuncia voluntaria en materia laboral y propondremos la forma jurídica debida en la que se debe tratar a la renuncia voluntaria para garantizar la estabilidad laboral del trabajador. El acopio y procesamiento de la investigación se desarrolló en base a un análisis jurídico de los cuerpos normativos nacionales e internacionales, mediante una investigación de tipo descriptivo y la utilización de técnicas e instrumentos investigativos de carácter cualitativo, que permitieron realizar un análisis minucioso de varias sentencias que abordan la renuncia voluntaria del trabajador, dando como resultado relevante del análisis de dicha jurisprudencia, que la carta de renuncia, tal y como se utiliza en la práctica, afecta a los derechos laborales, especialmente en de la estabilidad. La vulneración en derechos, lo cual propone un parámetro para la garantía de los derechos laborales que podrían materializarse en una reforma legal.

Palabras clave: carta de renuncia, despido, trabajador, terminación de la relación laboral, vulneración de derechos

El presente trabajo de investigación lo dedico a mi hija, mi esposa y mis padres, por su apoyo incondicional.

Agradecimientos

Agradezco a dios por todas sus bendiciones y a mi familia.

Tabla de contenidos

Introducción.....	13
1. Origen y aproximación teórica al derecho laboral.....	17
1.1 Aproximación al derecho laboral en el Ecuador.....	19
2. Los principios del derecho laboral.....	21
2.1 El principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador	22
3. Derechos laborales.....	23
3.1 Estabilidad laboral	25
4. Contrato individual de trabajo	29
5. Formas de terminación de la relación laboral.....	31
5.1 Tipos de despido	36
6.1 Validez de la carta de renuncia	39
6.2 El consentimiento y los vicios del consentimiento.....	42
6.3 Efectos jurídicos de la renuncia de derechos laborales.....	44
7. Análisis de sentencias de la Corte Constitucional y fallos jurisprudenciales	46
7.1 Análisis de la sentencia n.º 07334-2019-00281.....	46
7.2 Análisis de la Sentencia n.º 06352-2015-00127.....	47
7.3 Análisis de la Sentencia n.º 17731-2016-2988.....	49
7.4 Análisis de Sentencia n.º 03204-2019-00423.....	50
Capítulo segundo: Forma en la que se debe tratar a la renuncia voluntaria para garantizar la estabilidad laboral del trabajador.....	52
1. Aplicación de la renuncia de derechos en el Ecuador mediante la renuncia voluntaria.....	52
2. Garantías y protección de derechos laborales.....	55
Conclusiones.....	59
Bibliografía.....	61

Introducción

El reconocimiento del justo valor del trabajo humano no es sino la consecuencia lógica de los principios consagrados como derechos fundamentales, o mejor aún, como declaraciones preambulares y síntesis de los derechos constitucionales fundamentales.

La Constitución de la República del Ecuador, en el art. 33, establece que el trabajo es un derecho y un deber de carácter social, un derecho de naturaleza económica que constituye una fuente de realización personal y uno de los pilares fundamentales de la economía. Esto queda expresado de manera clara en el art. 1 del Código del Trabajo, que regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores en diversas modalidades y condiciones de empleo.

Asimismo, los principios rectores del derecho laboral, contenidos en los artículos del 2 al 7, son fundamentales. Estos principios incluyen la obligatoriedad, la libertad de trabajo y contratación, la irrenunciabilidad de los derechos laborales, la protección tanto a nivel judicial como administrativo y la interpretación favorable al trabajador.

Los derechos laborales reconocidos en el Código del Trabajo son esenciales para los trabajadores, ya que abarcan aspectos como el salario, la estabilidad laboral y el derecho al tiempo libre y la recreación, por mencionar algunos ejemplos. La protección de estos derechos es crucial, ya que su falta podría poner en riesgo la vida y la integridad física, psicológica y moral de los trabajadores. Además, esto tendría repercusiones en terceras personas que dependen de los trabajadores y que están a su cargo.

En este contexto, el principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador se destaca como un pilar fundamental del derecho laboral. Este principio, que se encuentra regulado en el art. 4 del Código de Trabajo en su segundo inciso, prohíbe que los trabajadores renuncien voluntariamente a los derechos que la ley les otorga. Esta restricción existe precisamente debido a la naturaleza protectora de esta rama del derecho, y cualquier disposición en contra de este principio se considera nula.

Sin embargo, dentro de un proceso judicial se acepta el documento “Renuncia Voluntaria”, el cual consiste en que el trabajador elabora un documento con el cual de manera voluntaria y unilateral decide terminar el vínculo laboral que lo une con su

empleador, renunciando de esta manera a sus derechos laborales protegidos por la Constitución y la ley.

Dicho esto, la pregunta central del presente trabajo de investigación es: ¿En qué medida la renuncia voluntaria del trabajador afecta al derecho de estabilidad laboral?, la misma que será resuelta en base a dos objetivos específicos: analizar a nivel teórico, normativo y jurisprudencial la figura jurídica de la renuncia voluntaria en materia laboral y proponer a nivel jurídico la forma en la que se debe tratar a la renuncia voluntaria para garantizar la estabilidad laboral del trabajador.

La presente investigación se justifica porque basa su importancia en los principios del derecho laboral, enfocada principalmente en el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales instituidos en la legislación nacional, doctrina laboral y jurisprudencia, que permitirán ahondar en el conocimiento sobre esta temática.

Es trascendente porque al basarse en información real, como son los fallos judiciales en donde se han aceptado la renuncia voluntaria como un medio legal de terminación de la relación laboral, se puede detectar en qué medida y de qué forma se está afectando con ello al principio constitucional de irrenunciabilidad de derechos laborales.

Los beneficiarios de la presente investigación son todos los trabajadores, pues se garantizará de esta forma los derechos a la tutela judicial efectiva, debido proceso, defensa y seguridad jurídica prescritos en la Constitución de la República del Ecuador.

El acopio y procesamiento de la investigación se desarrolló en base a un análisis jurídico de los cuerpos normativos nacionales e internacionales pues con ello se cumplirá el primer objetivo de la investigación.

La investigación es de tipo descriptiva, porque se centra en exponer la casuística por la que nacen las cartas de renuncias voluntarias en las empresas privadas, y producto de ello se vulnera el derecho a la estabilidad laboral.

Por ello, al establecer la investigación de campo se utilizarán dos técnicas, la primera, consiste en revisión bibliográfica sobre la temática abordada y fundamentar el análisis legal sobre la forma en la que se debería tratar a la renuncia voluntaria para garantizar el derecho a la estabilidad laboral, y la segunda, mediante la revisión documental con la utilización de fichas bibliográficas, de las sentencias dictadas en los siguientes juicios 07334-2019-00281, 06352-2015-00127, 17731-2016-2988, 03204-

2019-00423 , las que versan sobre la renuncia voluntaria del trabajador a su puesto y lugar de trabajo.

Capítulo primero

Figura jurídica de la renuncia voluntaria en materia laboral

1. Origen y aproximación teórica al derecho laboral

El origen del derecho laboral es tan antiguo como lo es el trabajo efectuado por el ser humano, ya que desde los albores de la historia el trabajo comenzó siendo un instrumento para satisfacer las necesidades básicas individuales y familiares. Sin embargo, los reyes y monarcas, al observar la productividad de la fuerza del trabajo de la clase pobre, haciendo uso y abuso de su poder, trataron a los trabajadores como esclavos, creando normas en donde se estableció que no debían ser considerados ciudadanos quienes estén inmersos dentro de esta categoría social.

Con ello se pretendía que los esclavos no reclamen sus derechos, y no precisamente laborales porque tales aún no existían, sino que más bien eran derechos de índole civil y política como la herencia, la propiedad o cargos de mando, debido a que en aquella época se consideraban ciudadanos a quienes tenían un apellido de renombre o provenían de la realeza o eran terratenientes.

De acuerdo a la historia se conoce dos tipos de aparición del Derecho laboral la pre industrial y la industrial, es decir, antes y después del siglo XVIII, la primera remonta sus inicios a Roma en dos momentos, el primero mediante la “regulación jurídica de Roma sobre el trabajo humano se basaba asimismo en la figura del esclavo (*servi privati, servi publici*), regido por el derecho de las cosas, en cuanto que como cosa era considerado”. Es decir, no existía la protección y reconocimiento del derecho al trabajo como derecho natural y positivo, pese a que el ser humano era utilizado en varias actividades económicas de aquella época.

la noción de relación de trabajo para el mundo occidental estaba subsumida dentro del vínculo personal de dependencia entre el prestador del servicio y el objeto. Este concepto del trabajo está íntimamente relacionado al trabajo esclavo, por el cual el sujeto que realiza la actividad tenía exactamente la misma condición jurídica correspondiente a un objeto, del cual su dueño era propietario. Dicha forma de aprovechamiento del trabajo humano era la más común en las civilizaciones de la antigüedad, constituyéndose como el principal motor de sus economías.¹

¹ Guillermo Boza, “Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho al Trabajo”, *THEMIS* 65 (2014).

Dicho esto, el segundo momento de surgimiento del derecho laboral fue posterior a la caída del Imperio romano, ya que se empezó a considerar ciertas actividades como trabajos de orden social, porque era el único sustento que existía para tener un rango mínimo de lo que podría haber llamado calidad de vida.

En este escenario del reconocimiento del derecho al trabajo se puede describir tres eventos clave: el primero referente a los trabajos intelectuales, cuya retribución económica se realizaba mediante el pago de honorarios profesionales, pudiendo observarse “las primeras nociones del trabajo por cuenta ajena, libre y retribuido. Los juristas romanos empezaron a crear nuevas formas contractuales –siempre desde la lógica del Derecho Civil por las cuales se regulaban las nuevas formas de prestación de los servicios que empezaron a surgir en la sociedad romana”.² Es decir, aparece una libertad de trabajo independiente.

El segundo, involucraba al trabajo asalariado, a cuyo grupo pertenecían los artesanos, comerciantes y demás personal que utilizaba su fuerza física para el desarrollo de actividades;

Para aquellos casos en los que el contratante buscaba el aprovechamiento de la actividad misma del deudor –*operae*–, el Derecho romano diseñó el contrato denominado *locatio conductio operarum*, por el cual el locador estaba obligado a obedecer al conductor. Es importante notar que, bajo esta relación contractual, al acreedor de la actividad se le denominase “conductor”, y el deudor del trabajo se obligaba a poner su fuerza de trabajo bajo la disposición y obediencia del conductor.³

Es decir, que se encontraba frente a un tipo de relación laboral o un tipo de trabajo por cuenta ajena como lo denominaban en aquel entonces, pues existía una subordinación en dichas actividades, que provenía de la propia voluntad de las partes, de recibir órdenes para ejecutar una determinada actividad, y por ello percibir una retribución económica.

Y, el tercero, involucra a la agricultura, en vista que era la actividad económica que más rédito rendía a favor de la sociedad romana, cuya retribución, más que dinero o especies, era la consideración y respeto con la que se miraba a dicha labor, a por ser el eje principal de la economía.

De esta forma, se conoce por la historia que el trabajo asalariado no había cambiado en mucho hasta finales de la edad media, en donde apareció el feudalismo con el señor feudal y el trabajo en la tierra de los siervos para generar mayor productividad.

² Ibid., 3.

³ Ibid., 15.

Por otro lado, el segundo surgimiento del derecho laboral aparece con la Revolución Industrial a partir del siglo XVIII, producto de un sinnúmero de invenciones y consecuente cambio de mentalidad de la sociedad, para la que surgió una nueva visión de acumulación de riqueza, sosteniendo que esta no puede nacer solo de la actividad agrícola, por lo que se dio paso a la industrialización, y con ella a múltiples abusos en contra de la clase trabajadora o proletariado. Ante las desventajas que se evidenciaban, surgió la denominada conquista social, se pudieron conseguir algunos derechos para la clase obrera, como el salario mínimo, jornadas de ocho horas, vacaciones, entre otros.

“En la década de los años veinte del siglo pasado, menos de 10 años después de la fundación de la OIT, se inicia en la América Latina el proceso de ratificaciones al final masivo, como se verá de convenios de la Organización Internacional del Trabajo”,⁴ para el año de 1919 se creó la Organización Internacional del Trabajo, con la finalidad de proteger y garantizar los derechos de los trabajadores a nivel mundial.

Ante las necesidades que, con el paso de los años, se acrecentaron en el trabajo, la Organización de Naciones Unidas en una de sus Asambleas Generales proclamó la Declaración Universal de Derechos Humanos en 1948 y consagró al trabajo como un derecho fundamental humano, cuya característica está latente hasta la actualidad, y de la cual miles de legisladores en su afán de ratificarla, buscan crear mecanismo jurídicos en defensa de los trabajadores ya que la condición de debilidad y desprotección no ha cambiado.

1.1 Aproximación al derecho laboral en Ecuador

En el Ecuador, en la época republicana, a partir del año de 1830, el trabajo no era considerado como un derecho, puesto que las actividades agrícolas se seguían realizando por medio de los esclavos y los negros, quienes, no eran considerados como ciudadanos, siendo víctimas de una explotación laboral que no era considerada como tal, en aquel entonces.

A partir de la crisis que estalló en 1920, los trabajadores junto a grupos medio radicalizados irrumpieron violentamente en la escena social y política. Hechos como el Segundo Congreso Obrero (1920), la formación de centros anarquistas, la aparición de

⁴ Humberto Villasmil Prieto, “Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo”, *Revista Scielo*, 2015, 22, https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000200203.

periódicos insurgentes, el nacimiento del movimiento socialista, dan cuenta de la influencia de los trabajadores como un actor social importante.⁵

En proceso de cambio del estado social, en la Constitución Política del Ecuador en 1929 empieza a nacer el derecho laboral, ya que el art. 151, num. 19 prescribe la protección del trabajo y su libertad, “El Estado protegerá, especialmente, al obrero y al campesino, y legislará para que los principios de justicia se realicen en el orden de la vida económica, asegurando a todos un mínimo de bienestar, compatible con la dignidad humana”.⁶

Esta Constitución tuvo como antecedente a la revolución juliana, y su visión progresista de los derechos de la clase trabajadora, vinculando de forma estrecha el ámbito económico con el social.

