

La renuncia voluntaria del trabajador como forma de culminar la relación laboral

Voluntary resignation by an employee as a way to terminate the employment relationship

A demissão voluntária do trabalhador como forma de pôr termo à relação laboral

Cerezo Zambrano Eder Javier¹
Estudio Jurídico "Cerezo&Asociados"
edercerezo04@hotmail.com
<https://orcid.org/0009-0000-9932-7166>



 DOI / URL: <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v7/nE1/1445>

Como citar:

Cerezo Zambrano, E, J. (2026) *La renuncia voluntaria del trabajador como forma de culminar la relación laboral*. *Código Científico Revista de Investigación*, 7(E1), 3136-3162.

Recibido: 22/02/2026

Aceptado: 20/03/2026

Publicado: 31/03/2026

Resumen

En el Ecuador, “la renuncia voluntaria” no existe dentro de la terminación del contrato de trabajo. Además, se cuestiona su equivalencia con acuerdo de partes y el derecho del trabajador de recibir un 25% de la última remuneración por cada uno de los años de servicio prestados, en razón de lo que determina el Artículo 185 del Código de Trabajo. Claramente se observa que de acuerdo al Artículo 169 del Código del Trabajo, sobre los distintos tipos de cesación laboral, no existe una que diga “por renuncia voluntaria”, y como consecuencia no está formalmente reconocida en estos términos. El propósito de la presente investigación es incorporar la Renuncia Voluntaria formalmente presentada del trabajador como forma de culminar la relación laboral y no que se confunda con Acuerdo de Partes. En el presente trabajo se desarrolló la metodología de carácter cualitativo y cuantitativo, modalidad bibliográfica y de campo a través de encuestas dirigida a los jueces, inspectores del trabajo y abogados laboristas. Se pudo identificar este problema de vacío de ley, incongruencia o contradicción, llegando a la conclusión de que no es lo mismo una renuncia voluntaria con acuerdo de partes, por ello, las opiniones condujeron a la propuesta de que modifique el Artículo 169 del Código del Trabajo.

Palabras claves: Acuerdo de partes, renuncia voluntaria formalmente presentada por el trabajador, terminación de la relación laboral.

Abstract

Background. In Ecuador, "voluntary resignation" does not exist within the termination of the employment contract. In addition, its equivalence with the agreement of the parties and the worker's right to receive 25% of the last remuneration for each one of the years of service rendered are questioned, due to the provisions of Article 185 of the Labor Code. It is clearly observed that according to Article 169 of the Labor Code, on the different types of labor cessation, there is no one that says “by voluntary resignation”, and as a consequence it is not formally recognized in these terms. The purpose of this investigation is to incorporate the formally presented Voluntary Resignation of the worker as a way to end the employment relationship and not to be confused with the Agreement of the Parties. In the present work, the methodology of qualitative and quantitative character was developed, bibliographic and field modality through surveys addressed to judges, labor inspectors and labor lawyers. This problem of void law, inconsistency or contradiction could be identified, concluding that a voluntary resignation with the agreement of the parties is not the same, therefore, the opinions led to the proposal to modify Article 169 of the Code of the Job.

Keywords: Agreement of parties, voluntary resignation formally presented by the worker, termination of the employment relationship.

Resumo

No Equador, a «demissão voluntária» não está prevista no âmbito da rescisão do contrato de trabalho. Além disso, questiona-se a sua equivalência com o acordo entre as partes e o direito do trabalhador a receber 25% da última remuneração por cada ano de serviço prestado, nos termos do disposto no artigo 185.º do Código do Trabalho. Observa-se claramente que, de acordo com o artigo 169.º do Código do Trabalho, relativo aos diferentes tipos de cessação do contrato de trabalho, não existe qualquer menção a «por renúncia voluntária» e, consequentemente, esta não é formalmente reconhecida nestes termos. O objetivo da presente

investigação é incorporar a Renúncia Voluntária formalmente apresentada pelo trabalhador como forma de encerrar a relação laboral e evitar que seja confundida com Acordo entre as Partes. No presente trabalho, foi desenvolvida uma metodologia de caráter qualitativo e quantitativo, de natureza bibliográfica e de campo, através de inquéritos dirigidos a juízes, inspetores do trabalho e advogados especializados em direito do trabalho. Foi possível identificar este problema de lacuna legal, incongruência ou contradição, chegando-se à conclusão de que a demissão voluntária não é o mesmo que um acordo entre as partes; por isso, as opiniões conduziram à proposta de alteração do Artigo 169.º do Código do Trabalho.

Palavras-chave: Acordo entre as partes, demissão voluntária formalmente apresentada pelo trabalhador, cessação da relação laboral.

Introducción

El presente estudio trata de un tema de mucha importancia y significación en el área laboral, está relacionado al problema que enfrentan los empleadores que están a cargo de empresas, ya sean nacionales o extranjeras, sujetas al Código de Trabajo (privadas). La raíz del problema nace por lo que dispone el Artículo 169 numeral 2 del Código de Trabajo, lo que genera una distorsión en las formas legales de terminar una relación de trabajo, pues cuando el trabajador renuncia voluntariamente a su trabajo, el empleador para ingresar tal documento en el Ministerio del Trabajo debe aplicar en la plataforma de la página Web de dicha institución, la opción “Acuerdo de partes”, declaración con la cual el empleador no está de acuerdo; fundamentando su opinión en que él no es parte de la decisión de su trabajador para salir de la empresa, y al ser “obligado” a poner otra razón, siente que sus derechos constitucionales están siendo violentados, por lo que considera que este artículo debe ser reformado, a fin de que desaparezca esta contradicción que existe, por su ambigüedad, falta de claridad conceptual, no estar en relación directa con lo que dice y ordena el marco Constitucional vigente, en cuanto a que toda Ley debe ser coherente, proporcional, justa, clara, precisa y concisa, que observe el debido proceso y garantice por igual a que todas las personas la oportunidades para ser protegidas y atendidas por el Estado.

Cuando un trabajador decide por su propia voluntad, dar finalizada la relación contractual con su empleador, al presentar su “renuncia voluntaria”, el empleador al iniciar el

trámite pertinente en el Ministerio de Trabajo, se da cuenta que la figura de “renuncia voluntaria” no existe en el Código de Trabajo, por lo que con esta declaración no puede de ningún modo formalizar la disolución de la relación laboral ante la autoridad competente, y la terminología que debe utilizar al momento de operar en la plataforma de la entidad laboral en la página del sistema para generar actas de finiquito, es haciendo click en la opción “Acuerdo de partes”.

Y es ahí cuando el empleador muestra su contrariedad y protesta, porque no está de acuerdo en marcar algo distinto a la naturaleza del documento de renuncia del trabajador, pues considera que de ningún modo los términos “renuncia voluntaria”; son sinónimos o equivalentes a “Acuerdo de partes”, pues ambas declaraciones tienen significados y consecuencias distintas. Así se tiene que el primer texto en cuanto a la doctrina legal está definido de la siguiente manera: Cualquier trabajador en el goce de sus derechos constitucionales, es capaz de decidir por sí mismo hasta cuándo quiere prestar sus servicios laborales en una empresa, cualquiera sea la característica de la entidad, llámese pública, privada o mixta, sin que en esta decisión personal o unilateral sea objeto de presión, coerción, chantaje o imposición de ninguna índole; y, en cambio, el segundo texto es todo lo contrario, dice que para presentar su desafiliación laboral, lo hace poniéndose de acuerdo con el empleador en qué términos va a romper el contrato que lo liga con la empresa.

