



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

SISTEMA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL

TEMA:

**LA RENUNCIA VOLUNTARIA DEL TRABAJADOR COMO FORMA DE
CULMINAR LA RELACIÓN LABORAL**

AUTOR:

AB. EDER JAVIER CEREZO ZAMBRANO

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN
DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

TUTOR:

DR. EFRAÍN DUQUE RUIZ, MSc.

GUAYAQUIL, ECUADOR

2020



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el **AB. EDER JAVIER CEREZO ZAMBRANO**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magister en Derecho Mención Derecho Procesal**.

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Dr. Efraín Duque Ruiz, MSc.

REVISOR

Dra. Nuria Pérez Puig-Mir

VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

Dr. Walter Mera Ortiz

Guayaquil, a los 29 días del mes de Julio del 2020



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

YO, AB. EDER JAVIER CEREZO ZAMBRANO

DECLARO QUE:

El proyecto de investigación **“LA RENUNCIA VOLUNTARIA DEL TRABAJADOR COMO FORMA DE CULMINAR LA RELACIÓN LABORAL”** previa a la obtención del **Grado Académico de Magister en Derecho, mención Derecho Procesal**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico de la tesis del Grado Académico en mención de Derecho Procesal

Guayaquil, a los 29 días del mes de Julio del 2020

EL AUTOR

Ab. Eder Javier Cerezo Zambrano



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL

AUTORIZACIÓN

YO, AB. EDER JAVIER CEREZO ZAMBRANO

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución, del Proyecto de Investigación previo a la obtención del Grado Académico de Magister en Derecho Mención Derecho Procesal en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, titulado: **“LA RENUNCIA VOLUNTARIA DEL TRABAJADOR COMO FORMA DE CULMINAR LA RELACIÓN LABORAL”**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 29 días del mes de Julio del 2020

EL AUTOR

Ab. Eder Javier Cerezo Zambrano



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL

INFORME DE URKUND

The screenshot displays the URKUND web interface. The main content area shows document details:

- Documento:** TESIS FINAL FINAL - CORREGIDO EDOR CERCZO ZAMBRANO.pdf (D75893902)
- Presentado:** 2020-07-01 12:55 (-05:00)
- Presentado por:** Andrés Isaac Obando Ochoa (ing.obandoo@hotmail.com)
- Recibido:** santiago.velazquezucy@analysis.arkund.com
- Mensaje:** RV: Calificación del Abg. Eder Javier Cerczo Zambrano [Mostrar el mensaje completo](#)

A yellow highlight indicates: 4% de estas 46 páginas, se componen de texto presente en 13 fuentes.

On the right, the 'Lista de fuentes' (List of sources) tab is active, showing a table with the following data:

Categoría	Enlace/nombre de archivo
	https://www.aes.org/juridico/pdf/mesicid_eou_const.pdf
	https://docplayer.es/75747585-Universidad-regional-autonoma-de-los-andes-unim...
	urkund.docx
	https://docplayer.es/39974415-Universidad-central-del-ecuador.html
	LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL ECUADOR Y SU SITUACION ACTUAL.doc

The browser address bar shows the URL: secure.arkund.com/oid/view/73055073-572407-786186#DcUxDshwOEDRuZT+QnbtDHavgggCJAGunRE310u733b52zrKQVW1FDHDLvs2MAKf3zBHe94EE5Qh...

AGRADECIMIENTO

Mi sentir agradecimiento a la prestigiosa Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, y especialmente a la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas en su área del Sistema de Posgrado por haberme permitido ser parte de este selecto grupo de profesionales en el Derecho que hoy en día buscamos un Título de Cuarto Nivel.

A mis maestros, que con sus sabios conocimientos fueron parte en este proceso difícil pero no imposible y del cual me llevo los mejores y gratos recuerdos y sobretodo sus experiencias que hoy en día han sido puestos en práctica en el ejercicio profesional.

Ab. Eder Cerezo Zambrano

DEDICATORIA

Mi tesis la dedico con profundo amor y sentimiento al Todopoderoso, quien ha sido ese ser Supremo que me ha permitido durante toda mi etapa estudiantil, ir superándome.