Aparte de las normas constitucionales es importante hacer referencia, dentro de este apartado, a las primeras leyes laborales que se dieron en la historia del derecho laboral ecuatoriano, a saber:

La primera norma laboral en el Ecuador aparece en 1903; se trató de la ley sobre reglamentación de horas y días de trabajo en el comercio y la industria, en 1916 aparece el denominado “codiguillo” que regula jornadas, descanso dominical, recargos por trabajo suplementario y extraordinario, el preaviso para la cesación del contrato o separación del trabajo; en 1928 se expide la ley de desahucio del trabajo que se ocupa del despido, indemnizaciones, sanciones por incumplimiento; esta norma es reformada en 1936 y en 1937; en 1934 se dicta la ley que reconoce el descanso pagado las tardes de los sábados; en 1935, mediante decreto, se establece la Inspección General del Trabajo; en 1937 se dictan varias normas sobre accidentes de trabajo, salarios, cambios de puesto de trabajo, relaciones de los trabajadores con empresas extranjeras, etc. Estas y otras leyes que fueron recopiladas en 1936 sirvieron de base para el Código del Trabajo. Aunque el Código fue aprobado el 5 de agosto de 1938, no entró en vigencia inmediatamente. La Asamblea Constituyente de 1938 lo aprobó el 18 de noviembre del mismo año. El Código no fue sino una recopilación de leyes ya existentes.⁷

Desde el año 1938, no han existido otros avances al Código de Trabajo, simplemente las incorporaciones que ha solicitado la Organización Internacional del Trabajo incluir dentro de la normativa interna de los estados parte, que ha ratificado el Tratado constituyendo la base de los principios y fuentes del derecho laboral interno, base de su perfeccionamiento, dentro del estado social, tal como lo recoge la

⁵ Ramiro Ávila Santamaría, *Evolución de los derechos fundamentales en el constitucionalismo ecuatoriano*, Enrique Ayala (Quito: UASB, 2014), 269.

⁶ *Ibid.*, 270.

⁷ Angélica Porras Velasco, “La reforma antes de la reforma. La construcción del nuevo Código del Trabajo”, *Foro: Revista de Derecho (UASB-Ecuador/CEN)*, 2013, 23, file:///C:/Users/Usuario/Downloads/414%20(1).pdf.

Constitución Política del Ecuador, en la búsqueda permanente del estado constitucional de derechos prescrito en el art. 1 de la carta magna.

2. Los principios del derecho laboral

Los principios del derecho laboral, son considerados como normas generales por los que debe regirse el derecho de los trabajadores, cuyo pronunciamiento nace de los tratados internacionales y las disposiciones constitucionales por gozar de supremacía y jerarquía constitucional, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 424 y 425 de la Constitución de la República del Ecuador.

Estos principios surgen como una medida para proteger a la parte más débil de la relación laboral, en aplicación de la tutela y la seguridad jurídica que debe cobijar a los derechos de los trabajadores. Los principios del derecho laboral no son simples estipulaciones de carácter normativo, sino que recogen aspectos esenciales y generales que provienen de las relaciones que surgen en el contexto social, económico y jurídico de las relaciones laborales, y el control y ejecución del Estado.

Dentro de este contexto, es importante mencionar aquellos principios que protege a la relación laboral que se produce dentro del contrato individual de trabajo, pudiendo distinguirse;

la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, con lo que cualquier estipulación en contrario, resulta nula; la interpretación más favorable al trabajador, en caso de duda sobre el alcance de una norma laboral se aplica el principio in dubio pro operario; la aplicación de la norma más favorable al trabajador cuando existan varias normas aplicables, principio pro operario; la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, es decir, la imposibilidad de que una norma posterior desconozca derechos de los que ya gozan los trabajadores; la estabilidad laboral, es decir, la prohibición de terminar de manera arbitraria el contrato de trabajo, sino en la forma establecida en la ley, caso contrario, genera derecho a indemnizaciones; la limitación de la jornada del trabajo a 44 horas, que luego fue reducida a 40 horas en 1981.⁸

Los principios del derecho laboral se rigen por funciones de carácter informativa, interpretativa y normativa, de esta forma hacen referencia a aquellos hechos u actos que tienden a informar al legislador lo que requiere amparo social, para que de acuerdo a los cambios sociales y a las necesidades de los trabajadores se vaya reformando y adecuando las normas jurídicas.

⁸ Ibid.

En lo que respecta a la función interpretativa hace referencia a que las normas jurídicas deben ser interpretadas en apego a los principios que las rigen, cuya facultad solo le corresponde al juzgador por la investidura que posee, mientras que la tercera función no es más que la prescripción legal de las normas jurídicas, en las normas internas de un determinado Estado.

2.1 El principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador

El principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador, se encuentra prescrito en el art. 326, num. 2, de la Constitución de la República del Ecuador que prescribe “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”,⁹ que mantiene concordancia con el art. 4 del Código de Trabajo.

Del análisis de la norma jurídica constitucional y laboral se desprende que el principio de irrenunciabilidad no le permite al trabajador, al menos en principio, privarse a sí mismo de sus derechos bajo el amparo de la voluntariedad, y el consentimiento, pero no solo eso, sino que, en caso de existir dicha renuncia, estos actos y hechos se reputan nulos.

En el Derecho del Trabajo, a diferencia de lo que ocurre en el Derecho Común, prima el principio según el cual sus normas, por considerarse de orden público, son irrenunciables, de modo que tienen un carácter imperativo, que prima aún sobre la voluntad de las partes. [...] El principio de la irrenunciabilidad constituye para los trabajadores una garantía de primer orden frente a los actos fraudulentos establecidos por los patronos para burlar la aplicación de las normas laborales.¹⁰

Este principio protege y tutela los derechos del trabajador, frente a la presión que puede imponer el empleador dentro de la relación laboral; sin embargo, en la práctica se observa que este principio no siempre se aplica, pues el desconocimiento de las disposiciones legales por parte del trabajador lo dejan ante una orfandad normativa, pues no actúa conforme a derecho, así como tampoco reclama sus derechos ante la autoridad judicial competente para que los proteja mediante sentencia.

⁹ Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008, 101.

¹⁰ Oscar Hernández Álvarez, “El derecho mercantil y el derecho del trabajo: Fronteras y espacios de concurrencia”, *Gaceta Laboral* 11, n.º 1 (2005): 7, http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972005000100003#:~:text=El%20principio%20de%20la%20irrenunciabilidad,aplicaci%C3%B3n%20de%20las%20normas%20laborales.

Esto ocurre, porque los juzgadores al momento de administrar justicia, no analizan a profundidad el alcance y contenido de este principio de la estabilidad laboral, pues aceptan la carta de renuncia del trabajador como una terminación de la relación laboral de forma unilateral o como acuerdo entre las partes, aspectos que no tienen sustento legal, pues estas dos figuras jurídicas, muchas de las veces son ficticias, ya que en ocasiones los empleadores, al momento de suscribir el contrato de trabajo le hacen firmar al trabajador una renuncia voluntaria en una hoja en blanco que sirva para el efecto cuando la necesiten o simplemente, cuando ya no requieran sus servicios, le solicitan que firme un documento para desvincularlo de la empresa privada, y el trabajador lo hace por miedo al poder que ostenta el empleador en todos los ámbitos sociales.

Lo antes expuesto lleva al trabajador a renunciar de forma directa o indirecta al derecho a la estabilidad prescrito en el art. 14 del Código de Trabajo, pues con ello se cumpliría la garantía del subsidio por desempleo que establece el num. 1 del art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador.

3. Derechos laborales

Los derechos laborales, al ser preceptos legales que regulan la relación laboral bajo dependencia, brindan una garantía jurídica al trabajador frente al desacato e inobservancia que tiene el empleador en el cumplimiento de sus obligaciones patronales, siendo un ejemplo de ellos, salarios mínimos, días de descanso, vacaciones, entre otras.

Al respecto es importante mencionar que algunos autores sostienen que los derechos laborales y el derecho al trabajo son lo mismo, pues sostienen que “es el conjunto de normas que regulan la relación entre empresarios y trabajadores. Este conjunto de leyes aborda aspectos fundamentales de la relación laboral”.¹¹

Afirmación con la cual discrepamos, por cuando el derecho al trabajo se ha de entender como toda actividad que realiza el ser humano, por ser un derecho fundamental humano, inherente a esta condición y a su dignidad, mismo que se encuentra regulado en el art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador, e involucra “las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con

¹¹ Universidad del internet, “¿En qué consiste el derecho laboral y cuál es su ámbito de aplicación?”, *Revista UNIR*, 2021, <https://www.unir.net/derecho/revista/page/24/>.

inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”,¹² conforme lo señala en art. 325 del cuerpo legal antes citado.

Mientras que, los derechos laborales provienen del ejercicio del derecho al trabajo que se origina dentro de una relación de dependencia; derechos, que son recogidos por el art. 326 de la carta magna, aseveración que se la realiza considerando la diferencia entre ellos, propuesta por Iván Jaramillo, quién afirma que “El Derecho laboral ha restringido su ámbito de aplicación al trabajo que se desarrolla por cuenta de otro, de manera subordinada. El Derecho del trabajo, hijo de la revolución industrial, nació para regular el desarrollo de las labores en el sistema de producción industrial en los inicios del siglo XX”.¹³

Esta diferencia deja claro que si no se realiza y efectiviza el derecho al trabajo los derechos laborales son inexistentes. Dentro de este contexto es importante hacer referencia a los derechos laborales humanos que,

se clasifican en específicos e inespecíficos. Los primeros, son derechos humanos que están contenidos en los ordenamientos jurídicos del derecho laboral y están dirigidos exclusivamente a los trabajadores. Por su parte, los derechos inespecíficos no se encuentran en los ordenamientos jurídicos laborales y pueden ser normas subjetivas e inherentes a la persona en sí misma que la rigen en todos los ámbitos de su vida.¹⁴

Esta clasificación se ha de entender que se rige por dos razones, la primera, porque el Estado, en el marco de su competencia, ha de crear normas jurídicas para regular la convivencia armónica en sociedad, las cuales por ser de carácter general se han de encontrar en la Constitución de la República del Ecuador; pero no solo eso “al hablar de derechos laborales inespecíficos sólo interesa cuando estos derechos son ejercidos por los trabajadores en el marco de las relaciones laborales”.¹⁵

Y, la segunda, porque los derechos laborales, al provenir del ejercicio del derecho al trabajo son fundamentales, y están ligados a su esencia, eliminando cualquier tipo de acción que ponga en peligro la garantía y la protección de derechos del trabajador, sean de índole nacional e internacional, puesto que “parten de la concepción

¹² Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008, Derogada.

¹³ Iván Jaramillo, *Del Derecho laboral al Derecho del trabajo*, Universidad del Rosario (Colombia: Universidad del Rosario, 2011), 33.

¹⁴ Ana María Colmenares Bastidas, “Los derechos laborales inespecíficos: Enfoque en el derecho venezolano”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 2011, n.º 13 (2011), https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702011000200057.

¹⁵ *Ibíd.*

iusnaturalista de los derechos humanos, ya que son aquellos que se adquieren por una condición específica determinada (en este caso la de trabajador), rigiendo en un contexto muy particular (las relaciones laborales) que son el motivo de existencia de estos derechos y sin lo cual los derechos laborales específicos no tendrían razón de ser”.¹⁶ Ejemplificando, la duración de la jornada máxima de trabajo, las horas de trabajo semanal, entre otras, pues por su esencia recaen de forma directa en el trabajador.

Por tal razón es atinente citar algunas características de los derechos laborales, entre otros: a) dinamismo, esto debido a que los cambios socioeconómicos obligan a que la forma de garantizar y proteger estos derechos se vaya acoplado a las necesidades e intereses actuales; b) expansión, producto del dinamismo que posee hace que con el pasar del tiempo se vaya perfeccionado para adquirir mayor inclusión y valor en los diversos ámbitos sociales; c) autónomo, debido a que al ser el producto del ejercicio del derecho al trabajo, estos derechos forman parte del Derecho positivo, sin embargo la materia laboral por ser especial necesita y tiene un amparo legal único; d) específico, esta característica parte de la esencia de la normativa legal pues está enmarcado solo al trabajo típico o formal; e) protector, porque siempre protege a la parte más débil de la relación laboral, que es el trabajador; f) social, porque se enmarca en cuestiones justas no permitiendo ningún tipo de actuación que ponga en peligro lo alcanzado; g) realista, porque de acuerdo a las exigencias sociales, económicas, políticas, culturales, legales o de cualquier otra índole, los derechos laborales se van diseñando en realidad; y, h) universales, porque son accesibles para todos sin que se realice ningún tipo de distinción.

3.1 Estabilidad laboral

Se ha de entender por estabilidad laboral aquella seguridad con la que cuenta el trabajador privado en relación de dependencia de conservar su puesto de trabajo, ratificada en el art. 14 del Código de Trabajo, norma que le brinda protección legal y formal al trabajador sobre las formas y condiciones en las que necesariamente debe terminar la relación laboral.

Por lo tanto, al existir esta prescripción legal, se garantiza que el trabajador pueda ser despedido de forma injustificada, ya que, de ser así, el despido intempestivo

¹⁶ Colmenares Bastidas, “Los derechos laborales inespecíficos”.

que establece indemnizaciones por la forma abrupta e ilegal en la que surge, ya se verifique a corto, mediano o largo plazo, dependiendo de los acuerdos o de las estipulaciones contractuales a las que hayan llegado las partes intervinientes de la relación laboral.