Además, el empleador al encontrarse con esta opción de “Acuerdo entre las partes”, en la página del Sistema Único de Trabajo (SUT), por disposición de la parte final del Artículo 185 del Código del Trabajo, debe pagar el rubro por Desahucio que corresponde al equivalente del 25% de la última remuneración del trabajador por los años de servicios prestados al mismo empleador o empresa; en ese sentido encuentra además que no sólo existe una falta de interpretación o definición incorrecta entre estos términos, sino que producto de ello le corresponde pagar un rubro por algo que no guarda relación en la ley, ya que no es lo mismo

“renuncia voluntaria” con “Acuerdo entre las partes”; es decir que la norma debe expresar que, este valor deberá ser pagado no sólo con el acuerdo entre las partes, sino también con la Renuncia Voluntaria formalmente presentada por el trabajador.

En este artículo se va a tratar cómo las autoridades administrativas del Ministerio del Trabajo y Judiciales, asumen que la Renuncia Voluntaria del Trabajador (como una forma de terminar la relación contractual entre el trabajador y el empleador) es sinónimo de Acuerdos de partes, por el simple hecho que existe entrega-recepción del documento para el trámite respectivo, lo cual, al ser valorado en su acepción semántica, lingüística y legal, se llega a la conclusión de que es un grave error tal interpretación (Ecuadorlegal, 2019). Y esto es así en el campo de la demostración, cuando es el mismo empleador, que exprese que no está de acuerdo en que lo incluyan como parte accionante en una decisión en la cual no ha intervenido para nada, salvo recoger el documento o nota de renuncia para el trámite en el Ministerio de Trabajo.

De lo expresado, se deduce que el empleador no tiene ninguna incidencia o participación en la voluntad del trabajador de culminar el contrato individual de trabajo, cuando expresa una nota de renuncia voluntaria formalmente presentada o entregada por cualquier medio al empleador para el que labora (incluso por medios electrónicos), ya que inclusive la acepción gramatical entre estos dos términos o la forma en que se escriben (acuerdo entre las partes y renuncia voluntaria), se pronuncian y tienen significados completamente diferentes entre sí.

Los estudios del Derecho, los abogados especializados en la materia, consideran que este problema es de tal magnitud que no se lo puede ignorar, razón por la cual se lo ha acogido para su estudio y al final del mismo, presentar una propuesta de reforma que vaya dirigida a la Asamblea Nacional para que lo acoja y le dé el trámite correspondiente, para obtener una nueva norma que contenga disposiciones, que restablezcan los derechos constitucionales de los

empleadores afectados con la actual Ley, basada en principios jurídicos y convenios internacionales en la materia.

Dentro del *objeto de estudio*, el campo de la lingüística ayuda a comprender el problema planteado. Se encuentran elementos conceptuales que hacen conocer que los vocablos “renuncia voluntaria” y “acuerdo de partes”, no son equivalentes de ningún modo, debido a que son expresiones que tienen significados y vocalización distinta. Desde el plano del significante, las palabras se las pronuncia de distinta manera; desde el plano del significado, el vocablo “renuncia voluntaria”, se lo entiende sin lugar a dudas, como un acto que únicamente le compete a una persona, y de ningún modo tiene connotación de pluralidad, cómo si lo es el vocablo “acuerdo de partes”, de tal manera que las dos declaraciones no son equivalentes ni compatibles tanto en el significante (cadena sonora), ni en el significado (a lo que representa como entendimiento del objeto nombrado), como tampoco en la forma de escribirlos.

Queda demostrado desde la óptica de las ciencias lingüísticas que, los términos “Renuncia Voluntaria” y “Acuerdo de Partes”, no se parecen en nada, no son sinónimos, ni hay compatibilidad en lo que representan (no se escriben igual, no se pronuncian igual y no significan igual). Para establecer relación entre sí, es necesario que ambos estén unidos en una frase que tengan sentido y equivalencia, quedando así: Renuncia voluntaria formalmente presentada por el trabajador. Planteado el problema, el siguiente paso de la investigación es elaborar una propuesta de Ley Reformatoria al Artículo 169 del Código de Trabajo, para que esté a la par con el Artículo 47 literal a) de la LOSEP.

La reforma hace notar, que la nueva norma será justa, equitativa y conforme a derechos constitucionales y principios jurídicos, al observarse que están claramente interactuados dos momentos claros y precisos de la desvinculación del trabajador con la entidad que labora.

En lo que respecta al *campo de estudio*, este trabajo de investigación por el tema que aborda y la problemática que trata, corresponde al derecho del trabajo, donde se busca

establecer cómo afecta a un empleador el trámite de una renuncia voluntaria del trabajador, en relación a la formalización de la terminación de la relación laboral que debe realizar en la plataforma del Ministerio de Trabajo, donde debe aparecer en uno de sus ítems como que es parte activa de dicha renuncia, cuando al no existir, el empleador debe utilizar otra alternativa con una protesta que no tiene respuesta por parte de la autoridad competente, considerando así que siente que sus derechos son vulnerados, por lo que este problema en la forma que está diseñada la plataforma debe ser corregido legalmente lo más pronto posible.

El estudio realizado tal como está planteado, responde a un *problema* que no ha sido abordado, a pesar de su significación e impacto en el campo laboral, en el cual, los empleadores que pertenecen al sector estatal o público y aquellos que se encuentran en las entidades privadas o mixtas, son afectados en sus derechos, cuando el Artículo 169 numeral 2 del Código de Trabajo, los obliga a tramitar algo distinto a lo que declara el trabajador cuando aplica una nota de Renuncia Voluntaria, que lo hace de manera individual o unilateral, la misma que puede ser dirigida en papel, vía virtual, (correo electrónico) u otro medio idóneo, en el cual constará esa decisión de ya no seguir perteneciendo a la institución o empresa; ante lo cual el empleador debe realizar el trámite pertinente ante el Ministerio de Trabajo, para que legal y formalmente quede desvinculado con la empresa. Puesto que el procedimiento no es el adecuado, los empleadores consideran que este problema no se siga dando, porque pone en duda a la Ley Laboral al no estar en perfecta consonancia con lo que la Constitución expresa, que ninguna de las partes puede estar ajena a los principios de igualdad y proporcionalidad.

Del Artículo de la 47 LOSEP, que trata cuando el servidor manifiesta su deseo de cesación definitiva con la empresa que lo contrató para que preste sus servicios laborales, menciona que dejan de laborar a causa de haber presentado una renuncia voluntaria legalmente aceptada, luego de 5 años de trabajo en la misma entidad productiva, podrán recibir no sólo la liquidación que la ley determina en estos casos, que son valores económicos, sino además, le

ordena al empleador proceda a la entrega de una compensación económica, una vez que el Ministerio de Trabajo deduzca en que cuantía será el monto a pagar; para esto deberá expedir un Acuerdo Ministerial que contendrá las regulaciones y montos correspondientes, lo que difiere con los trabajadores del mismo sector público, que por estar sujetos a otro régimen laboral tienen otra forma de terminar la relación laboral, pues no se les aplica las disposiciones de la LOSEP, lo que contraría el principio de igualdad consagrado en la Constitución de la República.