A mis padres, personas ejemplares que hoy se encuentran en el cielo, quienes con su acertada decisión supieron inculcarme la decisión de caminar por el sendero del conocimiento, lo que me ha permitido ser un aporte para la sociedad.

A mis hijas Shadelle y Gyslaine, motor fundamental en la etapa de vida de un padre y por quien día a día lucho y me preparo, con el fin de que ellas también sigan y continúen con su vida profesional.

A mi amada esposa Karina, quien por más de trece años de estar unidos, me ha inculcado y me ha incentivado que debo continuar preparándome, no solo para satisfacción personal sino para ser ejemplo ante la familia y la sociedad, ella que a pesar de los momentos difíciles siempre ha estado brindándome su sincero cariño y atención.

Dedico también esta tesis a mis hermanos Joao y Jamil, de quienes espero también continúen y se puedan realizar profesionalmente.

Ab. Eder Javier Cerezo Zambrano

Índice

Resumen	x
Abstract.....	xi
Introducción.....	1
Capítulo I Marco Teórico.....	14
La Relación Laboral	15
Referentes empíricos.....	36
Capítulo II Metodológico y Resultado.....	38
Metodología.....	38
Cuadro de categorías, dimensiones, instrumentos y unidades de análisis (CDIU)	40
Criterios éticos de la investigación.....	41
Capítulo III de Resultados	45
Presentación resultados obtenidos por el cumplimiento de cada objetivo específico... 45	45
Los resultados permiten comprobar la hipótesis o premisa de estudio.	54
Capítulo IV de Discusión	55
Argumentos jurídicos	55
Interpretación de los resultados gráficos.....	63
Contrastación empírica	67
Influencia de los resultados	68
Capítulo V de Propuesta.....	69

Anteproyecto de Ley Reformatoria.....	70
Conclusiones.....	72
Recomendaciones	73
Referencias Bibliográficas.....	74
Anexos.....	77
Anexo A. Tablas utilizadas	77
Anexo B. Fórmula	78

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.

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 representante de la entidad al iniciar el trámite pertinente en el Ministerio de Trabajo, se da cuenta que la figura de “renuncia voluntaria” no existe en el Código Laboral, 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.

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 en 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 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.

De esta manera el empleador ya no tendrá el inconveniente de estar obligado a declarar en la plataforma del Ministerio de Trabajo, que la nota de Renuncia Voluntaria que le fue entregada en su despacho, correo electrónico u otra vía, lo tenga que hacer aplicando la nota que diga “Acuerdo de Partes”; a cambio se elaborará una nueva nota que contenga esta vez una correcta sindéresis con lo que desea el trabajador, y esta sí poder

registrarla en la base de datos del Ministerio de Trabajo, como es: Renuncia voluntaria formalmente aceptada.

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 primer lugar, los términos de Renuncia voluntaria no afectan la voluntad del trabajador de hacer tal declaración al amparo de su completa libertad para decidir cuándo, cómo y dónde debe decir “hasta aquí trabajo en esta empresa”; y en segundo lugar, tal declaración como formalmente aceptada, hace referencia a que el empleador solo interviene en aceptar la renuncia una vez que al renunciante no deja nada pendiente con la empresa, tales como trabajos inconclusos, anticipos, o responder por infracciones o irregularidades cometidas durante su gestión como trabajador de la empresa.

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.

Aspectos de la Delimitación del Problema

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 juridicidad 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.

Lo dicho, no puede ser y sin embargo está presente, porque el Artículo 169 numeral 2 del Código de Trabajo, al suponer que admite tácitamente que la Renuncia voluntaria que hace el trabajador ante su empleador, para que siga un curso o trámite en el Ministerio del Trabajo como un “Acuerdo de Partes”.

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. El siguiente paso del análisis es hablar sobre la presentación de la nota del trabajador a su empleador. La ley señala que su sola presentación es suficiente para que cualquier empleador agilite la inscripción en el Ministerio de Trabajo, sin tener que objetar o preguntar el porqué de tal decisión por parte

del trabajador, simplemente está obligado a tramitarla tal como la ley laboral establece para este caso.