Por lo expuesto, se dice que,

la estabilidad laboral ha generado controversia en el mundo entero, por ello, para los trabajadores o empleadores, siempre será una agenda pendiente de debate. Los colaboradores desearán que siempre haya una legislación protectora de la estabilidad laboral, y por el contrario, los empleadores desearán que la legislación laboral, sea flexible para el cese del trabajador. Asimismo, la estabilidad laboral significa en sí, la permanencia en el empleo, la cual puede darse a largo, mediano o corto plazo, según el tipo de contrato.¹⁷

Es decir, que la estabilidad laboral depende del contenido y la forma en la que se desarrolle el contrato individual de trabajo, que no es más que el conjunto de actividades que realiza el trabajador en las condiciones previamente establecidas por el empleador, como son el horario de trabajo y la actividad laboral propiamente dicha, mientras que el empleador, por dicha actividad, está en la obligación de cancelar rubros económicos relación jurídica que se debe desarrollar bajo el principio de continuidad o de la estabilidad laboral, puesto que este patrón se sigue desarrollando en el paso del tiempo.

Este principio “opera en los dos extremos de la relación laboral: en la contratación con la llamada “estabilidad de entrada” y en el despido con la llamada “estabilidad de salida”,¹⁸ la primera se desarrolla dentro del tiempo de prueba que establece el art. 15 del Código de Trabajo cuya vigencia es de 90 días, tiempo en el cual cualquiera de las partes, podrá dar por terminada la relación laboral, por así convenir a sus intereses, sin que se deba a la otra parte, ningún tipo de indemnización.

En este apartado de la legislación laboral existen aspectos positivos en pro de los derechos del trabajador, puesto que el contrato a prueba podrá ser efectuado por una sola vez entre las partes, con lo cual, se evita que el empleador con la finalidad de evadir sus obligaciones patronales haga uso indebido de los tiempos, mientras que la

¹⁷ Gustavo Eduardo Serrano Calderón, “La Calidad de Planificación y la Estabilidad Laboral del Personal de la Entidad Financiera Interbank – Sede Huacho”, *Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*, 2018, 23, <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2067/Articulo%20Gustavo%20Serrano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

¹⁸ Martín Carrillo, *La flexibilización del contenido laboral de la Constitución: En Balance de la Reforma Laboral Peruana* (Perú: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2001), 77.

otra ventaja es que una vez que haya fenecido el tiempo, antes descrito, para este tipo de contratos, la relación laboral se entenderá que tiene una vigencia indefinida.

Con lo cual queda establecido que la estabilidad laboral no surge por hechos repetitivos de actividades, deberes, derechos, responsabilidades u obligaciones provenientes de la relación laboral, sino de los tiempos máximos y límites que se encuentren contemplados en la legislación laboral, pues parte de la esencia del principio de legalidad que le cobija a la validez de la norma jurídica laboral.

Mientras que la estabilidad de salida, no es más que el fin de la relación laboral, que de acuerdo a “la doctrina latinoamericana, la estabilidad puede ser de dos clases: absoluta y relativa. La primera obliga a que, ante un despido improcedente o injustificado, el trabajador sea reincorporado en su puesto de trabajo. La segunda permite que, ante un despido improcedente o injustificado, el empleador pueda no reponer al trabajador en su puesto de trabajo”.¹⁹

La legislación ecuatoriana frente a este tipo de despido improcedente e injustificado contemplada dos modalidades: la primera cuando se trata de un despido intempestivo, que lo recoge el art. 188 del Código de Trabajo, que no es más que la salida del trabajador en general, mientras que la segunda modalidad involucra al despido ineficaz que tiene su sustento en el art. 35, de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar, promulgada en el Registro Oficial Tercer Suplemento n.º 483 del 20 de abril de 2015, en donde se incorpora esta nueva figura jurídica la cual tiene única y exclusivamente la finalidad de reintegrar a su lugar y puesto de trabajo a las mujeres embarazada, o en periodo de lactancias y a los dirigentes sindicales, recalcando que no existe ningún tipo de indemnización por despido intempestivo, sino que para acceder a ese derecho el trabajador o trabajadora deberá interponer una nueva acción judicial, independiente y diferente.

La estabilidad laboral no solo involucra a los componentes de entrada y salida y la forma improcedente e injustificada en que se presenten, sino que va más allá, pues al ser considerada un derecho brinda beneficios a las dos partes de la relación laboral

La estabilidad garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que es medio indispensable de satisfacción de necesidades del núcleo familiar, garantiza los ingresos de la empresa, por cuanto un personal adiestrado y experto, al mismo tiempo integrado y con la mística hacia la empresa, brindará índices satisfactorios de producción y

¹⁹ Ricardo Herrera Vásquez, “La estabilidad laboral de salida en las modificaciones a la Ley de Fomento del Empleo”, *Dialnet*, n.º11 (1995): 137, <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15519/15968>.

productividad, redundando no solo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía, la paz social y laboral.²⁰

Por lo tanto, estos beneficios de la estabilidad no dependen de la voluntad del trabajador y del empleador, sino de aspectos más específicos que se generan en el desarrollo y ejercicio del derecho al trabajo, que es el desempeño laboral o la calidad de trabajo que es entregado por el trabajador, por ejemplo, mayor producción, mayor responsabilidad en las actividades a su cargo, entre otras.

Si bien es cierto que el desempeño laboral depende del trabajador, a quien le interesa, por los réditos económicos que conlleva, es al empleador, por lo tanto si la estabilidad laboral fuera medida en base al desempeño laboral, esta debería ser resuelta como una causal de visto bueno que debe ser tratada en vía administrativa ante el Ministerio del Trabajo, pero ya no dependería de la voluntariedad de las dos partes contractuales, sino solo de una de ellas, del empleador, por representar un supuesto riesgo a la causa que fuere.

Siendo importante recalcar que,

la estabilidad laboral es una característica del derecho laboral, que tiene como fin el bienestar del trabajador y también el del empleador. Por ello, se sostiene que la estabilidad laboral de un trabajador está garantizada por la Ley. Es así que la estabilidad es una de las principales garantías que se ha establecido en la Constitución de la República para tranquilidad del trabajador y por ende un mayor rendimiento; de lo contrario, el trabajador estaría en constante inseguridad de su continuidad en el trabajo.²¹

Con lo cual se evidencia que la estabilidad es parte de los derechos laborales que tienen la característica de irrenunciables, por lo que las renunciaciones voluntarias que se hayan obtenido por cualquier medio carecen de validez y de conformidad con la disposición de la Constitución de la República del Ecuador son nulas, de nulidad absoluta

Por lo tanto, la estabilidad laboral debería ser entendida como una “responsabilidad compartida que posee tanto el patrono como el empleado o el

²⁰ Esperanza Pedraza, Glenys Amaya, y Mayrene Conde, “Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia.” 16, n° 3 (2010): 2, http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-95182010000300010&script=sci_abstract.

²¹ Ángel Francisco Pesantes Alvear y William Jackson Valle Toledo, “Carta de renuncia firmada por el trabajador y su validez como medio probatorio en el procedimiento laboral” (Universidad Técnica de Machala, 2017), 45, http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/11820/1/T-2273_PESANTEZ%20ALVEAR%20ANGEL%20FRANCISCO.pdf.

candidato de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen la adicción de valor a los procesos, productos o servicios que generen u ofrezcan”.²²

Sin embargo esta responsabilidad compartida no quiere decir que la estabilidad laboral sea un derecho que le pertenezca tanto al trabajador como al empleador, pues este derecho recae de forma específica en el trabajador, ya que con el paso del tiempo este derecho le permite efectivizar otro de mayor importancia, en los años en los que su etapa económica activa se haya agotado, siendo este el derecho a la jubilación, con lo cual no solo se asegura el acceso a una vida digna, sino que también se retribuye al trabajador de alguna manera la prestación de sus mejores años de vida al desarrollo de una determinada empresa privada.

Por lo tanto, la estabilidad laboral consiste en “la seguridad que percibe el individuo de permanecer por un tiempo determinado, cumpliendo las normas establecidas, en una organización. La estabilidad se determina en dos aspectos, el económico y el laboral para el trabajador”.²³ Por esta conjugación armónica hace que el derecho a la estabilidad laboral se convierta en irrenunciable e inalienable.

4. Contrato individual de trabajo

El contrato individual de trabajo marca el inicio de la relación jurídica existente entre el empleador y el trabajador, la cual se torna importante porque

es el acto mediante el cual los sujetos, [...] se obligan entre sí, por una parte, a la prestación de servicios lícitos y personales, a partir de la capacidad de realizar una actividad, ya sea material o inmaterial, continuada y dependiente, y por otra, en compensación, al pago de una remuneración económica, que le permita al trabajador satisfacer ciertas necesidades personales”.²⁴

El contrato individual de trabajo es una institución jurídica que recoge el Código de Trabajo, a través de la cual se establecen las condiciones específicas en base a las que ha de desarrollar la actividad laboral del trabajador y en las que esta prestación será

²² Félix Oscar Socorro Márquez, “Estabilidad laboral. Otro paradigma que cambia”, *Gestiopolis*, 2004, 2, <https://www.gestiopolis.com/estabilidad-laboral-otro-paradigma-que-cambia/>.

²³ Esperanza Pedraza, Glenys Amaya, y Mayrene Conde, “Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia”, 2010, 3.

²⁴ Guissella Lourdes Rojas Montoya y María Augusta Herrera Vásquez, “Relaciones laborales y el derecho al empleo”, *Revista Internacional y Comparada* 8, n° 3 (2020): 100, file:///C:/Users/Usuario/Downloads/helpdesk,+rojas_herrera_revista_n3_2020_def.pdf.

retribuida, por ello que art. 8 de este cuerpo legal prescribe que: “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”.²⁵

De esta prescripción legal surgen 4 elementos que de forma conjunta establecen la existencia de la relación la laboral y por consiguiente la presencia de derechos y obligaciones laborales. El primer elemento es la voluntariedad de las partes contratantes, que tiene su sustento en la libertad de trabajo y contratación, establecida en el art. 66, en su numerales 16 y 17 de la Constitución de la República del Ecuador, en concordancia con el art. 3 del Código de Trabajo, ya que de esta vinculación nace el convenio.

El segundo elemento es la prestación de servicios lícitos y personales, es decir que la persona que firma el contrato deberá efectuar las actividades para las que fue contratada y por ninguna razón lo realizará una persona diferente, y los servicios lícitos involucran aquellas actividades que no se encuentren prohibidas por la ley.

El tercer elemento es la dependencia que tiene el trabajador respecto del empleador, con el compromiso de respetar las disposiciones legales de la empresa en el cumplimiento de su trabajo y las órdenes conforme a las disposiciones laborales.

El cuarto elemento es la remuneración, que no es más que la retribución económica que percibe el trabajador por la prestación de sus servicios, misma debe ser fijada en base a la remuneración básica del trabajador en general que fije el presidente del República del Ecuador.

Y, es a partir de la existencia del contrato individual de trabajo que se puede garantizar la estabilidad laboral del trabajador, puesto que en él se estipula la clase del contrato que recoge el art. 11 del Código de Trabajo que versa sobre los tipos de contrato, sin embargo no todos sus enunciados gozan de estabilidad laboral, pues para ello se observa la disposición del art. 14 del cuerpo legal antes citado en donde se establece la excepción de los contratos que no otorgan estabilidad laboral.

Por lo expuesto, claramente se ha de entender que el contrato individual de trabajo marca la existencia de derechos laborales, entre ellos la estabilidad laboral que,

²⁵ España, *Ley Orgánica 10/1995 Código Penal*, Boletín Oficial del Estado 281, 23 de noviembre de 1995, <https://www.iberley.es/legislacion/ley-organica-10-1995-23-noviembre-codigo-penal-1948765/17>.

al tenor del art. 4 del Código de Trabajo en concordancia con el art. 326, num. 2, de la Constitución de la República del Ecuador son irrenunciables e intangibles.

5. Formas de terminación de la relación laboral

La terminación de la relación laboral procede cuando por diversas situaciones el vínculo jurídico que unió al trabajador con el empleador desaparece, pues la relación laboral está dentro de un proceso que involucra un inicio, un desarrollo, y un fin, recalcando que el efecto de esta ruptura es inmediato pues el trabajador cesa en las obligaciones para las que fue contratado imponiendo al empleador que realice la liquidación de los haberes laborales pertinentes.

Por ello, Rojas Gissella y Herrera María en su obra titulada Relaciones laborales y el derecho al empleo hacen mención a lo manifestado por Cabanellas y Benítez de Lugo, quienes,

formulan cuadros en los que las causas se incluyen en tres grandes grupos, a saber: a) causas ajenas a la voluntad de las partes; b) causas derivadas de la voluntad conforme de ambas partes, y c) causas derivadas de la voluntad unilateral de las partes. Es indiscutible la base técnica de tal clasificación, ya que el origen de toda terminación de contrato se encuentra, indefectiblemente, o en la esfera de la voluntad' de las partes o fuera de ella. No obstante, si bien ella sirve eficazmente para 'el estudio sistematizado de las causales, no explica por sí sola los efectos tan diversos que a veces se producen aún respecto de las causales de un mismo grupo.²⁶

Las tres formas que ha mencionado Cabanellas y Benítez de Lugo, se encuentran inmersas dentro de las disposiciones del Código de Trabajo ecuatoriano que establece las formas legales en las que culmina la relación laboral, es decir causales justificadas con las que surte efecto esta separación, y que ratifican el carácter protector y garantista de derechos laborales que tiene el estado ecuatoriano, con lo cual busca amparar a la estabilidad laboral evitando que existan terminaciones unilaterales injustas que puedan poner en riesgo los derechos que lo trabajadores han alcanzado tras reiniciaciones y luchas de reconocimiento legal.

La primera, hace referencia a detalle el art. 169 por cuales termina la relación laboral de una forma general, pudiéndose distinguir nueve causas: la primera corresponde a la estipulación del contrato, es decir, que dentro del contrato individual

²⁶ Francisco Retana, *La terminación del contrato individual de trabajo sin responsabilidad para las partes en la legislación salvadoreña*, 5^a ed. (El Salvador: Universitaria, s. f.), 12.

de trabajo previamente ya se establecieron las causas por las que se podía terminar la relación laboral, por ejemplo, cuando se haya cumplido el tiempo para el que se efectuó el contrato, cuando se trata de un contrato de obra o de temporada.

La segunda corresponde al acuerdo de las partes, para ello se requiere la voluntad, consentimiento y capacidad para llegar a un acuerdo idóneo, sin que se vulneren los derechos del trabajador.