Como no se observa en el Artículo 169 del Código del Trabajo, la declaración del trabajador en la modalidad de Renuncia Voluntaria, los términos que se utilizan en su lugar son otros, que distan del sentido de lo que sería o equivaldría a renuncia voluntaria; por lo que, cuando el empleador gestiona la modalidad de cesación laboral, es decir, que las partes convienen en romper el vínculo contractual que los une, y lo hace acercándose a la Plataforma que tiene el Ministerio de Trabajo y busca la página llamada Sistema Único, la opción que existe y que permite ingresar al trámite es Acuerdo de Partes. Es ahí que aparece un problema para el empleador, que de ningún modo aprueba de que le debe hacer tal declaración como si él fuera parte de la decisión del trabajador de no querer seguir laborando en la empresa; sabiendo que existen leyes, derechos y pronunciamientos de diverso orden, ya sea en la jurisdicción laboral ecuatoriana, en el marco constitucional tradicional vigente y en convenios internacionales, que señalan con mucha precisión que el acto de Renunciar de cualquier trabajador es individual, soberano y derecho que sólo a él compete; y, que los mismos instrumentos señalados a más de prohibir la intervención de otros actores, también establece sanciones, a quien induce, interviene, coacciona, etc., para limitar la libertad de decisión del trabajador a presentar su renuncia, cuando lo considera conveniente a sus intereses o necesidades.

La presente investigación, no solo que plantea el problema de la transgresión de una norma, debido a que se pretende escoger el Acuerdo entre las partes como si se tratara de una Renuncia Voluntaria, sino que también el desajuste que existe entre el trabajador y servidor público; dejando en claro que una Renuncia tiene como característica principal la voluntariedad de una parte, de manera unilateral. Se incluye en esta exposición que una Renuncia que sea expresada como voluntaria por parte del trabajador, de ninguna manera puede ser homologada o sinónimo de “Acuerdo de Partes”, si para ello nos apoyáramos desde una perspectiva gramatical, lingüística, jurídica y Constitucional, pues ninguna de estas referencias científicas apoyaría tal supuesto.

Es imprescindible entender que dos conceptos diferentes en su significación no pueden estar presentes en un proceso de Renuncia Laboral, y, sobre todo, que se contradigan uno al otro. Es claro entonces que, la comprensión de Renuncia Voluntaria quiere decir, que es una y solamente una la persona que puede hacer uso de una decisión, en este caso el trabajador, de querer renunciar y lo enuncia desde su individualidad; y, en cambio, la declaración “Acuerdo de partes”, es todo lo contrario a lo anterior; aquí la comprensión es saber que están juntas dos voluntades para tomar una decisión; vale decir, que la Renuncia se debe a que dos personas se ponen de acuerdo en la finalización de un contrato luego que hayan resuelto aspectos laborales que deben quedar aclarados, de tal manera que tanto el trabajador como el empleador están satisfechos en los términos de la nota de renuncia y su aceptación, sin ninguna objeción.

En nuestro ordenamiento jurídico laboral, concretamente el Artículo 185 del Código de Trabajo, dice que todo empleador está obligado a efectuar un pago que es deducido del 25% de la última remuneración y multiplicado por todos los años de servicios (completos) que el trabajador laboró para el empleador, ese pago el empleador lo aplica tanto para el Desahucio (notificación del trabajador de culminar el contrato de trabajo con al menos quince días de anticipación), como para el Acuerdo de Partes (Renuncia Voluntaria). De acuerdo a esta

interpretación, nace el problema para el empleador, de estar en la disyuntiva de pagar o no este valor, considerando que nunca es igual Acuerdo de Partes con Renuncia Voluntaria, sin embargo, en la plataforma del Sistema Único de Trabajo del Ministerio de Trabajo este rubro obligatoriamente debe ser cancelado en el Acta de Finiquito en ambas situaciones.

Premisa para investigación cualitativa. Las premisas del presente estudio están sustentadas en los presupuestos doctrinales sobre Renuncia Voluntaria; y, el correspondiente análisis de la normativa que contiene la actual Constitución de la República del Ecuador, en los Artículos siguientes 326, 327, 328, 329, 330 y 331; los diversos textos relacionados a la Declaración de los Derechos que le asisten a los pueblos indígenas y que corresponden a los Artículos 11.2, 18, 19, y 40; los artículos 4, 5, 169 y 185; del Código del Trabajo; 47 de la LOSEP, y finalmente lo que corresponde al Convenio 158 de la OIT, que trata de manera expresa el tema de la Renuncia Voluntaria como una manera legal de finalizar la relación contractual entre el trabajador y el empleador.

De acuerdo a cómo está expresado el *objetivo general*, se pretende establecer la pertinencia de establecer la Renuncia Voluntaria, como una forma de culminar la relación contractual existente con el empleador en el Ecuador, sin que de por medio existan formalidades que contravengan derechos de las partes intervinientes. Para esto debe existir un texto único que diga que el acto por el cual el trabajador decide renunciar de manera voluntaria, es igual tanto en la nota de renuncia como también en la forma de tramitar tal voluntad con la autoridad competente, en este caso el Ministerio del Trabajo.

Como *objetivos específicos* se plantean: 1. Establecer los presupuestos teóricos jurídicos sobre las relaciones de naturaleza laboral; 2. Identificar el problema jurídico que plantea el Artículo 169 del Código del Trabajo, en relación al literal a) del Artículo 47 de la LOSEP, en el tema de la Renuncia Voluntaria que aplica el trabajador; 3. Analizar las normas contenidas en la Constitución, en los Artículos del Código del trabajo; la evaluación de

Sentencias y Acuerdos Ministeriales, sobre las distintas maneras que el trabajador ha procedido a presentar su renuncia y que están aprobadas en la Legislatura en la República del Ecuador, en armonía con lo que establece la Constitución del País.

De los *métodos teóricos* a utilizar, es el método histórico-jurídico, jurídico-doctrinal y derecho comparado. En cuanto a los *métodos empíricos*, se manifiestan en el análisis documental, estudios de casos y encuestas. Para el efecto, se toma como eje principal de análisis la Constitución del Ecuador, en sus Artículos 326-331; así mismo los Artículos 4, 5, 169, 185 del Código del Trabajo; el Convenio 158 de la OIT; el Acuerdo Ministerial sobre creación del SUT. (N. 113-2017).

Para que este trabajo investigativo sea confiable, fue necesario escoger en primer lugar, una metodología científica para ser aplicada en todas las fases del proceso de estudio, esto quiere decir, empezando por la parte presuntiva y demás pasos que este eje transversal comprende, con las fuentes científicas, la Bibliografía autorizada y el trabajo experimental; el siguiente paso está determinado en el desarrollo del proceso investigativo, cuya característica principal es obtener la suficiente información mediante la técnica de las encuestas y entrevistas a Jueces, inspectores del trabajo y abogados especialistas en derecho del trabajo en el libre ejercicio, quienes en su afán de buscar justicia, intentan que se entienda que la frase “renuncia voluntaria” no es lo mismo que “Acuerdo entre las partes”; para a continuación en un tercer momento, hacer el análisis e interpretación de los datos obtenidos, que nos conduzcan a obtener conclusiones y recomendaciones, reflejados en la elaboración de la propuesta o solución al problema presentado.

Como novedad científica es precisamente, la necesidad de resolver la incertidumbre que genera en los empleadores la situación que se presenta con la renuncia voluntaria del trabajador y el diseño del sistema del Ministerio del Trabajo que no contempla esta situación; la incongruencia gramatical del texto contenido en el Artículo 169 del Código de Trabajo en

relación a lo que establece el Artículo 47 de la LOSEP, a efectos de establecer una modificación que nos permita eliminar interpretaciones antojadizas y mantener unos conceptos contrarios al principio de igualdad entre el trabajador y empleador del sector público y privado.