Se estudiará la constante confusión entre la aplicación de una Renuncia de carácter voluntario y otro que está expresado como un “Acuerdo de partes”, y esto aparece porque la ley en su Artículo 169 numeral 2 del Código Laboral no es clara en su texto, lo que determina procedimientos que derivan en afectación de derechos a la parte empleadora, y que hasta la presente fecha no han surgido iniciativas para que este problema sea resuelto definitivamente. Mientras esto no ocurra, al empleador no le queda más que proceder a registrarlo, sabiendo o alertado que si no procede de esta manera puede ser sujeto de una multa o acciones legales contra la empresa que la representa legalmente; o también sufrir una demanda por parte del trabajador ante las autoridades del trabajo, porque no es atendido inmediatamente a su nota de “Renuncia Voluntaria”.

Un temor que queda latente en la mente del empleador será que el trabajador busque renunciar voluntariamente, sólo por ocultar algún ilícito, o irregularidad que haya cometido y que aún no fue descubierto; si ese fuese el caso, el empleador no podrá descubrir a tiempo el perjuicio, debido a que por ley debe tramitar inmediatamente la renuncia sin poner objeciones. Por esta posibilidad que pueda presentarse, es que el empleador considera que una “Renuncia Voluntaria” se tramitará una vez que las partes de común acuerdo subsanen los temas que puedan estar pendientes con anterioridad a la renuncia voluntaria. De ahí la presunción de que sería necesaria la inclusión de una causal que diga: “Renuncia Voluntaria formalmente aceptada.

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.

Formulación del problema ¿De qué manera la Reforma al Artículo 169 numeral 2 del Código del Trabajo logrará resolver la incongruencia que existe entre los vocablos “renuncia voluntaria” y “acuerdo entre las partes”?

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 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.
4. Se realizará una descripción de la Plataforma de la página Web del Ministerio del Trabajo, en el ítem que corresponde a la finalización o cese de la relación laboral.

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.

La encuesta está dirigida a 5 Jueces de trabajo, 5 Inspectores del Trabajo y 400 Abogados litigantes especializados en derecho del trabajo.

Ya en el marco metodológico, con los instrumentos de medición y evaluación se comprobará, que tales enunciados (problema y solución) son correctos o falsos; de ser correctos significará que el problema planteado existe, es concreto y produce los efectos detallados; en cambio, si en la triangulación de presunción, los resultados no son los que se buscaban, será inútil el pronunciamiento del autor del trabajo.

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 se 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.

El tema investigado, es un problema frecuente en el campo laboral y que no ha sido abordado con el interés científico que se requiere, de tal manera que sus efectos negativos se siguen sintiendo sin que existan propuestas investigativas para encontrar una solución definitiva. El primer hallazgo donde radica la fuente del problema, está en el Artículo 169 numeral 2 del Código de Trabajo, que fuera creado por el legislador en un escrito poco claro y sobretodo contradictorio en los hechos con lo que se da en el Ministerio del Trabajo, el mismo que genera un error sustancial que afecta derechos del empleador, al tramitar la renuncia voluntaria de un trabajador en términos contrarios a su voluntad.

En virtud de lo expresado, se puede apreciar que el problema es de tal magnitud, que justifica una investigación seria y científica, que aporte elementos hacia la solución

inmediata de un problema laboral, el mismo que de manera presuntiva se propone que sea mediante una reforma a la norma que se ha vuelto controversial, por la manera como están plasmadas las formas de terminar el contrato de trabajo en el Artículo 169 del Código del Trabajo.

Para este trabajo investigativo, fue necesario escoger 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, se continúa en el Marco Teórico, con las fuentes científicas, la Bibliografía autorizada y con derechos de autor, el siguiente será la metodología, cuya característica principal es obtener la suficiente información que será obtenida mediante la técnica de las encuestas y entrevistas; para en un segundo momento hacer el análisis e interpretación de dichos datos que nos conduzcan a obtener conclusiones y recomendaciones, con cuyos resultados se podrá elaborar en un tercer momento la propuesta o solución al problema presentado. Ya en el marco metodológico, como instrumento de medición y evaluación se comprobará que tales enunciados (problema y solución) son correctos o falsos; de ser correcto significará que el problema planteado existe.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

La presente investigación conlleva el interés de encontrar una alternativa valedera, para que la terminación de la relación laboral, por renuncia voluntaria del trabajador, no constituya una incertidumbre que tiene que enfrentar el empleador, toda vez que no se encuentra definida en el Código del Trabajo como si en la LOSEP, por lo que actualmente al ingresar a la página web del Ministerio del Trabajo, se encuentra obligado a utilizar otro

nombre, que no le da confianza ni seguridad al formalizarla ante la autoridad correspondiente.