La voluntad que pone el trabajador de dar por concluida su relación laboral de mutuo acuerdo, se la debe entender cuando las partes (empleador y trabajador) acuerdan poner término o fin al contrato de trabajo que los vincula. Establecida la diferencia sustancial entre “Renuncia Voluntaria” y Acuerdo de partes; y su imposibilidad de ser consideradas como renunciaciones equivalentes.²⁷

La renuncia voluntaria del trabajador no constituye ninguna de las causales establecidas en el art. 169 del Código de Trabajo, por lo tanto, al existir sentencias que vinculan estos dos hechos como similares no solo cometen un error en la forma de interpretar la norma jurídica, sino que vulneran el derecho fundamental a la estabilidad laboral.

Por otra parte, es importante cuestionar que

la normativa laboral ecuatoriana, pese a todas las conquistas y reivindicaciones que han logrado los trabajadores en el tiempo, mantiene una anomia en cuanto a la suscripción y presentación de la carta de renuncia en el Ministerio de Relaciones laborales, dependencia que solo pide la presentación del documento firmado por el trabajador; sin tomar en cuenta que la fecha de la firma de la misma puede ser anterior a la verdadera fecha consagrada en el papel, lo que permite a los empleadores evitar el pago de la indemnización que por despido intempestivo se estipula en caso que han separado de manera ilegal a sus trabajadores. Indemnización que resulta significativa tanto para el empleador (que paga) como para el trabajador (que la recibe).²⁸

Este es un problema que surge a menudo pues el empleador en uso y abuso de su poder económico y empresarial, obliga a que los trabajadores antes, durante o después de la relación laboral firmen documentos en los que consta la renuncia voluntaria anticipada a su puesto y lugar de trabajo, por asuntos personales, familiares e incluso laborales, con lo cual se vulnera el derecho a la estabilidad laboral.

²⁷ Eder Javier Cerezo Zambrano, “La renuncia voluntaria del trabajador como forma de culminar la relación laboral” (Universidad Católica Santiago de Guayaquil, 2020), 19, <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15040/1/T-UCSG-POS-MDDP-56.pdf>.

²⁸ Bertha Elizabeth Villagrán Salas, “La carta de renuncia y el derecho a la estabilidad laboral” (Universidad Regional Autónoma de los Andes, 2014), 56, <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/2808/1/TUAAB055-2014.pdf>.

La tercera causal corresponde a la culminación del objeto materia del contrato, la cuarta involucra tres escenarios: muerte, incapacidad o extinción de la persona jurídica, es decir, que esto recaerá sobre la parte empleadora, bajo la salvedad que tras su fallecimiento no existieren personas llamadas a la sucesión que puedan administrar la empresa o negocio.

La quinta causal involucra al trabajador en dos escenarios: muerte e incapacidad temporal o total para el trabajo. Si la incapacidad es temporal, la misma norma laboral contempla el derecho de que el trabajador puede reintegrarse o reinsertarse en su lugar y puesto de trabajo, incluso el empleador tiene la obligación de readecuar el puesto de trabajo para que le brinde las condiciones de accesibilidad necesarias, o bien puede ser colocar a dicho trabajador en una actividad que esté acorde a su nueva realidad, este aspecto opera bajo la observancia de la Ley Orgánica de Discapacidades.

La sexta causa es caso fortuito o fuerza mayor, que si bien

No existe una diferenciación legal real de estas dos instituciones. Sin embargo, la doctrina ha determinado algunas precisiones y manifiesta ciertos contrastes en los mencionados términos. Según la naturaleza del evento, la mayoría de tratadistas consideran que la fuerza mayor se refiere a hechos provenientes de la naturaleza, mientras que el caso fortuito se trataría más bien de un hecho proveniente del ser humano, que resulta imposible de resistir para el deudor.²⁹

Por lo expuesto, han de existir requisitos que motiven la presencia de esta causal que serán el imprevisto e inevitabilidad que hayan afectado directamente al empleador, por eso la prueba de esta causal recae siempre en la parte empleadora.

La séptima será por la voluntad unilateral del empleador y la octava por la del trabajador, conforme se analizará acto seguido, porque cada una de ellas tiene sus causales y características propias que funcionan como requisitos, que, aunque no estén enunciados en norma alguna, en base a la costumbre, como fuente de derecho, ha sido muy utilizada en la práctica diaria de la justicia laboral.

Para abordar la segunda y tercera formas de terminación de la relación laboral como parte de las causas legales, es importante mencionar a la institución de visto bueno por ser “la resolución del Inspector de Trabajo que califica de legal las causales invocadas por el peticionario trabajador o empleador para dar por terminada la relación

²⁹ Graciela Monesterolo Lencioni, *Régimen Jurídico Laboral del Sector Privado* (Centro de Publicaciones, CEP, 2018), 5.

laboral”,³⁰ cuya competencia, pertinencia y resolución recae en la índole administrativa a través del Ministerio de Trabajo.

En tal virtud, la segunda forma de terminación de la relación laboral que se encuentra en nuestra legislación laboral se enmarca en el art. 172 del Código de Trabajo, el que establece las causales por las que el empleador puede terminar de forma anticipada el contrato individual de trabajo siendo estas las siguientes.

Del análisis de la primera causal se ha de entender los tres aspectos que pueden surgir, “faltas repetitivas e injustificadas de puntualidad, faltas repetitivas e injustificadas de asistencia al trabajo, y abandono del trabajo por más de tres días consecutivos”,³¹ sin embargo, esta causal exige que estas tres eventualidades se produzcan en un periodo mensual de labor, es decir que correspondan al mes calendario próximo anterior.

La segunda causal es “Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados”.³² Para probar esta causal es el empleador quien debe mantener un reglamento interno con las especificaciones y sanciones concretas de acuerdo a la gravedad de la infracción, las mismas que deberán ser aprobadas por el Ministerio de Trabajo, para que surtan efectos legales.

La tercera causal es “Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador”,³³ aquí es necesario recalcar que esta causal tiene un contexto amplio y no goza de un detalle normativo, puesto que no se puede establecer grados de conductas de probidad y moral, por ser temas subjetivos, sin embargo, existen cánones de ética y moral socialmente establecidos que están claramente definidos, lo que permite al Inspector determinar lo que se ha ejecutado conforme a las buenas costumbres sociales o lo que las ha transgredido.

La cuarta causal es “Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante”, para ello se requiere que las injurias hayan sido inferidas y sancionadas, de acuerdo a las disposiciones del Código Orgánico Integral Penal.

La quinta causal es “Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió”,³⁴ causal que deberá ser alegada dentro

³⁰ Ibid., 166.

³¹ España, *Ley Orgánica 10/1995 Código Penal*.

³² Ibid.

³³ Ibid.

³⁴ Ibid.

de un tiempo prudencial, que no podrá ser mayor de un año, puesto que la ineptitud manifiesta da a entender que el trabajador no es apto para la realización de las actividades para las que fue contratado, y no es lógico que pasado ese tiempo se alegue esta causal cuando el trabajador ya pasó el término de prueba y un lapso de tiempo en el desempeño de sus labores, sin que estas hayan sido objetadas.

La sexta causal es “Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes”,³⁵ esta causal requiere ser declarada por el juez competente para que tenga lugar.

La séptima causal es “Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contraria, sin debida justificación las prescripciones o dictámenes médicos”,³⁶ esto debido a que se trata de precautelar la salud y la vida del trabajador y del resto de compañeros, pues estas medidas de prevención de riesgos laborales y condiciones médicas permiten que se ejercite el derecho a trabajar en un ambiente sano que garantice la calidad de vida.

Y, la octava y última causal es “Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero de trabajo, hacia el empleador o empleadora, hacia un subordinado o subordinada en la empresa”,³⁷ con esta estipulación se trata de garantizar que no exista vulneración al derecho a la integridad física, psicológica o sexual.

Estas causales las puede accionar el empleador, quien a la par que tiene obligaciones, también tiene derechos para precautelar sus intereses personales y empresariales.

Ahora bien, la tercera forma de dar por terminada la relación laboral responde a las causas legales de visto bueno que pueden ser solicitadas por el trabajador, dentro de las cuales se puede distinguir las siguientes: la primera causal es “Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes”,³⁸ causal que operará bajo los mismos requerimientos legales que al tratarse del empleador.

³⁵ Ibid.

³⁶ Ibid.

³⁷ Ibid.

³⁸ Ibid.

La segunda causa es “Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada”,³⁹ pues la remuneración es consustancial al contrato de trabajo, que permite el sustento económico del núcleo familiar.

Y, la tercera causal es “Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio”.⁴⁰ Esto surge, porque el empleador debe cumplir con las cláusulas previamente aceptadas en el contrato individual de trabajo, sin embargo, es importante puntualizar que en casos excepcionales y debidamente autorizados por la autoridad del trabajo competente se puede cambiar al trabajador de su puesto de trabajo habitual, siempre y cuando sea temporal y mientras dure la emergencia. Tampoco se considera causal de terminación si el trabajador ha aceptado el cambio de ocupación por escrito o cuando hayan transcurrido más de sesenta días laborando en las nuevas tareas.

5.1 Tipos de despido

El despido intempestivo es una figura jurídica que se encuentra prevista en el art. 188 del Código de Trabajo, siendo una forma de terminación del contrato individual del trabajo de forma súbita, intempestiva e injustificada de forma unilateral y por voluntad del empleador y más que eso se ha de considerar que es la ruptura abrupta del nexo laboral existente.

Por ello, “en la legislación laboral ecuatoriana el sistema que prima es el del libre despido, que se trasluce en la facultad de terminar el contrato de trabajo por la sola voluntad del empleador”.⁴¹

Bajo estas consideraciones, la terminación de la relación laboral bajo la figura de despido intempestivo, conlleva al trabajador a percibir una indemnización por el despido ocasionado, además del pago de todos los beneficios laborales de ley a que tenga derecho.

Considerando que en la práctica existen dos tipos de despidos, el directo e indirecto, siendo el despido directo:

³⁹ Ibid.

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ Juan Sarango y Germania Vivanco, «El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación» 10, n.º 2 (2018): 7.

corresponde al despido intempestivo que tiene como característica principal, que ha sido decidido por el empleador unilateralmente sin ninguna causa legal para ello, o cuando expresa la causa, pero de manera insuficiente, o habiéndola invocado posteriormente no la prueba. Mediante este tipo de despido, el empleador manifiesta abiertamente su voluntad de extinguir el contrato de trabajo.⁴²

Es decir, cuando el empleador de manera directa e intempestiva notifica al trabajador su decisión unilateral de terminar la relación laboral, ésta notificación puede ser mediante escrito, correo electrónico o de manera verbal.

El despido indirecto suele generarse cuando el empleador utiliza mecanismos para terminar la relación laboral con el trabajador sin utilizar una notificación directa de su intención de despedirlo, como por ejemplo hostigándolo, acosándolo, no permitiéndole el ingreso a su puesto de trabajo, no dándole funciones de trabajo según su cargo, hacerle firmar un documento en blanco para luego utilizarlo en su conveniencia e inclusive mediante engaños hacerle firmar la renuncia; con el fin de no dejar rastros de su intención de despido y no pagar la indemnización correspondiente.

Para ello es importante mencionar algunos escenarios en donde se configura este tipo despido:

En el caso de los contratos para realizar trabajos cíclicos o periódicos, cuando el empleador no llama a los trabajadores en la nueva temporada y en su lugar contrata nuevos trabajadores. Cuando el empleador, sin previo aviso termina la relación laboral. El cambio de ocupación sin consentimiento del trabajador es otra causal de despido intempestivo, contenida en el Código del Trabajo, aun cuando el cambio no implique mengua de la remuneración o categoría. Cuando el despido es declarado ineficaz, si se relaciona con mujeres embarazadas, miembros de un sindicato, o cuando se basa en la discriminación.⁴³

Dentro de este aspecto cabe destacar, que el despido ineficaz no es un despido intempestivo propiamente dicho, puesto que la naturaleza de la declaratoria de ineficacia dispuesta por un Juez, conlleva a un reintegro del puesto de trabajo, precautelando de esta manera una estabilidad laboral de las personas en estado de embarazo, lactancia o dirigente sindical.

Sin embargo, una vez declarada la ineficacia del despido, si el trabajador expresa su voluntad de no reintegrarse a su puesto de trabajo, se termina la relación laboral ya que el trabajador no seguirá laborando y el juez dispondrá el pago de las indemnizaciones de ley. Por otra parte,

⁴² Diana Pérez, Lisset Alarcón, y Armando Durán, “El despido intempestivo en la ciudad de Machala. Aplicación del código del trabajo” 11, n° 4 (2019).

⁴³ Ibid., 22.

En la práctica laboral, es muy común, que se presenten despidos discriminatorios, como es el caso de los promotores en el intento de constituir una organización de trabajadores; de dirigentes sindicales; de la mujer embarazada por considerarla una carga para la actividad que desempeña, puesto que accederá a las licencias por maternidad y por lactancia; del trabajador que va acceder a la jubilación patronal, e incluso al pago de fondos de reserva.⁴⁴

Por lo expuesto, al producirse cualquier de este tipo de despidos, se atenta de forma directa o indirecta a los derechos de los trabajadores, siendo necesario que sigan normados para evitar arbitrariedades como el acoso laboral y otras infracciones a la ley laboral.

6. Renuncia del trabajador

Tomando en cuenta que el trabajador siempre ha sido la parte más débil de la relación laboral, la legislación siempre ha tratado de protegerlo, sin embargo, existen tres teorías respecto de las renunciaciones voluntarias a los puestos de trabajo.

En primer lugar, hay quienes sostienen que “Se trata de una decisión unilateral del trabajador, adoptada con el propósito de extinguir la relación laboral; la carta mediante la cual se comunica la renuncia debe revestir ciertas formalidades”,⁴⁵ sin embargo, esta teoría es aplicable cuando se tiene la certeza de que el trabajador plasma su absoluta voluntad de terminar el vínculo laboral y no cuando es obligado o engañado para firmar dicho documento.