Con la reforma a la ley laboral, se podrá hacer el cambio en la plataforma del Sistema Único de trabajo, requiriéndose únicamente un Acuerdo Ministerial para que estos cambios sucedan (página web del Ministerio de Trabajo). Como consecuencia de los cambios introducidos, de manera directa será el empleador el principal favorecido, que ya no se lo va a entender de ahí en adelante como parte activa de la Renuncia Voluntaria, sino como parte que lo tramita ante el Ministerio de Trabajo una vez que el renunciante no deje nada pendiente que resolver con la empresa o institución que lo contrató, que puede entenderse como trabajos inconclusos, problemas de faltas administrativas, deudas por pagar, etc.

Metodología

El paradigma o enfoque de la presente investigación determinó que el método a emplear sea cualitativo; es decir que se interpretarán los aspectos analizados de la recolección de la información obtenida a través de la técnica de la encuesta.

Fueron utilizados el método dialéctico cuando se establecen las relaciones entre el trabajador y el empleador, como por ejemplo de parte del primero, el trabajo basado en actividades específicas en el área de la mecánica, informática, contabilidad, la transportación, entre otros; los aspectos de sueldos, salarios, bonificaciones. El método analítico valora y evalúa todos los datos de la investigación, los cuales pueden precisarse desde los parámetros de la observación, el registro de las conductas, el comportamiento, producción laboral, calidad del servicio; como también los aspectos disciplinarios, clima laboral, emprendimiento y renuncias. La premisa cualitativa, sobre la base de la fundamentación de los presupuestos doctrinales de Relaciones Laborales y la Renuncia Voluntaria, nos lleva a construir la propuesta de reforma del Artículo 169 del Código de Trabajo, que permita ingresar expresamente como

un numeral adicional, la Renuncia Voluntaria formalmente presentada por el trabajador como forma de culminar una relación laboral.

Asimismo, El presente estudio es exploratorio, descriptivo y explicativo. Al respecto se han explorado documentos como, varios artículos de la Constitución de la República sobre las garantías de los trabajadores, así como aquellos en que el Estado deba garantizar el debido proceso y la tutela judicial de ambas partes; el Código del Trabajo en sus Artículos 169, 184, 185; La Ley Orgánica del Servicio Público en su Artículo 47; de la misma forma se exploró doctrina de tratadistas expertos en materia laboral y finalmente jurisprudencia de sentencias de Corte Constitucional respecto del Principio de Igualdad y sobre la Seguridad Jurídica.

El alcance descriptivo utilizado en este tema de investigación, corresponde a la revisión de varios casos en empresas privadas como públicas, en las que el empleador ecuatoriano al momento de finiquitar o culminar una relación laboral por la Renuncia Voluntaria que ha presentado el trabajador, se ve obligado a escoger en las opciones de la plataforma digital del Sistema Único de Trabajo (SUT) “Acuerdo entre las partes”, sin que exista la opción Renuncia Voluntaria del Trabajador, esto sin que la misma haya sido aceptada, simplemente por el hecho de haberla recibido en cualquiera de sus formas.

El alcance explicativo, corresponde a la forma en que se ha venido utilizando y aplicando la norma laboral, tanto en el sector público como privado en el Ecuador, para culminar una relación laboral entre empleador y trabajador por Renuncia Voluntaria; ello implica estudiar el Artículo 169 del Código del Trabajo; es decir que al empleador obligatoriamente se le impone para poder generar el Acta de Finiquito “Mediante el cual el trabajador acepta la liquidación de sus haberes, o a su vez, la bonificación o indemnizaciones que por ley le correspondan. (Núñez, 2019, p. 65), a través de la respectiva página del Ministerio del Trabajo (SUT).

El presente estudio investigativo ha revisado sentencias constitucionales en las que claramente se observa que, la Corte Constitucional ratifica lo expresado en la Constitución respecto de que es obligación del Estado respetar y hacer que se respeten los derechos, obligaciones y principios constitucionales ampliamente utilizados como principios de igualdad, seguridad jurídica, tutela judicial, de legalidad, los que se encuentran detallados en las Sentencias N. CC 037-13-SCN-CC (principio de igualdad), Sentencia N. CC. 045-15-SEPT-CC (seguridad jurídica), cuyo análisis reza en la Interpretación de Resultados.

Siendo el campo inferior a 100 unidades, no se requirió la aplicación del método estadístico, es decir el concurso de la fórmula, sino que la determinación del universo y la muestra sea no estratificada. De acuerdo a este criterio de selección, la distribución de la población seleccionada para la encuesta fueron los siguientes sectores sociales en el Ecuador: a) 5 jueces de trabajo, b) 5 inspectores de trabajo y 200 abogados especializados en Derecho laboral, o quienes litigan en el área del derecho laboral, tanto pública como privada.

Tabla 1.
Métodos empíricos.

Categorías	Dimensiones	Instrumentos	Unidades de análisis
Relaciones Laborales	Renuncia Voluntaria	Análisis documental	Constitución de la República del Ecuador: Artículos. 326-331. Código del Trabajo: Artículos. 4, 5, 169, 185. LOSEP: Artículo 47, literal a).
		Estudio de caso	Convenio 158 OIT. Acuerdo Ministerial sobre creación del SUT. (N. 113-2017)
		Encuestas	5 Jueces de trabajo 5 Inspectores del trabajo 200 Abogados Laboralistas.

Nota. Elaboración propia.

Críterios éticos de la investigación

Es evidente que las ciencias en general, no solo constituyen un conjunto de pensamientos, teorías, corrientes o postulados referidos al mundo, la cosmovisión y el hombre en su parte central. Es, además, asumir en esos saberes complejos y universales, que existe un

saber muy especial que lo distingue entre los demás como es el conocimiento ético. La pregunta obligada, es saber: ¿qué tiene que ver la ética con el saber?

En el tema escogido, los criterios éticos de la investigación están enfocados de dos formas, la renuncia voluntaria desde el punto de vista del trabajador y el papel del empleador, en el primer caso esta debe apuntar al hecho que cuando el trabajador por voluntad propia lo desea puede renunciar, sin que exista consentimiento o aprobación del empleador, sin embargo esta decisión debe ir acompañada de valores morales y éticos propios del ser humano; es decir, que no exista de por medio algo oscuro, ilícito, inmoral, deshonesto que lo haya hecho decidir retirarse de la empresa con una Renuncia Voluntaria, como por ejemplo robarle al empleador, y luego, antes de que se dé cuenta entregarle la renuncia voluntaria, o incumplir las obligaciones propias de la relación o en incurrir en prohibiciones establecidas en el Código del Trabajo o Reglamento Interno de Trabajo y antes de que se de cuenta el empleador, entregar o hacer llegar la Renuncia.

En el presente estudio, se analiza la relación que tiene el compromiso ético y la calidad moral entre trabajador y empleador frente a la Renuncia Voluntaria. La investigación ética en lo laboral, comprende a un valor moral, que siempre hay que proyectarlo en la vida, y en este caso en el lugar donde se prestan sus servicios laborales; el rol debe estar sujeto entonces a lo que el trabajador ha adquirido con antelación y que luego lo ha evolucionado en la empresa (sea pequeña, mediana o grande).