La Relación Laboral

Definición

“Vínculo jurídico, porque si bien depende del acuerdo de las partes, desde su inicio está regulado por la norma laboral, inclusive sin existir un contrato en forma física, están regulaciones vigentes desde que se configura la existencia de la dependencia de tracto sucesivo....”. (De la Cueva, 2019)

Para conocer sobre el concepto de relaciones laborales, es indispensable trasladarnos a la historia, y así llegar al contexto de la Revolución Industrial, que en sus inicios el empleador dueño de la fábrica o industria en su afán desmedido de aumentar la producción a como de lugar, lo hacía explotando el esfuerzo del trabajador a límites prohibidos, lo que dio lugar a las grandes protestas de los obreros (especialmente en la ciudad de Chicago) que pedían reivindicación a sus derechos o trabajar en un horario que no ponga en peligro su salud y demás capacidades físicas, mentales y emocionales. La presión fue tan grande e insostenible para los dueños de las empresas, que se vieron obligados a aceptar que sus obreros tengan sindicatos que los defiendan contra el abuso patronal, mediante la instauración de derechos y leyes que regulen el trabajo en cuanto a las horas, sueldos, asistencia médica y demás compensaciones laborales.

Una de las primeras acciones de los sindicatos fue establecer a nombre de la fuerza trabajadora, el obtener el tipo de relación laboral que debía darse con el empleador y viceversa, las que luego derivaron en el compromiso de las partes para formar los contratos colectivos. El documento o contrato colectivo, establecía de manera precisa como serían las relaciones obrero-patrón, en cuanto a horas de trabajo, remuneración de horas extras,

beneficios sociales; y sanciones contempladas en el reglamento institucional y que constan en el contrato firmado por las partes. Lo cual quiere decir que, este contrato de trabajo será en definitiva el único instrumento que servirá para dilucidar controversias o afectación, en cuanto una de las partes aduce su incumplimiento (ya sea el empleador o el trabajador).

De las protestas de los obreros y sus conquistas laborales, emergían posteriormente como derechos adicionales a que cada trabajador podía libremente decidir hasta cuando quería estar laborando y sin tener de por medio ningún obstáculo o limitación que se lo impidiera, como si ocurría antes de sus reivindicaciones. De eso podemos conocer que los derechos se fueron consolidando a la par que otros irán apareciendo; y así tenemos que hoy en día cualquier trabajador puede disponer a su arbitrio de diferentes formas de culminar la relación laboral, los cuáles se conocen y están en la ley ecuatoriana, entre ellos la Renuncia Voluntaria; encontrando que existen vicios de legalidad, debido a que los términos que empleó el Legislador al momento de crear esta norma no fueron los más apropiados, pues genera violaciones constitucionales que la comunidad trabajadora y especialmente empleadora no está de acuerdo a que siga vigente, dado que existe confusión al momento de interpretar dos figuras completamente distintas como son el Acuerdo de partes y renuncia voluntaria.

La sobreprotección al trabajador es un hecho que caracteriza a la legislación ecuatoriana, dado que las garantías y medidas tomadas, no siempre van acorde a la situación económica de los empleadores en las empresas y como consecuencias surge la obligación incluso de pagar cuantiosas indemnizaciones, tal es el caso en la terminación de la relación laboral. (Espinosa, 2015)

Terminación de la Relación Laboral

Recurriendo al criterio de Rafael Caldera, se encuentra que el investigador hace conocer que toda relación de trabajo desaparece o se extingue cuando surge una causa de carácter jurídico que expresa, que el trabajador ya no desea continuar en la empresa que lo contrató para desarrollar actividades laborales específicas y que por lo tanto dejan de estar activadas las cláusulas del Contrato convenidas entre las partes. Así mismo, continuando con los argumentos del autor citado, dice que la extinción de la relación que había entre el sujeto que funge de trabajador y el sujeto que hace de empleador, se constituya en la parte más fecunda o sustancial en materia de Derecho Laboral. De hecho, para que se dé este hecho, es necesario que se recurra al Artículo 169 del Código de Trabajo, que es la norma creada para los fines de regulación en lo que respecta a los tipos de relaciones obrero-patronal y su respectiva desvinculación, como son el contener los diversos tipos de finalización laboral que la Ley reconoce para tales efectos.