Como segunda teoría se encuentra la que exige la aceptación de la renuncia por parte del empleador para que se configure un acuerdo entre las partes considerando que

la confirmación es la ratificación de una declaración inequívoca, por esto se entiende que la confirmación puede ser expresa o tácita, en ambas se entiende que existe la voluntad de renunciar aun cuando en los actos jurídicos o contratos, exista que pueda ocasionarse conocimiento de causa de nulidad o cesar el derecho de nulidad. La confirmación incluye los elementos de “capacidad, consentimiento, objeto y causa.”⁴⁶

⁴⁴ Sarango Alcívar y Vivanco Vargas, “El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación”, 5.

⁴⁵ Daniel Mendoza, “Para renunciar hay que ser formal...Análisis de la formalidad de la renuncia a raíz de una resolución del Tribunal del Servicio Civil” 5, n° 13 (2019): 22.

⁴⁶ Guillermo Cabanellas, *La confirmación de la renuncia de derechos laborales*, 2019, 33., vol. s/n (2019, s. f.), 78.

Esto se debe porque por si sola la renuncia voluntaria no es una causal legal debidamente establecida en el Art. 169 del Código del Trabajo para terminar la relación laboral y lo que en la práctica judicial se ha normalizado es que, con la simple aceptación del empleador en la carta de renuncia, puede ser considerado un acuerdo entre las partes, con el fin de querer encuadrar este acto unilateral del trabajador en una causal de terminación laboral.

La tercera teoría se basa en la irrenunciabilidad de derechos laborales, aquí no se acepta la renuncia voluntaria como un acto de mutuo acuerdo con el que se podría terminar la relación laboral, aunque contenga la aceptación del empleador, ya que el acuerdo entre las partes necesita la voluntad de cada uno plasmada en un documento en el cual precisen no solo la terminación, motivos y circunstancias sino además rubros a cancelar, plazos etc., requisitos que no contiene una carta de renuncia, ya que en este documento solo consta la voluntad unilateral del trabajador de retirarse y el recibido del empleador.

la Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador con frecuencia se transforma en un lírico enunciado de protección. Como habíamos señalado anteriormente que la norma jurídica prevé este derecho, su cumplimiento resulta letra muerta, especialmente para los trabajadores que no dependen de instituciones públicas.⁴⁷

Además, que este principio de irrenunciabilidad se torna afectado cuando esa carta de renuncia no es elaborada por el mismo trabajador, rompiéndose así el espíritu de la carta de renuncia, ya que no plasma el deseo del trabajador de terminar la relación laboral y al ser elaborada por el empleador sea bajo engaño, amenaza o vicios de consentimiento, no debería ser considerada como válida, ya que existiría una renuncia de derechos.

6.1 Validez de la carta de renuncia

La carta de renuncia suele ser un documento realizado por el trabajador, mediante el cual da a conocer al empleador su decisión de retirarse de la empresa de forma definitiva, en donde expresa con claridad que esa es su voluntad, por así convenir

⁴⁷ Cerezo Zambrano, “La renuncia voluntaria del trabajador como forma de culminar la relación laboral”, 56.

| a sus intereses y necesidades, sean estos por buscar nuevas alternativas de trabajo, un mejor puesto laboral o simplemente realizar otras actividades.

En la carta de renuncia, al ser un documento privado formal, debería registrarse la fecha y hora de salida del trabajador, el cargo laboral que ocupaba y su decisión de dejarlo, entre otros requisitos.

Sin embargo, actualmente no existe normativa legal que regule los elementos o requisitos y procedimientos para que la carta de renuncia voluntaria del trabajador tenga realmente efectos jurídicos evidenciando abusos que provocan que el derecho a la estabilidad laboral se vea vulnerado y por consiguiente violentados el resto de derechos laborales, por su total desprotección.

Para que la carta de renuncia, sea considerada válida, debería evidenciar en su texto la voluntariedad y la libertad con la que obró el trabajador, es decir, no deben existir influencias de tipo económico, social, familiar, laboral o de cualquier otra índole, engaño, coacción o algún tipo de intimidación física, psicológica o sexual contra sí o contra los miembros de su núcleo familiar, comprendidos hasta del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, y por otra parte, debería existir la aceptación y ratificación efectuada por parte del empleador.

Los vicios del consentimiento, no permiten que la carta de renuncia tenga validez, sin embargo, el error, fuerza o dolo en la práctica diaria no son fáciles por el trabajador, en un juicio individual de trabajo pues, el empleador, al negar la existencia de cualquier tipo de influencia para que el trabajador firme una carta de renuncia, la carga de la prueba persiste en la parte que lo alega, por así disponerlo el Art. 169 del Código Orgánico General de Procesos, siendo de esta manera el trabajador la parte procesal que deberá probar estos elementos y como no dispone de prueba, no podrían ser valorados por el juzgador al momento de dictar una sentencia.

Al decir de Román: “El contrato laboral hace alusión al principio dispositivo, el cual le concede la dignidad de poseer dominio sobre su derecho subjetivo sustancial, en este caso de voluntariamente iniciar una relación laboral mediante un contrato, la duración, el desenvolvimiento, y la culminación del contrato, en el caso del principio dispositivo dentro de los juicios la culminación del proceso”,⁴⁸ con lo cual se ha de entender que el principio de dispositivo no es absoluto, pues no permite que se renuncie

⁴⁸ Fernando Román Díaz, “Reflexiones en torno a la propuesta de reforma al Procedimiento Civil Chileno: I. Principios Procesales relativos al Órgano Jurisdiccional”, *Revista Scielo*, 2007, 11, https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372007000300013.

a un derecho por sí mismo, causándose daños económicos, vulnerando de esta forma el principio de indisponibilidad, aspecto que, al vincularse con la carta de renuncia exigida por el empleador, clarifica que por ningún motivo el trabajador puede privarse de los derechos que se encuentran reconocidos en el ordenamiento jurídico nacional.

En este sentido, “La renuncia es una de las modalidades de extinción del vínculo de trabajo y una de las instituciones más importantes de todo el sistema jurídico laboral. Puede ser caracterizada como un acto jurídico unilateral, voluntario, recepticio, inmotivado y formal a partir del cual el trabajador pone fin al vínculo obligacional que lo une con el empleador”.⁴⁹

Al realizar un análisis de estas características, se ha de entender que el acto jurídico unilateral no solo hace referencia a la voluntariedad que tiene en el trabajador para terminar con el nexo causal laboral, sino que,

En esto cabe mencionar que el carácter recepticio de la comunicación que se debe cursar al empleador (ya sea por el trabajador o por la autoridad administrativa, dependiendo de la manera en que se formalice la extinción del vínculo), adquiere particulares alcances, en función del elemento especial que en este apartado se trata, ya que como derecho subjetivo que es (y su hondo contenido histórico), la renuncia no puede someterse — para la producción de sus efectos típicos—, a la aceptación del empleador, pues de lo contrario se estaría retrotrayendo la vinculación a los modos estatutarios superados en la época actual de evolución del derecho del trabajo.⁵⁰

Pese a estas exigencias y particularidades, surgen diversos cuestionamientos: ¿Quiénes podrían ser las personas o entidades encargadas de verificar el cumplimiento de estos requisitos?, ¿Qué sucede cuando la carta de renuncia no cumple con estas características? ¿Qué efecto jurídico produce el incumplimiento de las exigencias legales de la renuncia voluntaria del trabajador?, preguntas que no tienen respuesta, pues en el Ecuador no se regula a la renuncia voluntaria como una figura jurídica que verdaderamente garantice los derechos laborales.

Por lo tanto, se ha de afirmar que la validez de la renuncia voluntaria efectuada por el trabajador, para que goce de validez y surta los efectos jurídicos idóneos requiere que en su ejecución no existan vicios de consentimiento que de acuerdo al art. 1467 del Código Civil, son el error, la fuerza y el dolo.

⁴⁹ Adolfo Nicolás 2014 Balbín, “Consideraciones sobre la renuncia laboral en el derecho penal argentino”, *Sedice* 11, n° 44 (2014): 5, http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/43657/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

⁵⁰ Román Díaz, “Reflexiones en torno a la propuesta de reforma al Procedimiento Civil Chileno: I. Principios Procesales relativos al Órgano Jurisdiccional”, 4.

6.2 El consentimiento y los vicios del consentimiento

El consentimiento se encuentra prescrito en el art. 1502, núm. 2, del Código Civil, allí se establece “los requisitos de la validez para cuando una persona se obligue para con otra en un acto o declaración de la voluntad, en la que se deberá observar: la capacidad legal, que el consentimiento no adolezca de vicios, objeto lícito, causa lícita”,⁵¹ de igual modo el consentimiento del trabajador, en cualquier acto o contrato debe carecer de tales vicios del consentimiento, que, de acuerdo al art. 1467 del Código Civil, son tres “error, fuerza y dolo”; a saber:

1) La ignorancia y el error, se reconocen dentro de una misma categoría, ya que afectan el aspecto subjetivo de la persona, el proceso cognitivo de la voluntad del individuo que se genera mediante el conocimiento real de su entorno; 2) Fuerza, elemento que influye por consecuencia de una voluntad ajena, que obliga a la suscripción de un hecho no querido; y 3) Dolo, la intención de causar daño y con conocimiento de ello, engañar y nublar verdadera percepción de la realidad.⁵²

En el caso de estudio, la carta de renuncia firmada con anticipación, al iniciar la relación laboral, en una hoja en blanco y mediante engaño del empleador, constituye vicios del consentimiento, de esta forma el error, no estaría presente, pues el hecho de no tener conocimiento de la ley no exime de ningún tipo de responsabilidad, reza el Código Civil.

En la práctica diaria se ha escuchado que muchos trabajadores alegan que el error se encuentra en el hecho de que firmaron un documento sin leer o uno en blanco, sin presión o fuerza, sin embargo, pese a que fue un error del trabajador no leer un documento antes de leerlo, o firmarlo en blanco, no se convierte en un error, pues es el empleador quien debería prever de estos vicios, para evitar los efectos jurídicos de tal documento.

Si el trabajador se niega a firmar la renuncia supuestamente voluntaria y se ejerce presión sobre él de la forma que fuere, se está frente a la fuerza ya que el art. 1473 del Código Civil prescribe que “Para que la fuerza vicie el consentimiento no es necesario que la ejerza el que es beneficiado por ella; basta que se haya empleado la fuerza por cualquiera persona, con el fin de obtener el consentimiento”.⁵³ Y, en otro

⁵¹Ecuador, *Código Civil*, 2020, https://www.registrocivil.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/05/Codificacion_del_Codigo_Civil.pdf.

⁵² Fausto López, “El error de derecho como vicio del consentimiento en los contratos civiles.” 33, n° 22 (s. f.): 33.

⁵³ Ecuador, *Código*.

caso cuando el trabajador firma este documento sin reclamo alguno se entenderá que el dolo se perpetró porque existe evidente la mala fe del empleador de realizar este acto ilícito, sin embargo, tanto la fuerza como el dolo deben probarse al tenor del art. 1474 del Código Civil.

Ahora bien, la carta puede ser considerada también como un negocio jurídico que al ser efectuado de forma directa debería primar la voluntariedad de las partes y no provocaría irrenunciabilidad de derechos, porque se enmarcaría dentro de las causas legales de terminación de la relación laboral, sin embargo, este negocio puede ser indirecto, y menoscabar derechos de los titulares de los derechos, por ello al hablar de los elementos de negocio jurídico de la renuncia se encuentra en primer lugar el “consentimiento el cual debe estar presente en cualquier acto que ejecute el trabajador, puesto que hay que extremas precauciones cuando el aspecto patrimonial se encuentra en peligro, ya que el trabajador puede privarse de forma voluntaria de los derechos que le corresponden”.⁵⁴

En este caso la presencia del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales no permite que el trabajador se prive de sus derechos, sin embargo, esta garantía surtiría efecto cuando se pone en conocimiento de la autoridad judicial competente del trabajo, ya que si no llega a instancias judiciales el derecho no puede ser resarcido y quedaría en la impunidad.

A través de esta impunidad se vulnera el derecho de progresividad en la relación laboral, que no es más que la estabilidad laboral, que permite el cumplimiento de otros derechos laborales como la seguridad social que brinda protección y cobertura en eventualidades sociales y familiares por sus prestaciones, subsidios e indemnizaciones.

Es importante señalar que la garantía de protección del derecho a la estabilidad laboral, a consecuencia de la carta de renuncia presentada por el trabajador debe ser probada y no presumible, puesto que la renuncia no siempre contiene violación de derechos, ya que esta puede ser presentada por conveniencia del trabajador, y el empleador de forma legal deberá cubrir todos los derechos laborales que le correspondían, no obstante, este escenario, pocas veces sucede en la práctica diaria pues se observan muchos juicios laborales, que no resultan favorables al trabajador porque no existe una correcta interpretación de la norma jurídica, ni bases legales para garantizar su aplicación.

⁵⁴ Cerezo Zambrano, “La renuncia voluntaria del trabajador como forma de culminar la relación laboral”, 67.

El siguiente elemento de análisis es la causa, la misma que debe ser justa, sin embargo, cuando se trata de la renuncia del trabajador, no existe exigencia de que se haga constar en la misma de forma clara o justificable la intención de dar por terminada la relación laboral.

Otro elemento es la forma en la que se produce la carta de renuncia del trabajador, ya que “supone el abandono de la titularidad de un derecho como resultado de la declaración de voluntad de quien tiene el poder de disposición de ese derecho y determina su extinción. Habida cuenta de las tres modalidades: abdicativa o extintiva, la traslativa y la preventiva u obstativa”,⁵⁵ cualquiera de ellas, al contener vicios del consentimiento, restan validez a la carta de renuncia.

Por lo tanto, ha de ser imprescindible que la carta de renuncia del trabajador contenga el consentimiento expreso dentro del documento formal que garantice en realidad, la presencia de la voluntariedad y libertad del trabajador para actuar, pensar y obrar, evitando que se ponga en riesgo el derecho de la estabilidad laboral.