Para el tema que nos ocupa en el estudio, debe existir una ética en todo lo que está relacionado al proceso de la Renuncia Voluntaria, que esta sea de la entera libertad que debe gozar el trabajador al momento de presentar la nota de finalización de su relación contractual con su empleador; y, además, que este último, tampoco sea obligado por ninguna ley a ser parte de la decisión de renuncia voluntaria de ningún trabajador; que sólo interviene para la gestión ante la autoridad competente.

Finalmente, determinar los principios éticos que serán utilizados al momento de crear leyes, cuyos insumos los considera el Legislador como elementos esenciales para obtener un producto jurídico bien fundamentado en lo doctrinario, para que sea capaz de regular eficientemente las relaciones que se inician, continúan y terminan entre un sujeto conocido como trabajador y un segundo sujeto llamado empleador.

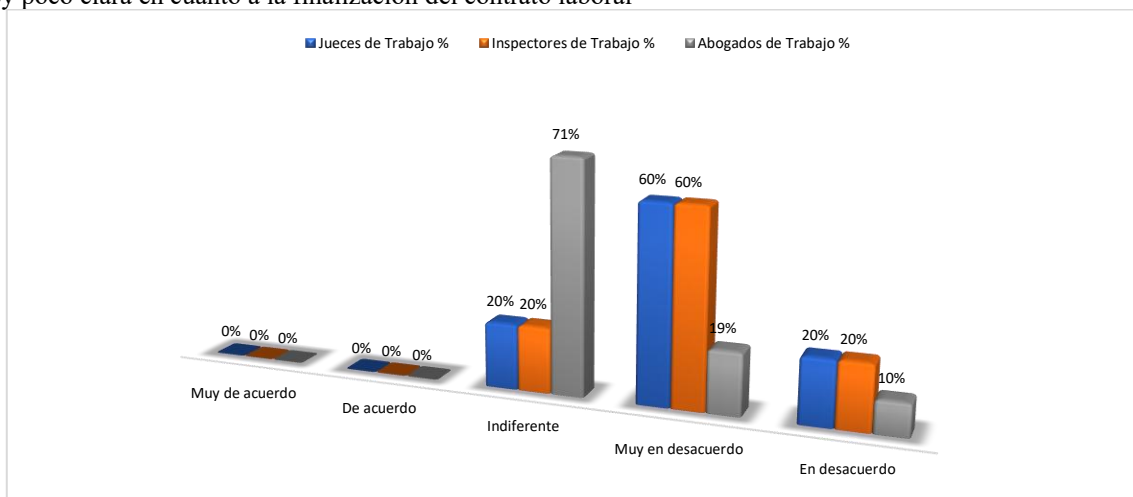
Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos como consecuencias de la investigación realizada, con el empleo de diversos instrumentos metodológicos utilizados, que nos han llevado a comprender la necesidad de introducir cambios en la legislación laboral ecuatoriana, en lo que tiene que ver con las formas de terminar la relación laboral, habida cuenta de que no existe regulada la renuncia del trabajador como una de las formas de dar fin al vínculo jurídico laboral.

Presentación de los resultados obtenidos por el cumplimiento de cada objetivo específico.

1. ¿Considera que tal como está escrito el Artículo 169 numeral 2 del Código de Trabajo, es claro, preciso, conciso y tipificado, en cuanto a la finalización del contrato laboral en conformidad a la voluntad del Trabajador?

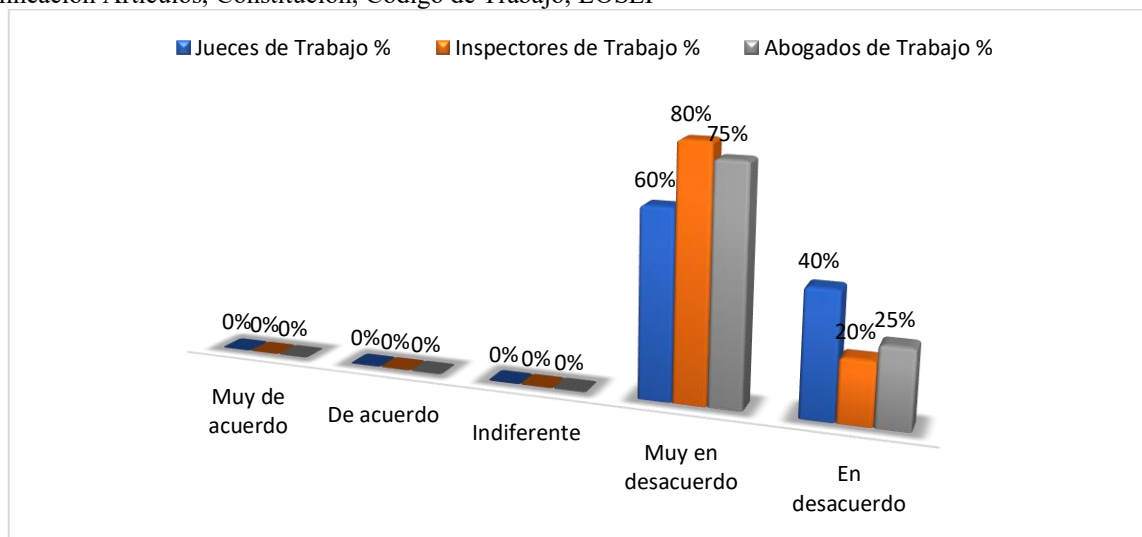
Figura 1.
Ley poco clara en cuanto a la finalización del contrato laboral



Jueces, inspectores del trabajo y abogados laboristas, en 80%, 80% y 90%, respectivamente, contestaron que tal como está escrito el Artículo 169 numeral 2 del Código del Trabajo, se presta al cometimiento de errores en contra de la parte patronal, al obligarlo o enlazarlo en una decisión que sólo le compete al trabajador, al determinar que el cese del contrato laboral que siendo único, individual y soberano del sujeto trabajador, sea expresado en la plataforma del Ministerio de Trabajo como que fuese una consecuencia de Acuerdo de Partes en la presentación de la Renuncia. Procedimiento que de ningún modo lo acepta o aprueba el empleador, por cuanto solo interviene en la gestión ante la autoridad competente para el procedimiento formal de la renuncia y no como parte sustantiva o activa de dicho acto.

2. ¿Existe alineación entre los Artículos 169 numeral 2 del Código de Trabajo, el Artículo 47 de la LOSEP y la Constitución de la República del Ecuador, ¿en materia de principios y derechos ciudadanos?