Para un mayor conocimiento de lo que es la terminación de un trabajo en derecho laboral, hay que recurrir a lo que dice el marco jurídico, y es así que señala que esta declaración contractual que se produce cuando por decisión propia y sin ninguna presión de terceras personas, un trabajador decide no estar por más tiempo en una empresa prestando sus servicios laborales, y que no existe una razón suficiente para que cambie esta decisión. Aquí puede entreverse también, que en la terminación de un trabajo, se la puede solicitar también de mutuo acuerdo o consentimiento. Villagrán (2015) explica: “En términos generales, el Código del Trabajo tiende a proteger la estabilidad de la relación laboral, por aquello” (p. 25).

Otra manera de terminar un contrato laboral, se debe a que repentinamente aparecen condiciones o factores que hacen que el trabajador ya no desee laborar en la empresa; y, finalmente tenemos el caso, cuando cualquiera de las partes decide que el

contrato sea disuelto, ya sea por parte del empleador o por el trabajador, desapareciendo con cualquiera de ellas inmediatamente el concepto de subordinación y las responsabilidades u obligaciones contraídas en el contrato al inicio de la relación obrero-patronal.

Causas legales de terminación del contrato de trabajo en el Ecuador

El Artículo 169 del Código del Trabajo, es la norma que regula las formas legales de desvinculación de las relaciones que se dan entre el sujeto trabajador y el sujeto empleador, se encuentra que existen nueve maneras de dar por terminado el contrato de trabajo, claramente diferenciadas y que es necesario conocerlas a fin de que sirvan de elementos de análisis sobre los problemas que dicen tener los empleadores, para establecer si el reclamo que formulan está fundamentado en la Ley Laboral y el Marco Constitucional de la República del Ecuador, y si ese fuese el caso, presentar una propuesta de Ley Reformatoria que ponga fin al conflicto determinado en el campo de la presunción. Así se tiene:

- 1) Por aquellas causas convenidas en el Contrato celebrado entre el trabajador y el empleador.
- 2) Por mutuo acuerdo de las partes intervinientes, que deciden amistosamente y en buenos términos llegar al fin de la relación laboral existente entre el trabajador y el empleador.
- 3) Cuando la razón del contrato ha llegado a su fin, como es la culminación de la obra.
- 4) Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio.
- 5) Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo.
- 6) Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro

acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar.

- 7) Por decisión propia del empleador, en este caso cuando el trabajador es sujeto de un visto bueno presentado por el empleador ante autoridad competente, tal como lo prescribe el Art. 172 del Código del Trabajo.
- 8) Cuando el trabajador decide romper el contrato laboral que lo une con la empresa y pide un visto bueno para el empleador, amparándose en lo que dispone el Art. 173 del Código del trabajo;
- 9) Cuando presenta desahucio el trabajador.

La renuncia voluntaria del trabajador.

Es muy común escuchar que en algunas ocasiones culminar una relación laboral por la figura conocida como “Renuncia Voluntaria”, documento que es presentado por el trabajador y la entrega a su empleador.