Esto se logra registrando esta voluntad de terminar la relación laboral ante la autoridad competente de trabajo, esto es la Inspectoría de Trabajo, garantizando de esta manera que es el trabajador quien expresa su voluntad y así evitando que sea el empleador quien remita una supuesta renuncia de un trabajador que ni siquiera sabe que firmó o que lo hizo por temor, engaño o vicios de consentimiento ya que el inspector de trabajo no pudiera aceptar una carta de renuncia presentada por el empleador sino únicamente por su titular.

Que si bien este registro ante la autoridad competente puede ser considerado un trámite engorroso o burocrático para el trabajador que realmente desea plasmar su deseo de renunciar, pues no así para los trabajadores que no tienen la intención de renunciar pero que sus empleadores intentan engañar a las autoridades con una supuesta renuncia voluntaria y al ser dirigido para este grupo de trabajadores, se está precautelando su derecho de irrenunciabilidad laboral.

6.3 Efectos jurídicos de la renuncia de derechos laborales

⁵⁵ Planas Ballvé, “Los pactos de renuncia del derecho a la legítima futura” (Universidad Autónoma de Barcelona, 2017), 33, <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/405250/mpb1de1.pdf;jsessionid=8BD1E4E93C55714F29F05586127A9AE2?sequence=1>.

De acuerdo con lo prescrito en el art. 326, núm. 2 de la Constitución de la República del Ecuador, el principal efecto que se produce con la renuncia del trabajador a sus derechos laborales es la nulidad, pues la característica de los derechos laborales de ser irrenunciables e intangibles, facilita a simple vista el propósito de proteger y garantizar los derechos del trabajador, haciendo frente a cualquier acto que tienda a violentar o vulnerar los mismos.

La nulidad no se considera como una forma habitual de un tipo de contrato, sino que su existencia se debe a un defecto que se ha originado en los actos de autonomía privada, no ha una clasificación elegible. Su apareamiento puede deberse a que no se cumplió con el fin con el que inicialmente fue realizado el contrato, la falta de requisitos esenciales para la validez o la existencia de vicios del consentimiento.⁵⁶

Por lo expuesto, y como se ha cuestionado en el desarrollo de este trabajo de investigación, el problema actual sobre la renuncia voluntaria es la existencia de requisitos especiales y formales resueltos o aprobados ante una autoridad judicial o administrativa competente, que acredite que la carta de renuncia no está viciada, además si se contempla la renunciabilidad de derechos que en materia laboral no está permitida, por ser una área del derecho especial, “Se hace mayor referencia a que la nulidad absoluta existe cuando se omite algún requisito o formalidad que establezca la normativa civil y que haya sido establecida especialmente para la naturaleza del acto, es decir, esta nulidad se establece de manera especial por la omisión y por la ilicitud”,⁵⁷ aspectos que no se evidencian en los fallos judiciales, vulnerando el derecho a la estabilidad laboral del trabajador.

⁵⁶ López, “El error de derecho como vicio del consentimiento en los contratos civiles.”, 269.

⁵⁷ *Ibid.*, 7.

7. Análisis de sentencias de la Corte Constitucional y fallos jurisprudenciales

7.1 Análisis de la Sentencia n.º 07334-2019-00281

Tabla 1
Sentencia n.º 07334-2019-00281

Normativa relacionada: Código de Trabajo
Artículos citados en la sentencia: art. 184, 185 y 169 del Código de Trabajo, art. 268, num. 5 del Código Orgánico General de Procesos.
Acción / Infracción: Recurso de Casación, art. 268, num. 5 del Código Orgánico General de Procesos
Presentada por: Luis Jacinto Aguilar
En contra de: Manuel Arturo Carvallo Estrella, representante legal de la CONSTRUCTURA CARVALLO A.Z. CIA LTDA
Fuente que generó la demanda: La inconformidad del actor señor, Luis Jacinto Aguilar, de la decisión emitida por los magistrados de la Corte Provincial de Justicia de El Oro en la que se ratifica la sentencia de primera instancia.
Objeto de la sentencia: Analizar si en el presente caso práctico correspondía la aplicación o no del Art.169 del Código de Trabajo, es decir la terminación de la relación laboral por despido intempestivo y no por renuncia voluntaria del trabajador, considerada como acuerdo entre las partes.
Derecho vulnerado: Estabilidad y continuidad de la relación laboral
Análisis de la motivación del juzgador: La Sala especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia señala que el actor, en la primera instancia debió haber impugnado la prueba presentada por el empleador que consta a fojas 135 del proceso que hace referencia a la carta de renuncia voluntaria con la que se da por terminada la relación laboral. Además, señala que no se puede casar porque en primera instancia las partes procesales aceptaron la conciliación, siendo una parte de ellas, la terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo lo cual le hacía merecedor al trabajador de la bonificación por desahucio prescrito en los artículos 184 y 185 del Código de Trabajo, por el valor de (USD. 2.399,29) dólares americanos. Siendo imposible que hoy se pretenda que se establezca de la terminación de la relación laboral fue por un despido intempestivo.
Efecto jurídico: Vulneración del derecho a la irrenunciabilidad del derecho a la estabilidad laboral
Sentencia: No casa la sentencia emitida por el Tribunal de la Sala de la Familia, Mujer, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia del Oro.

Fuente: Corte Nacional de Justicia, 2019

Elaboración propia

La sentencia n.º 07334-2019-00281 resuelve el recurso de casación interpuesto ante la Corte Nacional de Justicia, sobre el motivo que originó la terminación de la relación laboral, cuyo sustento legal es el art. 268, núm. 5 del Código Orgánico General de Procesos que prescribe “Cuando se haya incurrido en aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de normas de derecho sustantivo, incluyendo los precedentes jurisprudenciales obligatorios, que hayan sido determinantes en la parte dispositiva de la sentencia o auto”.⁵⁸ Debido a que la parte actora sostiene que la renuncia voluntaria, al no ser una causal para dar por terminada la relación laboral el juez de primera instancia debía haber establecido que la misma se produjo mediante un despido intempestivo generando una indemnización, aspecto con el cual concordamos, puesto que debería existir en nuestra legislación laboral una disposición que obligue al

⁵⁸ Ecuador, *Código Orgánico General de Procesos*, Registro Oficial 506, Suplemento, 22 de mayo de 2015.

empleador a justificarle y documentarla debidamente con más pruebas relacionadas, para garantizar el derecho a la estabilidad laboral del trabajador, evitando que se produzca un irrenunciabilidad de derechos.

Por otra parte, la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia enuncia dos hechos importantes: el primero es el hecho de que el trabajador no impugnó la prueba, y el segundo de hecho de que aceptó un acuerdo conciliatorio, en el cual acepta percibir la bonificación por desahucio, dos actos equívocos que cometió la defensa de la parte actora, pues el juicio de primera instancia es la parte medular para la efectivización de los derechos que se pretende que se protejan. Por lo tanto, el razonamiento que realizan dichas autoridades lo compartimos a cabalidad.

7.2 Análisis de la Sentencia n.º 06352-2015-00127

Tabla 2
Sentencia n.º 06352-2015-00127

Normativa relacionada: Código de Trabajo
Artículos citados en la sentencia: art. 3, num. 1 de la Ley de Casación, 76 numerales 1, 82, 326 numerales 2, 3 y 11 y 426 de la Constitución de la República, 8 inciso segundo del Mandato Constituyente N° 2; 4, 5, 7 y 216 del Código del Trabajo; 115 y 121 del Código de Procedimiento Civil; 44 de la contratación colectiva.
Acción / Infracción: Recurso de Casación
Presentada por: Tomás Yuquilema Aucancela
En contra de: Noemí Ximena Pozo Cabrera, Gerente General y representante legal de la compañía Cemento Chimborazo C.A. (Industrias Guapán S.A.)
Fuente que generó la demanda: La insatisfacción de la decisión de segunda instancia por la que el actor del juicio laboral alegó la errónea interpretación del artículo 216 numeral 3 de, ya que considera que la terminación de la relación laboral ocurrió por renuncia voluntaria del trabajador y no por jubilación patronal
Objeto de la sentencia: Verificar si el tribunal de alzada incurre en un yerro en la interpretación de las normas jurídicas que invoca, lo que trae como consecuencia la falta de pago al trabajador de la jubilación patronal prevista en el Art. 216 del Código de Trabajo y la contratación colectiva. ⁵⁹
Derecho vulnerado: Derecho a la jubilación patronal
Análisis de la motivación del juzgador: Los magistrados de la Sala laboral de la Corte Nacional de Justicia, sostienen que es improcedente la alegación de renuncia voluntaria del trabajador y el derecho a la jubilación, puesto que existe un acta de finiquito en donde se calcula por separado estos dos derechos, además en dicho documento al constar la firma y rúbrica del trabajador; luego, se entiende que tuvo conocimiento de lo que estaba firmando, más aún en la fundamentación del recurso de casación hace mención a la errónea interpretación de la norma jurídica más no a la autenticidad de los documentos que compone el “acta de finiquito”, por lo tanto la renuncia voluntaria no vulnera el derecho a la jubilación sobre todo cuando dichos valores son los que le corresponden al trabajador.
Efecto jurídico: Vulneración del derecho a la irrenunciabilidad del derecho a la estabilidad laboral.
Sentencia: No sé no casa la sentencia de que dicta el tribunal de la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Niñez y Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Chimborazo. ⁶⁰

Fuente: Corte Nacional de Justicia, 2015

Elaboración propia

⁵⁹ Ecuador Corte Nacional de Justicia, “Sentencia”, *Juicio n° 06352--2015-- 00127*, 2015.

⁶⁰ Ibid.

En la presente sentencia signada con el número 06352-2015-00127, se tiene que, ante el desacuerdo de la parte actora sobre la sentencia de segunda instancia determina una errónea interpretación de varias normas jurídicas, que han vulnerado el derecho a la jubilación por la renuncia voluntaria del trabajador, sin embargo la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, al realizar un análisis minucioso, sostiene que el accionante solo hace referencia a la errónea interpretación de la norma más no cuestiona la falsedad de los documentos, es decir, del acta de finiquito, renuncia voluntaria del trabajador y de la liquidación por estos conceptos, por lo que los magistrados consideran que el accionante conocía de forma clara y precisa el contenido de la misma pues impregnó su firma y rúbrica como aceptación.

Además, se hace mención que en el caso práctico de ninguna manera la renuncia voluntaria del trabajador vulnera el derecho a la jubilación pues se les ha dado un tratado diferenciado y de valor, a cada una de ellos de forma pormenorizada, considerando que son dos derechos totalmente diferentes.

Sostiene que el cálculo de la jubilación patronal de acuerdo al contrato colectivo y los años de servicios se han calculado de acuerdo a la ley por lo que no existe yerro, no existiendo tampoco una vulneración del derecho al debido proceso, defensa, tutela judicial efectiva y seguridad jurídica.

Aspecto con el cual se concuerda puesto que la fundamentación de la casación se basó en un yerro, consistente en direccionarlo más al derecho a la jubilación que a la forma de la terminación de la relación laboral.

Del proceso en análisis se evidencia la existencia ciertos paradigmas legales en cuanto a la figura de la renuncia voluntaria del trabajador, motivo por lo cual los peticionarios, interpusieron la Casación, con el fin de que sea analizada la figura de renuncia voluntaria a profundidad por parte de los jueces de la Corte Nacional de Justicia.

7.3 Análisis de la Sentencia n.º 17731-2016-2988

Tabla 3
Sentencia n.º 17731-2016-2988

Normativa relacionada: Código de Trabajo
Artículos citados en la sentencia: Art. 3 de la Ley de Casación, Art. 113 del Código de Procedimiento Civil; y, Art. 185 y 188 del Código del Trabajo.
Acción / Infracción: Recurso de Casación
Presentada por: Alcides Nelson Chele Soledispa
En contra de: Marco Nicolaiev Espinoza Guzmán y Lissete Lisbeth Núñez Noblecilla, por sus propios derechos, así como por los que representan de la Compañía SIDITRA S.A.
Fuente que generó la demanda: La parte demandada no se encuentra conforme con la decisión del recurso de apelación en donde “revoca la sentencia de primera instancia y declara parcialmente con lugar la demanda propuesta por el actor, disponiendo el pago de la indemnización por despido intempestivo y la bonificación por desahucio”. ⁶¹
Objeto de la sentencia: Dilucidar si la sentencia dictada por el tribunal de apelación infringió el artículo 113 del Código de Procedimiento Civil, al considerar que los demandados no justificaron que el vínculo contractual entre las partes concluyó por la renuncia del trabajador, lo que devino en una aplicación indebida de los artículos 185 y 188 del Código del Trabajo.
Derecho vulnerado: Estabilidad y continuidad de la relación laboral
Análisis de la motivación del juzgador: La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, sostiene que para alegar la renuncia voluntaria al existir una negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y de derecho en la demanda presentada por el empleador, la carga de la prueba le correspondía al trabajador, por lo que es ilógico que se pretenda atribuir dicho suceso a un despido intempestivo del trabajador alegando que el aviso de salida del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se lo realizó como renuncia voluntaria
Efecto jurídico: Vulneración del derecho a la irrenunciabilidad del derecho a la estabilidad laboral.
Sentencia: Se casa la sentencia dictada por la Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, de fecha 12 de julio de 2016, a las 14h44, y declara sin lugar la demanda propuesta por el accionante.

Fuente: Corte Nacional de Justicia, 2016

Elaboración propia

En la presente sentencia signada con el número 17731-2016-2988, la parte demandada interpone el recurso de casación considerando que existe una aplicación indebida de los arts. 185 y 188 del Código de Trabajo, al aceptar parcialmente la demanda declarando la existencia del despido intempestivo al asumir que la intensión de la parte empleadora fue simular una renuncia voluntaria del trabajador, por el hecho de que no probó de ningún forma la existencia referida de la renuncia voluntaria, pese a que en su contestación a la demanda existió una negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y derecho y que a quien le correspondía probar el despido intempestivo era al trabajador.