Figura 2.
Alineación Artículos, Constitución, Código de Trabajo, LOSEP

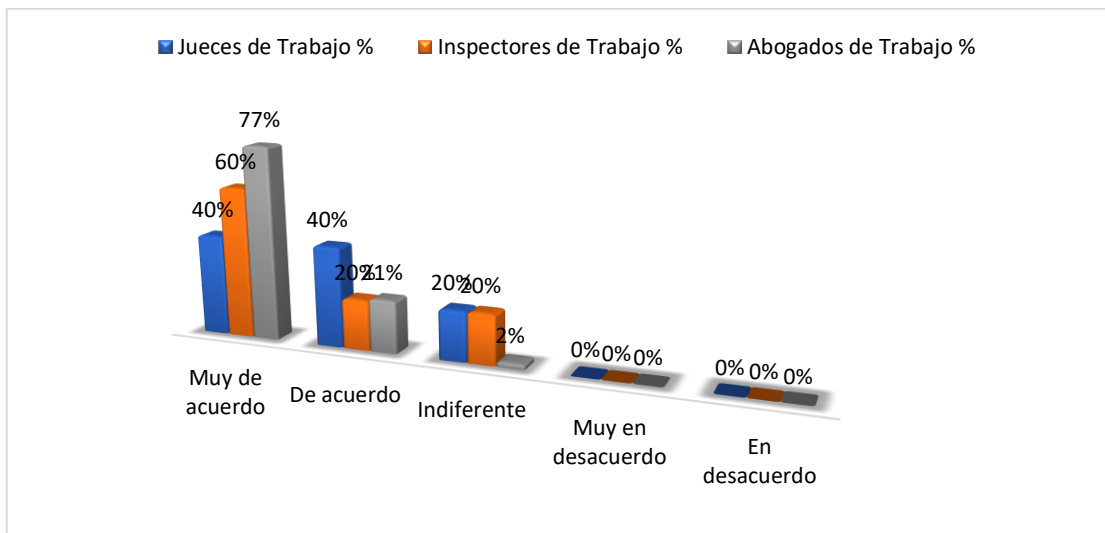


Los jueces, inspectores del trabajo y abogados laboristas, en un 80%, 80% y 90%, respectivamente, hacen conocer, de que observan que el Artículo citado no está alineado perfectamente con la Constitución de la República del Ecuador y LOSEP, al darse cuenta que al dar las garantías y protección a los derechos del trabajador, no lo está haciendo de igual manera en su proporcionalidad, seguridad jurídica y legalidad (cumplimiento de la autoridad

en lo que dice la ley general) hacia el sector empleador. Razón por la cual, dicho Artículo se vuelve incompatible y sujeto a una pronta revisión por parte de las autoridades competentes, en este caso la Asamblea Nacional, para que analice tal norma, y compruebe las fallas detectadas por la sociedad en general, y procede a elaborar reformas que se hallen en consonancia o correspondencia, sin que afecten los derechos de las partes.

3. ¿Tal como está escrito el Artículo 169 numeral 2 del Código de Trabajo en el tema de cese laboral por decisión del trabajador, se producen violaciones de derechos en la parte patronal?

Figura 3.
Violación de derechos en la parte patronal

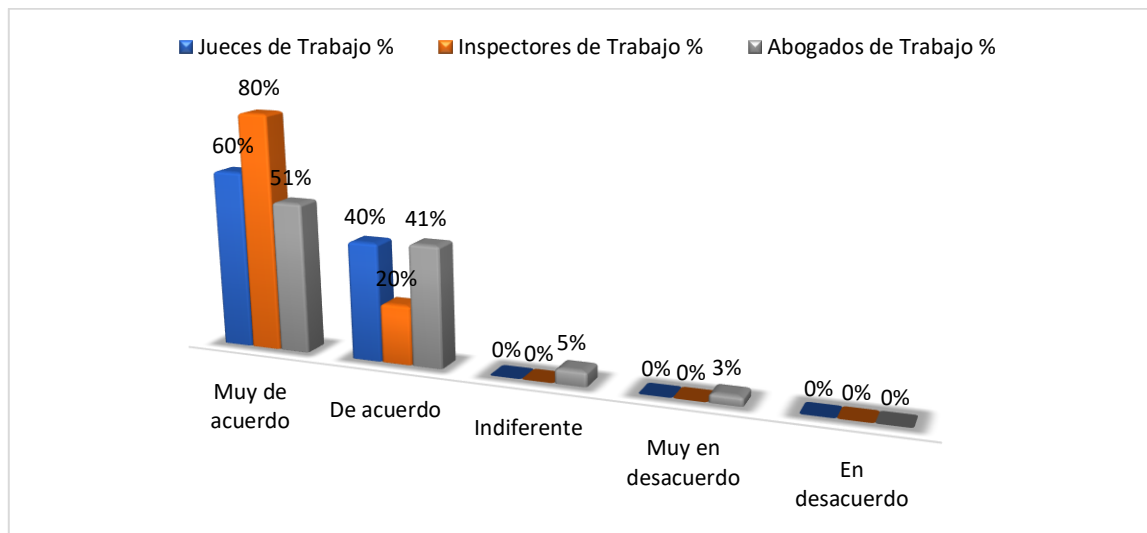


Los jueces, inspectores del trabajo y abogados especializados en temas laborales, en un 40%, 60% y 60% respectivamente, opinaron que mediante un análisis jurídico constitucional, fácilmente se puede observar que el Artículo mencionado lejos de garantizar derechos al empleador según lo determina la Constitución de la República del Ecuador y los instrumentos jurídicos internacionales para el área laboral, simplemente los limita significativamente, y cuyos efectos negativos lo siente el empleador y por tal motivo asume actitudes de crítica y rechazo a esta forma de redacción de la norma; es decir, claramente se observa que el Estado en su rol garantista de las partes, no cumple ni deja cumplir principios como los de igualdad,

proporcionalidad, seguridad jurídica y debido proceso; y, por el contrario, obliga al empleador a cancelar un rubro como el Desahucio, que en la ley sólo está contemplado para esa figura del Desahucio y para el Acuerdo entre las partes, y como hemos visto la Renuncia Voluntaria no es un Acuerdo de partes, es una decisión unilateral del trabajador que ha decidido a su parecer terminar el vínculo laboral.

4. ¿En su práctica profesional en el campo laboral, ha intervenido en casos donde los empleadores se quejan porque el Artículo 169 numeral 2 del Código de trabajo es contradictorio a la nota de renuncia voluntaria del trabajador?

Figura 4.
Reformar artículo contradictorio a la nota de renuncia voluntaria

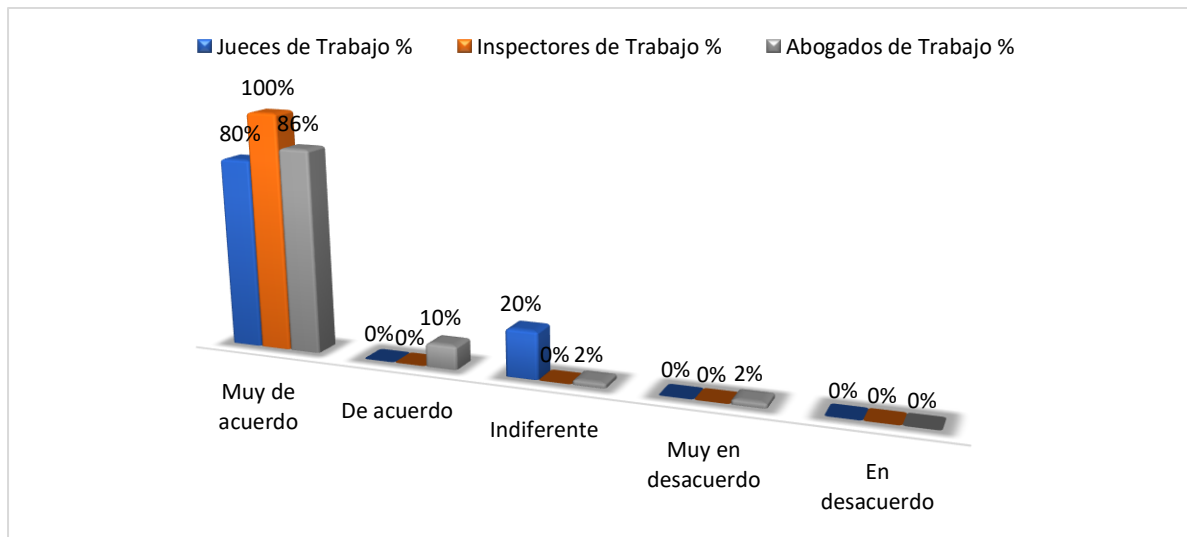


Los jueces, inspectores del trabajo y los abogados especializados en materia laboral, en un 80%, 100% y 90%, opinaron que: Es verdad que a su despacho, muchos empleadores le han hecho conocer que dicha disposición no debía estar en la Ley, debido a que es contradictoria y nada parecida en su significado; y, además es impositiva y generadora de violaciones a los derechos del empleador, ya que al momento de cancelar la liquidación mediante Acta de Finiquito realizada en la página del Ministerio de Trabajo, obligatoriamente le piden cancelar el 25% del Desahucio, que corresponde a la última remuneración del trabajador multiplicado