Para Jácome (2016) Renuncia es “el acto jurídico unilateral por el cual el titular de un derecho abdica al mismo, sin beneficiario determinado, esto implica que necesita sólo la voluntad de su autor para ser eficaz, y no la voluntad concurrente de dos o más partes” (p. 46)

Del mismo modo, Mendoza (2015) refiere 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” (p. 18). En el que expone su decisión unilateral de no continuar trabajando para dicho empleador. No obstante, la Renuncia Voluntaria no se encuentra expresamente determinada en la ley, es decir no se encuentra detallada en la norma vigente como es el Artículo 169 correspondiente al Código del Trabajo. En opinión del conocido tratadista Adolfo Nicolás

Balbín, considera que la renuncia consiste entre varias en una modalidad que se emplea para lograr la finalización del contrato, entre un sujeto conocido como trabajador y otro sujeto llamado Empleador. Cree que la renuncia voluntaria se constituye en una modalidad de terminación definitiva que hace uso el trabajador para no seguir laborando en la institución que lo contrató y que es considerada como una de las instituciones más sobresalientes en el campo laboral. Puede ser caracterizada como un acto jurídico unilateral, voluntario, receptivo, inmotivado y formal, a partir del cual el trabajador pone fin al vínculo obligacional que lo une con el empleador.

La renuncia como un acto formal, donde existe la intervención del propio trabajador antes que del empleador, también implica la presencia de un tercero, y en este caso se refiere a la autoridad laboral, que con su intervención y gestión hace producir efectos legales. En tal sentido, puede adoptar para su manifestación, la manera de realizar una declaración o la de un comportamiento. La renuncia como tal, puede ser expresada de distintas maneras, como por ejemplo: Mediante una comunicación verbal, escrita, gestual o comportamental fácilmente entendida por un tercero, en este caso de la autoridad de trabajo, y dicha comunicación puede inclusive ser por correo electrónico dirigido al empleador.

En esta idea se debe decir que, si bien la renuncia voluntaria del trabajador formalmente presentada, no se presume frente a determinados comportamientos inequívocos del dependiente en relación con el contrato formalizado con su empleador, pueden llevar a la convicción de que ha operado en los hechos una renuncia del contrato de trabajo, en tanto dicho proceder resulte manifiesto y sea probado debidamente por el empleador que argumente esa situación (Balbín, 2014, p. 333).

La renuncia voluntaria del trabajador, para hablar con propiedad, no es una figura que está expresa o tácitamente determinada en la ley, sin embargo, es necesario que tenga

otros elementos que reúnan requisitos de validez y formalidad. Sólo de esta manera se daría la extensión de la relación contractual de trabajo, cuya característica esencial será libre y voluntaria. El documento o escrito donde se comunica la renuncia voluntaria del trabajador, no tendrá razones del porqué se tomó esa decisión, sencillamente debe expresar que es una renuncia voluntaria, y eso es suficiente para que tenga validez legal. No obstante, como medida de prevención, el empleador siempre se cerciorará de que se trate de renuncia voluntaria y no otra forma de culminación contractual, como puede ser de un Despido Intempestivo (injustificado), o porque adecue que lo hizo por la coerción ejercida por el mismo empleador; y en este caso, el proceso ante la autoridad del Trabajo implicará una denuncia y/o posterior demanda del trabajador contra su empleador. Por lo expresado, a fin de evitar consecuencias negativas contra el empleador, este verificará la literatura empleada por el renunciante sobre la cesación contractual.

Para este caso se recogen las ideas de García (2017) , que dice: La definición de renuncia se la entenderá de esta manera. Consiste que un trabajador decida no seguir prestando sus servicios a una empresa, negocio o entidad, y aplica la modalidad de que sea “voluntaria”, en este caso, lo hace de manera unilateral.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la República de México, hizo un pronunciamiento sobre Renuncia Voluntaria, a partir del estudio de una tesis jurisprudencial que presentaba notorias contradicciones de forma y fondo, y que la numeró como 37/94. Dijo lo siguiente: Que la figura conocida como renuncia para romper con un contrato laboral, representa el libre ejercicio que la Constitución reconoce como derecho para que un trabajador determine de manera unilateral, hasta cuando quiere laborar en una empresa, fábrica, negocio o institución, y que con está sola voluntad produce de inmediato los efectos jurídicos de desligación con las relaciones establecidas en un Contrato con un sujeto conocido como empleador. Tal manifestación de la voluntad

puede ser expresada de manera oral o escrita, la misma que no requiere de la presencia o manifestación de posteriores formalidades o requisitos de por medio (p. 54). Este pronunciamiento de CSJ, fue dispuesta su publicación en la página N° 23, de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, con numeración 81, del mes de septiembre del año 1994 (México).