Con la presente sentencia existe una evidente contradicción porque al existir una renuncia voluntaria del trabajador y no un despido intempestivo, la parte demandada debía haber presentado la renuncia suscrita por el trabajador, lo cual hizo que la los jueces de la Corte Provincial de Justicia apliquen el principio de la supremacía de la

⁶¹ Ecuador Corte Nacional de Justicia, “Sentencia”, *Juicio n° 17731--2016--2988*, 2016.

realidad, puesto que exigieron un documento público que es el aviso de salida del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social que avala la forma en que se dio por terminada la relación laboral, para determinar si efectivamente fue por renuncia voluntaria la salida del trabajador.

El análisis de la sentencia muestra cómo la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia atribuye la carga de la prueba al trabajador, aceptando una renuncia voluntaria sin poder entrar al análisis si existió o no la voluntad propia del trabajador al suscribir dicho documento, ya que si no existió esa voluntad del trabajador afectaría el derecho de irrenunciabilidad, puesto que le está prohibido al trabajador renunciar a los derechos que le corresponden.

7.4 Análisis de la Sentencia n.º 03204-2019-00423

Tabla 4
Sentencia n.º 03204-2019-00423

Normativa relacionada: Código de Trabajo
Artículos citados en la sentencia: Art. 268, num. 2 y 5 del Código Orgánico General de Procesos
Acción / Infracción: Recurso de Casación
Presentada por: Julio Salvador Astudillo Cevallos
En contra de: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Biblián y la Empresa Pública Municipal Mancomunada de Aseo Integral del Pueblo Cañari, EMMAIPC-EP y la Procuraduría General del Estado.
Fuente que generó la demanda: Los demandados inconformes con el fallo del recurso de apelación en donde se aceptaba parcialmente la demanda del trabajador y se reconoce la existencia de una cesión de derechos y en otra parte existe una orden de pago que no considera dicha cesión afectando de esta forma los intereses del GAD de Biblián.
Objeto de la sentencia: Dilucidar ¿La sentencia del tribunal de segunda instancia se encuentra debidamente motivada? ¿Existe falta de aplicación del artículo 171 del CT porque el tribunal de apelación, que ordenó el pago de la diferencia de la obligación por retiro voluntario al GAD de Biblián a pesar que existe cesión de responsabilidad patronal?, ¿Existe falta de interpretación del artículo 26 del Primer Contrato Colectivo suscrito entre la EMMAIPC EP y su Comité de Empresa porque el tribunal extiende el ámbito de aplicación de la norma al GAD de Biblián a pesar de no ser parte contractual? ⁶²
Derecho vulnerado: Estabilidad y continuidad de la relación laboral
Análisis de la motivación del juzgador: La Sala Especializada de lo laboral, realiza un análisis sobre la cesión de derechos efectuada por el GAD de Biblián a EMMAIPC EP, en donde se establece que, el GAD, por este acto debe pagar la cantidad de “DIEZ MIL TRESCIENTOS OCHO 00/60 DOLARES AMERICANOS CON SESENTA CENTAVOS (10.308,60 USD), al Municipio a la Empresa Pública a fin de correcto cumplimiento de los rubros que por finiquito le asisten al trabajador”. ⁶³
Efectos Jurídico: Vulneración del derecho a la irrenunciabilidad del derecho a la estabilidad laboral
Sentencia: No 03204-2019-00423

Fuente: Corte Nacional de Justicia, 2019. Elaboración propia

En la sentencia signada con el número 03204-2019-00423, se desprende que el trabajador, al encontrarse inconforme con la decisión de segunda instancia plantea un recurso de

⁶² Ecuador Corte Nacional de Justicia, “Sentencia”, *Juicio n.º 03204-2019-00423*, 2019.

⁶³ *Ibid.*

casación, en donde hace referencia a dos aspectos: el primero a la cesión de derechos existente y el segundo, la compra de la renuncia voluntaria para el acceso a la jubilación.

La parte demandada al verse afectada con el fallo de primera instancia interpone un recurso de apelación, en donde se alega la falta de motivación y la indebida aplicación, del art.171 del Código de Trabajo, El juez a quo y la Corte Provincial referido, con razonamientos lógicos, que los recaudos procesales se evidencia que el GAD de Biblián por el acuerdo de cesión que realizó en el año 2012 a favor de la EMMAIPC EP es solidariamente responsable, pues así reza una cláusula del contrato o acuerdo, en donde se establece que el GAD de Biblián se haría responsable de los derechos que les correspondan a los trabajadores sobre los años que prestaron sus servicios para dicha empresa y que en adelante, a partir del año 2012, EMMAIPC EP, sería la empleadora subrogante en tales derechos, ordenó que el GAD Biblián pague la cantidad de 10,000 dólares al trabajador por el equivalente al retiro voluntario, compra de partida presupuestaria y acceso a la jubilación.

El recurso de casación interpuso por los demandados aspiraba a la compensación del derecho a la jubilación estableciendo una compensación económica. Los jueces de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia consideran que por ningún motivo la cesión de derechos le hace solidariamente responsable al GAD de Biblián puesto que claramente se establece que el acuerdo es sobre las responsabilidades laborales pendientes de pago como décimo tercer y cuarto sueldo vacaciones pero no en si al jubilación patronal, toda vez que al producirse la cesión laboral se entiende que el nuevo empleador es única y exclusivamente quién deberá responder por los derechos que se hayan originado en toda la relación laboral y años de servicio del trabajador, bajo esta consideración los magistrados casan la sentencia venida en grado y condenan al pago de veintiún dólares de los Estados Unidos de América por concepto renuncia voluntaria para el acceso al derecho a la jubilación y dejan abierta la puerta de la justicia para que el GAD de Biblián interponga cualquier acción judicial para que sea el que reembolse el dinero que ha cancelado previamente al trabajar por dicho concepto

En este caso no se deja en la indefensión al trabajador, pero, que la falta de regulación de la renuncia voluntaria del trabajador por la causa que fuere, siempre ocasiona en efecto jurídico equivocado e inconstitucional, pues el vacío legal que existe contrapone criterios que llegan a ser resueltos en última instancia, convirtiéndose en proceso tediosos, devastadoras y costosos para el trabajador.

Capítulo segundo

Forma en la que se debe tratar a la renuncia voluntaria para garantizar la estabilidad laboral del trabajador

1. Aplicación de la renuncia de derechos en el Ecuador mediante la renuncia voluntaria

La renuncia voluntaria del trabajador, en Ecuador, no es una forma de terminación del contrato de trabajo, por lo que se presenta como un evidente vacío legal que tiende a vulnerar los derechos de los trabajadores, ya que se la ha considerado como una forma de terminación del contrato laboral de mutuo acuerdo, siendo el argumento en el cual el juzgador competente fundamenta su decisión, que traer consecuencias irreparables para la protección de los derechos laborales.

La falta de aplicación y tratamiento a la renuncia voluntaria del trabajador, no solo afecta los derechos laborales del trabajador, a los que hubiera tenido derecho si se justificara la ausencia de la voluntariedad del trabajador, sino que también afecta a principios y derechos básicos del Derecho, un Estado constitucional de derechos.

El primer principio que se pretende garantizar a favor del trabajador es el de la igualdad que se encuentra prescrito en el art. 11, num. 2 de la Constitución de la República del Ecuador, puesto que se debe brindar igual trato a todos los trabajadores, haciendo que los derechos sean justiciables, esto es, brindado la oportunidad de que los trabajadores que conozcan que su derecho a sido violentado o vulnerado pueda recurrir ante la autoridad competente a fin de que lo garantice de forma adecuada y no posea un trato desigual e injusto por el hecho de haber firmado un documento ilegal al haber sido obtenido de forma contraria a la Constitución y a la ley, principalmente por haber sido obtenido sin la anuencia del trabajador, con alguno de los vicios del consentimiento.

Igualdad que debe ser garantizada considerando que el art. 66, num. 4 de la Constitución de la República del Ecuador, formal y materialmente, haciendo que los derechos del trabajador sean efectivamente irrenunciables, intransferibles e intangibles debiendo ser respetados en todo momento; es decir, antes, durante y después de la relación laboral pero, sobre todo, al terminar la relación laboral, impidiendo que se

obligue a suscribir dicho suceso como una renuncia voluntaria, cuando en realidad no lo es, simplemente por encajar de mejor forma en la disposición del art. 169, num. 2 del Código de Trabajo, puesto que se ha de entender que se está interpretando extensiva y erróneamente tal disposición, de modo que pueda confundirse con el acuerdo entre las partes

Debería, entonces, existir la renuncia por escrito, la comparecencia de las dos partes de la relación laboral, con indicación de las razones que justifican dicho acto jurídico, para dar lugar a lo expresado por la Sala Laboral de la Corte Nacional de Justicia en la R298-2012-J1270-2010 en donde explica que la transacción en materia laboral será válida, siempre y cuando no exista una renuncia voluntaria de los derechos del trabajador, y no solo por haberse presentado un documento en el que se encuentra transcrita una supuesta renuncia del trabajador que tiene impresa su firma y rubrica, y una sumilla de aceptación por parte del empleador.

Para el efecto de esta reforma al Código de Trabajo se debería considerar, además, el tiempo que transcurre entre la presentación de la renuncia y la salida del trabajador de sus lugar o puesto de trabajo, entre las que debería mediar quince días, por lo menos, para la correspondiente aceptación por parte del empleador, que para ser calificada como justa deba notificar al trabajador con la misma, a fin de que suscriban el acuerdo entre las partes o caso contrario el trabajador pueda hacer valer sus derechos por la vía judicial.

El segundo principio que se pretende garantizar es la seguridad jurídica, prescrita en el art. 82 de la Constitución de la República del Ecuador, en vista de que, en atención a su contenido, debe prevalecer el respeto y cumplimiento de las disposiciones vigentes, establecidas en la norma suprema, ya que el trabajador tendrá la seguridad y certeza que podrá acceder a la justicia cuando lo requiera, y que los órganos judiciales en base a sus competencias y atribuciones las cumplirán con irrestricto apego en protección de sus derechos.

De esta forma el trabajador cuando se encuentra frente a una terminación del contrato de trabajo por renuncia voluntaria tendrá la certeza que dicho acto no será susceptible de una errónea aplicación de la disposición del art. 169, num. 2 del Código de Trabajo, al ser considerado por el juzgador como un acuerdo entre las partes de la relación laboral.

Siendo importante mencionar que, con el propósito de darle realce a la seguridad jurídica, la Corte Constitucional del Ecuador, en la Sentencia n.º 045-15-SEP-CC, ha dispuesto que:

Mediante un ejercicio de interpretación integral del texto constitucional se determina que el derecho a la seguridad jurídica es el pilar sobre el cual se asienta la confianza ciudadana en cuanto a las actuaciones de los distintos poderes públicos; en virtud de aquello, los actos emanados de dichas autoridades deben observar las normas que componen el ordenamiento jurídico vigente. De igual manera, la seguridad jurídica implica la confiabilidad en el orden jurídico y la sujeción de todos los poderes del Estado a la Constitución y a la ley, como salvaguarda para evitar que las personas, pueblos y colectivos sean víctimas del cometimiento de arbitrariedades. Esta salvaguarda explica la estrecha relación con el derecho a la tutela judicial, pues cuando se respete lo establecido en la Constitución y la ley, se podrá garantizar el acceso a una justicia efectiva imparcial y expedita.

Derecho a la tutela judicial efectiva: Por su parte, la tutela judicial efectiva no implica exclusivamente acceder a los órganos jurisdiccionales, sino que, una vez ejercitado aquel derecho, los jueces deben guiar sus actuaciones diligentemente en aras de alcanzar la tan anhelada justicia. Puede concluirse entonces que el respeto por la tutela judicial efectiva y por el principio de seguridad jurídica, depende ampliamente de la autoridad responsable de la aplicación normativa, que en este caso es el juez. Por ende, la no aplicación o aplicación defectuosa de normas contenidas en la Constitución de la República que contengan derechos constitucionales por parte de los organismos jurisdiccionales, trae consigo la vulneración de los derechos antes referidos.⁶⁴

Por lo tanto, queda claro que la seguridad jurídica lleva consigo una parte intrínseca en la garantía de los derechos legalmente reconocidos, por lo tanto, la reforma sobre la forma de aplicación de la renuncia voluntaria permitiría que la seguridad jurídica se cumpla.

El tercer principio, que se pretende garantizar es la tipicidad, considerando que el art. 76, num. 3 de la norma suprema, al hacer referencia al debido proceso, sostiene de forma clara y precisa que no se podrá juzgar por algo que no se encuentre tipificado, por lo tanto, es razonable considerar que el legislador, en aplicación de su sana crítica y de las reglas que esto implica, trate de adecuar las conductas provenientes de la relación laboral a la normativa legal existente, asemejando la renuncia voluntaria al acuerdo entre las partes; pues por el momento ante la falta de prescripción legal, la renuncia voluntaria no produce efectos jurídicos.

Es bajo esta inobservancia y vacío legal, que, el Sistema Único de Trabajo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social optan por establecer como la causa de la terminación laboral el acuerdo entre las partes cuando existe una renuncia voluntaria del

⁶⁴ Ecuador Corte Constitucional del Ecuador, “Sentencia”, *Juicio n.º 045-15-SEP-CC, 2015*, 2015,

trabajador, pero esto surge porque el sistema no permite colocar a la renuncia voluntaria como tal, por su inexistencia legal como causal de terminación de un contrato de trabajo; sin embargo, por estas declaraciones de las instituciones públicas, los juzgadores valoran como prueba, siendo un ejemplo de ello el aviso de salida del IESS, el cual no muestra la realidad, sino un acogimiento a una forma de terminación laboral previamente establecida en el sistema.

De esta forma la aplicación de la renuncia de derechos en el Ecuador, mediante renuncia voluntaria debe ser contemplado dentro de las disposiciones generales del Código de Trabajo, evitando que el empleador pueda intervenir, interferir, coaccionar obligar, influir o condicionar la voluntad soberana del trabajador para otorgar un documento que contenga una renuncia voluntaria de forma legal, de modo que tenga efectos jurídicos viables, sin violentar ningún derecho del trabajador.

2. Garantías y protección de derechos laborales

La Declaración de la OIT, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, es uno de los referentes de mayor importancia para la garantía y protección de los derechos laborales.