por cada uno de los años de servicio que ha laborado para ese empleador, obligándole a una erogación al empleador.

5. ¿Considera que un Proyecto de Ley para reformar el Artículo 169 numeral 2 del Código del Trabajo, debe constar una causal de terminación de relación laboral que exprese por “Renuncia Voluntaria” formalmente aceptada?

Figura 5.
Proyecto de ley para reformar artículo 169 del Código del Trabajo



Los jueces, Inspectores del trabajo, y abogados especialistas en materia laboral, en un 100%, contestaron que el cambio o reforma que plantea el presente estudio consistente en un Proyecto de Ley, es el más adecuado, por cuanto se alinea a los principios y derechos constitucionales de la República del Ecuador y demás leyes inferiores; y permitiría de esta forma tener claro que no es lo mismo renuncia voluntaria con acuerdo entre las partes, ya que en la primera existe la participación de una sola parte (el trabajador), y, en la segunda existe el consentimiento de ambas partes (trabajador y empleador).

Los resultados permiten comprobar la hipótesis o premisa de estudio.

Los errores encontrados en el texto del Artículo 169 del Código de Trabajo, son ejemplos que no deben darse en razón de las consecuencias que estos puedan derivar al ser aplicados en los problemas de orden laboral, y sobre todo en la imagen nacional e internacional,

al mostrar leyes leves o inconsistentes, por lo que una manera de aportar a que surjan leyes más equitativas y justas, será que las Universidades a nivel de las Facultades de Derecho en el Ecuador, orienten a los estudiantes a profundizar investigaciones en temas de la carrera y de manera preferencial en el área laboral, de esta manera el colegiado del Legislativo tendrá material de primer orden, que le sirva para crear leyes que solucionen los problemas que en este sector se dan con mucha frecuencia.

Discusión

La Constitución de la República del Ecuador, en el numeral 2 del Artículo 11, consagra el principio de igualdad de las personas y el goce de los mismos derechos y oportunidades; en el Numeral 4 expresa: “Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales”; en el numeral 9 encontramos que, el deber más alto que debe cumplir el Estado es respetar y hacer respetar todo lo concerniente a los derechos que la Constitución garantiza. El Estado, sus delegatarios, concesionarios y toda persona que actúe en ejercicio de una potestad pública, estarán obligadas a reparar toda forma de violación contra derechos que tengan los particulares, en razón de notorias deficiencias por parte de los trabajadores en la prestación de servicios públicos, o por omisiones a cargo de sus funcionarios y demás personas que laboren en las dependencias burocráticas.

El Artículo 47 de la Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP manifiesta que: La servidora o servidor público cesará definitivamente en sus funciones en los siguientes casos:

- a) Cuando el trabajador ha presentado renuncia formalmente aceptada.
- b) En caso que el trabajador muestre no estar apto para trabajar debido a que sufre incapacidad muy grave o definitiva y esta situación sea a través de una acción judicial.
- c) Debido a la supresión del puesto:

- d) En razón de que un trabajador ha perdido sus derechos de ciudadanía declarado en sentencia en forma (judicialmente) por un juez competente.
- e) Ser sujeto de una remoción en este caso tratándose de aquellos servidores que laboran en base a un libre nombramiento y su respectiva remoción, así mismo quienes laboran con un nombramiento fijo; cuando ocurre que el nombramiento provisional ha terminado en su tiempo de duración, para el caso de que la persona no ha cumplido satisfactoriamente todos los requisitos para obtener un nombramiento; debido a que los trámites para lograr un cargo (nombramiento) no son los correspondientes. Es importante advertir que la remoción de ningún modo se lo debe entender como una sanción cuando se la da en los siguientes casos;
- f) Cuando el funcionario fue objeto de destitución;
- g) Cuando la autoridad superior revoca del mandato;
- h) Cuando el funcionario sin haber triunfado en el concurso de mérito y oposición ha logrado colocarse como trabajador en el sector público.
- i) En el caso de que el funcionario ha resuelto acogerse a un programa que contempla planes para quienes desean acogerse a un retiro voluntario a cambio de una indemnización.
- j) Por decisión de acogerse al proceso de retiro por jubilación;
- k) El funcionario opta a la renuncia con indemnización. (Farfán, 2016)
- l) Por fallecimiento del trabajador.
- m) Renuncia según otros casos que contemple esta ley.

La Disposición General Décimo Segunda de la Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP manifiesta que: Los servidores/as que dejan de trabajar (Cesen) a causa de presentar renuncia voluntaria legalmente aceptada y están laborando por espacio de 5 años ininterrumpidos en la misma empresa, sólo así podrán recibir el beneficio de una liquidación

que será entendida en términos de una compensación económica, la que será deducida en conformidad a lo que digan las regulaciones y cantidades que el propio Ministerio de Relaciones Laborales (actual Ministerio del Trabajo) ha determinado, todo esto, una vez que se ha cumplido lo que señala el literal c) correspondiente al Artículo 132 de la presente ley. En cambio, para aquellos servidores/as que optan retirarse de acuerdo a lo que dice la disposición general primera, la compensación que pueden recibir será deducida de acuerdo al máximo valor entre los previstos en esta disposición y que ordena el Artículo 129 de esta Ley, cuyo pago se lo realiza únicamente con bonos del Estado. (Ley Orgánica de Servicio Público, 2015, p. 53)

El Artículo 184 del Código del Trabajo, al referirse al desahucio, hace referencia al aviso que presenta el trabajador al empleador, haciéndole conocer su voluntad que el contrato de trabajo que existe entre ambos quede terminado, para el efecto esta norma determina, que el contrato de trabajo terminará en 15 días más, salvo que exista acuerdo entre las partes este término se podrá reducir. Es importante que una vez recibida esta notificación por parte del empleador, éste deberá gestionar la forma de salida tanto en el Ministerio del Trabajo como en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la figura “Desahucio” (Código del Trabajo, 2012, p. 57).

Al estudiar el desahucio en el Ecuador, encontramos que ha experimentado transformaciones sucesivas, hasta las reformas que se cumplieron con la Ley Orgánica de Justicia Laboral, en la parte pertinente en los Artículos 185 y 624 del Código del Trabajo, que definen lo que es al desahucio como el aviso que presenta el trabajador, haciéndole conocer al empleador que es su interés y voluntad de dar por terminado el contrato de trabajo, requerimiento que se entenderá como formalizado con la presentación de una comunicación que puede ser escrita, mediante un correo electrónico, los requisitos que debe cumplir dicha notificación para su plena vigencia.