Sólo con la presentación de la nota de Renuncia Voluntaria, el documento tendrá la fuerza legal para que el empleador inicie la gestión de inscripción ante la autoridad competente, como es el Ministerio del Trabajo, la misma que de ningún modo requiere que sea ratificada o aprobada por ninguna autoridad laboral, sino que sea registrada y posteriormente se realice el respectivo pago de liquidación de haberes a través de un Acta de Finiquito, por cuanto el documento o nota no habla en términos de que tal renuncia se llegó a elaborar en base a un convenio que la Ley lo permitiera como válido; de tal manera que esta opción no puede ser invocada, quedando como cierto que se trata únicamente de una sola voluntad, y en este caso del propio trabajador. A pesar de lo dicho, con la intención de que el documento sea aceptado como actualizado en términos de renuncia, debe estar avalado o acreditado de tal manera que no se preste a ninguna duda de que el documento es verdadero o legítimo, queriendo decir, que la nota refleje con toda veracidad que fue presentada por el trabajador gozando de toda la libertad que otorga la ley para hacerlo. De este modo, se garantiza que ninguna persona está facultada para influir en la decisión de renuncia de algún trabajador, que él lo hace porque así lo desea, o, por el contrario, que no hay nadie que obligue a renunciar cuando el trabajador no lo desea.

La renuncia no solo se la puede hacer por escrito, también hay la opción de hacerlo de manera verbal. Al respecto, esta opción a pesar de que no está normada en la legislación laboral ecuatoriana, no representa ningún obstáculo o impedimento para que

la autoridad de la unidad empresarial lo acepte o que diga que no tiene validez legal; caso contrario, estaría violando un precepto constitucional y un principio que le asiste al trabajador, de que nadie puede obligarle a que cambie su voluntad de seguir o salir del lugar donde labora en base a un contrato.

Se puede afirmar que en el Código de Trabajo, no se encuentra ninguna norma de carácter expresa que señale cómo será la manera que un trabajador presente su renuncia; en vista de esto, se aplica el Artículo 6 del mismo cuerpo legal, que dice que deberá sujetarse como norma supletoria al Código Civil, que ante el temor que puede estar presente en la voluntad del trabajador al momento de presentar una renuncia con carácter de voluntaria, debe observarse lo que está expresado en el Artículo 1461, que establece:

Que sea legalmente capaz. Ello significa que esa persona está dispuesta a consentir o que se realice el acto o declaración; y que el consentimiento no tenga ningún indicio de vicio que invalide el acto; que recaiga en un objeto lícito (no trabajar en actividades reprimidas por la ley: comercialización de drogas, contrabando, etc.). En cuanto a su consentimiento, que no se encuentre viciado, se considera que la voluntad del trabajador debe ser libre y no encontrarse sujeta a error, fuerza o dolo; por lo que, el trabajador deberá encontrarse consiente que su comunicación dará por terminada la relación laboral y que, respecto a su antigüedad, únicamente recibirá la bonificación correspondiente al desahucio, sin que le corresponda derecho a una indemnización por despido intempestivo.

En cuanto a las causas que dan lugar a la terminación del contrato que une al trabajador con el empleador, con frecuencia es común aceptar que en este acto hay causas de orden natural y bilateral; a pesar de esto, lo expresado no aparece como algo fácil al instante que se procede a concretar una renuncia, por eso se debe tomar en cuenta en primer lugar, que al hablar de renuncia se lo debe asumir en términos de abandono o

abdicación que ejecuta quien ostenta un derecho en relación a ciertos prerrogativas que son suyas, que se extiende incluso a la misma titularidad del derecho que se trate, sabiendo que le es permitido ejecutar cuando la facultad de renunciar le ha sido contenida en la ley de manera personal o individual, acorde con sus intereses o necesidades.