Fue adoptada originalmente por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 1998. Durante los 24 años posteriores se ha convertido en una importante referencia para las normas del trabajo en el contexto de la globalización. Contiene los principios fundamentales que los Estados Miembros de la OIT son llamados a respetar en virtud de su condición de Miembros, aunque no hayan ratificado los convenios de la OIT que los reconocen.⁶⁵

Dentro de los objetivos que se persigue con la referida Declaración, se encuentra “la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”,⁶⁶ de gran importancia para la temática abordada, porque obliga al Estado ecuatoriano a buscar mecanismos idóneos para tratar a la carta de la renuncia voluntaria del trabajador como una forma legal de la terminación de la relación laboral, sin que vulnere o viole la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

⁶⁵ Organización Internacional de Trabajo, *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, 2022, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf.

⁶⁶ *Ibid.*, 9.

Dentro de este contexto, el Convenio 111 de 1958 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo, en el art. 1, lit. b) prescribe que:

b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.⁶⁷

Por lo tanto, al no existir una disposición legal expresa que regule la carta de renuncia emitida por el trabajador, con la que se pretenda dar por terminada la relación laboral, se está frente a un tipo de discriminación normativa, que no está permitida por el mencionado convenio; puesto que su contenido es muy específico, al mencionar que los Estados miembros tienen la obligación de readecuar sus cuerpos normativos, promulgar o derogar leyes, para evitar todo tipo de discriminación en empleo y ocupación.

El Estado ecuatoriano actualmente, al basarse en una distribución igualitaria de derechos, deberes, obligaciones, responsabilidades y beneficios, se encasilla dentro de la justicia redistributiva, que enfoca su quehacer en el interés general o común de los ciudadanos, tratando de brindar las condiciones más adecuadas a los desfavorecidos, es decir, busca que las desigualdades formales y materiales desaparezcan, proveyendo a todo el conglomerado ecuatoriano de las mismas oportunidades para ejercer sus derechos.

En este sentido el Estado ecuatoriano, basado en el garantismo que recoge la Constitución de la República del Ecuador, otorga relevancia a los derechos fundamentales del trabajo, siendo uno de ellos la igualdad y no discriminación, de modo que se involucre al trabajador dentro de una estructura social sólida, equilibrando cuestiones que hayan pasado por desapercibidas, y que requieran una actuación oportuna para garantizar y proteger sus derechos.

Debemos tener claro que, las políticas y mecanismos sociales, económicos y jurídicos, coadyuvan al desarrollo de un trabajo descentralizado, porque precisamente

⁶⁷ Organización Internacional del Trabajo, *Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111.

han dejado de ser una simple ambición equitativa y de distribución justa, para ser garantía y efectivización de derechos fundamentales.

Por lo expuesto, es importante que se reforme el Código de Trabajo, específicamente el art. 169, agregando una nueva forma de terminación de la relación laboral siendo esta “La Renuncia Voluntaria” una expresión unilateral y voluntaria del trabajador y que por ningún motivo puede ser encuadrada como un acuerdo de partes ya que no cumple con los requisitos de un acuerdo, por es la voluntad de una sola parte y esta debe ser protegida para que no exista duda de que fue elaborada y plasma la real voluntad de un trabajador, que para que tenga validez la terminación de la relación laboral proveniente de una carta de renuncia del trabajador a su lugar y puesto de trabajo, la misma deberá ser registrada ante la autoridad competente de trabajo que acredite su autenticidad, corroborando que esta decisión sea expresamente la voluntad del trabajador y no aceptando ninguna renuncia voluntaria proveniente por parte del empleador.

Esta causal daría un valor legal a la renuncia voluntaria y no existiría la necesidad de quererla encuadrar en un acuerdo entre las partes, cuando no lo es, y a su vez se eliminaría la simulación de cartas de renuncia firmadas en hoja en blanco, al inicio de la relación laboral con el contrato de trabajo, mediante engaños, amenazas, presión o por cualquier otro tipo de vicios de consentimiento que afecten gravemente los derechos del trabajador.

Conviene también que ante cualquier duda sobre la autenticidad del documento, el Ministerio de Trabajo, dentro de sus atribuciones y competencias mediante la Inspectoría del Trabajo, abra un expediente para realizar las investigaciones pertinentes, y de encontrar la existencia de indicios que muestren vicios del consentimiento, enviará el expediente a la Unidad Judicial del Trabajo, a fin de que sea la autoridad competente, la que declare mediante sentencia la existencia o no de un despido intempestivo bajo las disposiciones del Código de Trabajo y determine los rubros a los que tiene derecho el trabajador, o a su vez, ordene que se reintegre al trabajador a su lugar o puesto de trabajo, por simulación de una renuncia inexistente.

De esta manera inclusive se resolvería el problema probatorio dentro de un proceso judicial no afectando al trabajador los requisitos de la carga de la prueba determinados en el Art. 169 del Código Orgánico General de Procesos, ya que una renuncia voluntaria debidamente registrada en el Ministerio de Trabajo, no necesita prueba que contradiga su validez, porque la misma fue aceptada y registrada por la

autoridad competente y presentada únicamente por el mismo trabajador, no pudiendo el empleador simular o hacer firmar un documento sin que conste la real voluntad del trabajador, ya que Ministerio de Trabajo no se la aceptaría.

Conclusiones

Del análisis teórico, doctrinario y jurisprudencial se pudo determinar que el trabajo es un derecho fundamental, que goza de especial protección legal, con la finalidad de equiparar las desigualdades que surgen dentro de la relación laboral, garantizado en todo tipo de actuaciones el principio, derecho y garantía de igualdad de condiciones y no discriminación.

Sin embargo, pudimos observar que, en la práctica, la igualdad material que se propende no se la visualiza, porque no existen parámetros legales, para el trámite y aceptación de la carta de renuncia voluntaria del trabajador, para dar por terminada la relación laboral.

Siendo este escenario, se ha propiciado que el empleador en uso de poder, le haga firmar documentos en blanco al trabajador, para luego llenarlos con una supuesta renuncia voluntaria al trabajo, evitando de esta forma el pago de indemnizaciones por despido intempestivo y vulnerando de esta manera los derechos del trabajador.

Transgresiones a la norma constitucional que quedan impunes, puesto que dejan al trabajador en total indefensión, ya que, al producirse este acto laboral, y el empleador registrarla terminación laboral en el IESS, como mutuo acuerdo, sin dejar la opción de que el trabajador pueda demostrar lo contrario.

De acuerdo a la jurisprudencia analizada se ha demostrado que la carta de renuncia, tal y como se utiliza en la práctica, afecta a los derechos laborales, especialmente en de la estabilidad.

Acto que no está permitido por la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo, así como los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, pero sobre todo por la Organización Internacional del Trabajo que constantemente está creando mecanismos sociales, laborales y jurídicos a implantarse en todos los países, con la finalidad de garantizar los derechos de los trabajadores en cualquier parte del mundo.

De esta forma, se ha podido concluir que la única forma legal para proteger los derechos del trabajador sería mediante la reforma del art. 169 del Código de Trabajo regulando la terminación de la relación laboral de forma legal, mediante la carta de renuncia del trabajador, siempre y cuando minimice la posibilidad de incurrir en vicios

del consentimiento ya que será ejecutada ante una autoridad competente, que verifique la libertad y voluntariedad con la que se otorga.

Bibliografía

- Ávila Santamaria, Ramiro. *Evolución de los derechos fundamentales en el constitucionalismo ecuatoriano*. Quito: UASB, 2014.
- Balbín, Adolfo Nicolás 2014. “Consideraciones sobre la renuncia laboral en el derecho penal argentino”. *Sedice* 11, n.º 44 (2014). http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/43657/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Boza, Guillermo. “Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho al Trabajo.” *THEMIS* 65 (2014).
- Cabanellas, Guillermo. "La confirmación de la renuncia de derechos laborales", 33, s.n. (2019).
- Carrillo, Martín. "La flexibilización del contenido laboral de la Constitución". En *Balance de la Reforma Laboral Peruana*. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2001.
- Cerezo Zambrano, Eder Javier. “La renuncia voluntaria del trabajador como forma de culminar la relación laboral”. Universidad Católica Santiago de Guayaquil, 2020. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15040/1/T-UCSG-POS-MDDP-56.pdf>.
- Colmenares Bastidas, Ana María. “Los derechos laborales inespecíficos. Enfoque en el Derecho Venezolano”. *Revista Scielo*, 2011. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702011000200057.
- Ecuador. *Código Civil*, 2020. https://www.registrocivil.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/05/Codificacion_del_Codigo_Civil.pdf.
- . *Código Orgánico General de Procesos*. Registro Oficial 506, Suplemento, 22 de mayo de 2015.
- . Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf.
- . *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008. Derogada.

- Ecuador Corte Constitucional del Ecuador. “Sentencia”. *Juicio n° 045-15-SEP-CC, 2015*, 2015. Corte Constitucional del Ecuador, Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No 045-15-SEP-CC, 2015, <https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=045-15-SEP-CC>.
- Ecuador Corte Nacional de Justicia. “Sentencia”. *Juicio n° 06352--2015-- 00127*, 2015.
 ———. “Sentencia”. *Juicio n° 17731--2016--2988*, 2016.
 ———. “Sentencia”. *Juicio n° 03204-2019-00423*, 2019.
- España. *Ley Orgánica 10/1995 Código Penal*. Boletín Oficial del Estado 281, 23 de noviembre de 1995. <https://www.iberley.es/legislacion/ley-organica-10-1995-23-noviembre-codigo-penal-1948765/17>.
- Hernández Álvarez, Oscar. “El derecho mercantil y el derecho del trabajo: Fronteras y espacios de concurrencia”. *Revista Scielo*, 2005. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972005000100003#:~:text=El%20principio%20de%20la%20irrenunciabilidad,aplicaci%C3%B3n%20de%20las%20normas%20laborales.
- Herrera Vásquez, Ricardo. “La estabilidad laboral de salida en las modificaciones a la Ley de Fomento del Empleo”. *Dialnet*, n° n°11 (1995). <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15519/15968>.
- Jaramillo, Iván. *Del Derecho laboral al Derecho del trabajo, Colección textos de jurisprudencia (Universidad del Rosario, 2011)*, 34. Universidad del Rosario. Colombia: Universidad del Rosario, 2011.
- López, Fausto. “El error de derecho como vicio del consentimiento en los contratos civiles.” 33, n° 22 (s. f.).
- Mendoza, Daniel. “Para renunciar hay que ser formal...Análisis de la formalidad de la renuncia a raíz de una resolución del Tribunal del Servicio Civil” 5, n° 13 (2019).
- Monesterolo Lencioni, Graciela. *Régimen Jurídico Laboral del Sector Privado*. Centro de Publicaciones, CEP, 2018.
- ONU Asamblea General. *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, 10 de diciembre de 1948. A/RES/217(III) A.
- Organización Internacional de Trabajo. *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, 2022.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---
declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf).

Organización Internacional del Trabajo. *Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111.

Pedraza, Esperanza, Glenys Amaya, y Mayrene Conde. “Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia.” 16, n° 3 (2010).
http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-95182010000300010&script=sci_abstract.

———. “Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia”, 2010.

Pérez Tirado, Diana Belén, Lissett Estefanía Pérez Tirado, y Armando Rogelio Durán Ocampo. “El despido intempestivo en la ciudad de Machala. Aplicación del código del trabajo”. *Revista Scielo* 11, n° 4 (2019).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400043.

Pezantes Alvear, Ángel Francisco, y William Jackson Valle Toledo. “Carta de renuncia firmada por el trabajador y su validez como medio probatorio en el procedimiento laboral”. Universidad Técnica de Machala, 2017.
http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/11820/1/T-2273_PESANTEZ%20ALVEAR%20ANGEL%20FRANCISCO.pdf.

Planas Ballvé. “Los pactos de renuncia del derecho a la legítima futura”. Universidad Autónoma de Barcelona, 2017.
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/405250/mpb1de1.pdf;jsessionid=8BD1E4E93C55714F29F05586127A9AE2?sequence=1>.

Porras Velasco, Angélica. “La reforma antes de la reforma. La construcción del nuevo Código del Trabajo”. *Foro: Revista de Derecho (UASB-Ecuador/CEN)*, 2013.
[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/414%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/414%20(1).pdf).

Retana, Francisco. *La terminación del contrato individual de trabajo sin responsabilidad para las partes en la legislación Salvadoreña*. 5^a ed. El salvador: Universitaria, s. f.

- Rojas Montoya, Guissella Lourdes, y María Augusta Herrera Vásquez. “Relaciones laborales y el derecho al empleo”. *Revista Internacional y Comparada* 8, n° 3 (2020).
file:///C:/Users/Usuario/Downloads/helpdesk,+rojas_herrera_revista_n3_2020_def.pdf.
- Román Díaz, Fernando. “Reflexiones en torno a la propuesta de reforma al Procedimiento Civil Chileno: I. Principios Procesales relativos al Órgano Jurisdiccional”. *Revista Scielo*, 2007.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372007000300013.
- Sarango Alcívar, Juan, y Vivanco Vargas. “El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación”. *Universidad y Sociedad* 10, n° 2 (2018).
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/845/940>.
- Serrano Calderón, Gustavo Eduardo. “La Calidad de Planificación y la Estabilidad Laboral del Personal de la Entidad Financiera Interbank – Sede Huacho”. *Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*, 2018.
<https://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2067/Articulo%20Gustavo%20Serrano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Socorro Márquez, Félix Oscar. “Estabilidad laboral. Otro paradigma que cambia”. *Gestiopolis*, 2004. <https://www.gestiopolis.com/estabilidad-laboral-otro-paradigma-que-cambia/>.
- Universidad del internet. “¿En qué consiste el derecho laboral y cuál es su ámbito de aplicación?” *Revista UNIR*, 2021. <https://www.unir.net/derecho/revista/page/24/>.
- Villagrán Salas, Bertha Elizabeth. “La carta de renuncia y el derecho a la estabilidad laboral”. *Universidad Regional Autónoma de los Andes*, 2014.
<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/2808/1/TUAAB055-2014.pdf>.
- Villasmil Prieto, Humberto. “Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo”. *Revista Scielo*, 2015.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000200203.