La falta de especificación de estos formalismos, ha llevado a varios jueces a interpretar que una “renuncia” no reúne los requisitos suficientes para constituir una notificación de desahucio, por lo que, incluso han sancionado a trabajadores conminándoles a cancelar la indemnización por abandono intempestivo del cargo, pese haber laborado los quince días posteriores a la notificación. Esta interpretación, por ser regresiva no sería aplicable ya que, al ser la Constitución garantista de derechos, ha recogido como principio fundamental su progresividad, mismos que no podrán ser inobservados o disminuidos por leyes posteriores.

Conclusiones

1. El análisis de las encuestas de todas las personas involucradas en el presente estudio (jueces de trabajo, inspectores de trabajo y abogados laboristas), determinó que los mencionados profesionales en base a sus conocimientos y experiencia, realicen interpretaciones, llegando a determinar con mucha convicción jurídica, constitucional y lógica, de que el Artículo 169 numeral 2 del Código de Trabajo, se vuelve contradictorio con la forma que el trabajador presenta el cese de labores ante su empleador.
2. El texto del Artículo 169 numeral 2 del Código del Trabajo que dice: Acuerdo de partes, pero la fórmula que aplica la persona que desea finalizar el contrato laboral en la nota correspondiente es “Renuncia voluntaria”, es incongruente con el texto de la plataforma del Ministerio del Trabajo por gestión del empleador, pues no son iguales ni en la forma ni en el fondo.
3. La errónea interpretación en la aplicación del Artículo 169 numeral 2 del Código de Trabajo, no debe darse en razón de las consecuencias que esta pueda derivar, ya que violenta el principio de seguridad jurídica establecido en el Artículo 82 de la Constitución del República.

4. Al aplicarse de esta manera en el ordenamiento jurídico laboral, deteriora la imagen nacional en el concierto internacional, al mostrar leyes inconsistentes, al utilizar términos o frases que no tienen nada que ver ni siquiera gramaticalmente, mucho menos en el ámbito jurídico, sencillamente porque no es lo mismo “Acuerdo de las partes” con “Renuncia Voluntaria formalmente presentada por el trabajador”, lo que conlleva a que el extranjero piense dos veces en invertir su capital en el Ecuador.

Referencias bibliográficas

- Balbín, Adolfo (2014). Consideraciones sobre la renuncia laboral en el derecho argentino. *Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 321-335.
- Código del Trabajo. (2012). *Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005*. Quito.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008, octubre 20). *Registro Oficial 449*. Retrieved from https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Cornejo, Gloria., Hernández, Roberto., & Molina, Saúl. (2017). *La Renuncia Voluntaria de los trabajadores en el sector privado salvadoreño*. San Salvador: Universidad de El Salvador.
- De la Cueva, Mario (2019). *Relación Laboral*. Retrieved from <https://www.derechoecuador.com/relacion-laboral>
- Ecuadorlegal. (2019, abril 27). *Renuncia Voluntaria*. Retrieved from <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/renuncia-voluntaria/>
- Espinosa, Juan (2015). *Los efectos del condicionamiento del plazo de un Contrato de Trabajo a la duración de un Contrato de servicios complementarios*. Ecuador: Universidad San Francisco de Quito.
- Estado, P. G. (2017). *Boletín Jurídico*.
- Farfán, Marcelo (2016). *Mandato de Renuncia Voluntaria en Ecuador*. Obtenido de Revista San Gregorio 74 -81: <http://oaji.net/articles/2016/3757-1472318132.pdf>
- Folgueral, Alejandra (2017). *La extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador*. Siglo 21.
- García, Jacinto (2017). *Prevención de sanciones en materia laboral*. Retrieved from [https://books.google.com.ec/books?id=h1EnDwAAQBAJ&pg=PT85&lpg=PT85&dq=Dicha+renuncia+sea+oral+o+por+escrito+no+necesita+del+cumplimiento+de+posteriores+formalidades+o+requisitos.+\(Justicia,+1994\)&source=bl&ots=HL8RjQk9z0&sig=ACfU3U2nFei_H7rbRzoT6PTBgSXCeh](https://books.google.com.ec/books?id=h1EnDwAAQBAJ&pg=PT85&lpg=PT85&dq=Dicha+renuncia+sea+oral+o+por+escrito+no+necesita+del+cumplimiento+de+posteriores+formalidades+o+requisitos.+(Justicia,+1994)&source=bl&ots=HL8RjQk9z0&sig=ACfU3U2nFei_H7rbRzoT6PTBgSXCeh)

- González, José (2019). *Proyecto de Ley Reformativa al Artículo 169 del Código de Trabajo para garantizar el derecho a la salud del trabajador por terminación del Contrato*. Riobamba-Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Hernández, Fernando, Nieto, Roxana, & Rodezno, Susana (2017). *Impacto económico, fiscal y contable de la aplicación de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia voluntaria en las pequeñas y medianas empresas*. San Salvador: Universidad de El Salvador.
- Información Jurídica. (2016, abril). *Terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento. Formalidades y documentos necesarios para acreditar su validez*. Retrieved from <https://doctrina.vlex.com.mx/vid/terminacion-relacion-laboral-mutuo-646145985>
- Jácome, Juan (2016). *Renuncia obligatoria en el sector público y el principio constitucional de la seguridad jurídica*. Santo Domingo - Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Ley Orgánica de Servicio Público. (2015). *Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.- 2010*. Quito.
- Mendoza, Daniel (2015, Enero). *Para renunciar hay que ser formal*. Retrieved from Administración Pública & Control No. 13: https://www.academia.edu/12405658/Para_renunciar_hay_que_ser_formal...An%C3%A1lisis_de_la_formalidad_de_la_renuncia_a_ra%C3%ADz_de_una_resoluci%C3%B3n_del_Tribunal_del_Servicio_Civil
- Núñez, Luis (2019). *Manual Práctico*. Retrieved from <https://ccq.ec/wp-content/uploads/2019/01/MANUAL-PRACTICO.pdf>
- Ortiz, Joaquín; Pineda, Ileana; & Quijano, Xiomara (2015). *Procedimientos de Auditoría para la revisión de los beneficios a empleados originados por la Ley Reguladora de la Prestación Económica por renuncia voluntaria*. San Salvador: Universidad de El Salvador.
- Pacori, José (2018). *La renuncia y el retiro. Final de la relación laboral*. La Paz: La Gaceta.
- Procel, Andrea (2016). *La legitimidad de la aplicación de la compra de renunciaciones obligatorias y su incidencia en el Derecho al trabajo*. Loja: Universidad Internacional del Ecuador.
- Secretaría para Asuntos Estratégicos de la presidencia. (2019). *Guía sobre el Debido Proceso en Casos de Terminaciones Laborales en el Sector Público*. Obtenido de https://www.salud.gob.sv/archivos/pdf/Documentos_Externos_SAE/Guia2_Sobre_Devido_Proceso_en_Casos_Terminaciones_Laborales_en_el_Sector_Publico.pdf
- Villagrán, Bertha (2015). *La carta de renuncia y el derecho a la estabilidad laboral*. Ambato: UNIANDES.

Vizcaíno, Daniela (2019). *Principio de progresividad en las relaciones de trabajo: análisis de la institución de desahucio tras las reformas de la Ley Orgánica de Justicia Laboral*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.