Recogiendo el pensamiento de Vizcaíno (2019), en esta materia, dice: Al hablar de renuncia, se debe estar claro que corresponde a la expresión única del trabajador que deriva de su voluntad de alejarse definitivamente del sitio donde presta sus servicios laborales. En este punto, se podría asimilar la renuncia y el desahucio en cuanto a sus efectos, en que ambos determinan que se termine el goce de un derecho, como es el no seguir manteniendo la relación de trabajo. (p. 66)

La renuncia manifiesta la voluntad de carácter recíproca entre dos intervinientes fundamentales, el trabajador y el sujeto que hace el papel de empleador; éste último, quien tramita la entrada y salida del trabajador ante la autoridad competente. La conclusión de lo manifestado conduce al principio que la renuncia voluntaria del trabajador tiene un origen subjetivo y unilateral, en vista que nace de la voluntad del trabajador de no seguir perteneciendo por más tiempo a la empresa; pero así mismo este no puede realizarse únicamente por el deseo del trabajador, también debe ponerse de manifiesto de que el empleador la debe aceptar, debido al tema de formalizar ante una autoridad la renuncia presentada, igual como cuando lo aceptó al momento de enrolarlo como un nuevo trabajador.

Partiendo de la premisa de que la renuncia, debe ser equivalente a la expresión que habla de una voluntad individual del trabajador, para poder desligarse definitivamente de todo lo que está con la empresa como ente productor, se podría entender que tal acto se lo puede vincular a dos efectos esenciales, como son la renuncia a tener un goce en sus derechos laborales (sueldo, beneficios legales, préstamos

quiérogafarios, hipotecarios, fondos de reserva), y en segundo lugar al apareamiento de un beneficio por la ley tal como es el desahucio, mismo que corresponde a la bonificación del 25% de la última remuneración del trabajador por cada año de servicio completo.

De acuerdo a lo expresado, hay investigadores que dan aporte a este tema como es Juan Goyena, este estudioso de lo laboral dice lo siguiente: Si bien la presentación de la renuncia voluntaria contiene implícitamente la necesidad de llegar a un mutuo discurso de las partes (empleador-trabajador), también proyecta una decisión que se vuelve expresa y a la vez tácita, al connotar de alguna manera que se da una intención recíproca al momento que el empleador si interviene al dar por concluido el compromiso que une a un sujeto que contrata a alguien para que trabaje en su negocio; y éste de expresar que ya no quiere seguir siendo parte de ese negocio por las razones invocadas, en ese sentido para el autor Juan Goyena, encuentra notables e importantes diferencias en cuanto a un punto de vista jurídico y funcional sobre el valor de la renuncia.

Considerando desde una óptica funcional, es de anotar que la renuncia que presenta el trabajador se convierte en un acto inicial de índole subjetiva e individual (personal), y en este punto a la ley de ningún modo le interesa las razones o motivos que tenga el trabajador para desear no continuar en la institución que lo ha contratado, así mismo no se preocupa en conocer qué tipo de sentimientos, emociones o afectos van paralelos al acto de renunciar. Siempre procurará en ser objetivo, y en este caso la nota de renuncia es lo que vale y sobre ella pide que se sigan los demás pasos hasta lograr la desvinculación del sujeto trabajador en la entidad productiva o económica contratante. La o el servidor que desear acogerse a los planes de retiro voluntario con indemnización, o cesación por jubilación, deberá presentar por escrito su voluntad de acogerse a los mismos” (Procel, 2016, p. 93). Estos elementos como son razones y afectos personales, la ley los considera como conceptos que quedan únicamente en el fuero del renunciante.

Tipos de Renuncia

Del tipo de renuncia que se está hablando en la forma oral o escrita, no requiere de secuenciar posteriores formalidades o demás requisitos, por cuanto su validez no implica de ningún modo, ni ratificación, ni aprobación a cargo de la autoridad competente, en razón que este tipo de renuncia no es parecida a un convenio tal como lo señaló el Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo. A pesar de lo dicho, para que se tenga como entendido que está actualizado el supuesto de renuncia, el documento debe acreditarse de manera convincente y sin que exista duda del mismo que fue hecho en plena libertad y decisión del trabajador (unilateral de la voluntad) para salir de la empresa y de esta manera quede por terminado el vínculo patronal (Información Jurídica, 2016, p. 4)

Se trata de renuncia verbal, cuando en ciertas ocasiones el trabajador no considera renunciar mediante una nota en tal sentido y escoge la vía oral. Al respecto, es importante acotar que este acto a pesar de no estar previsto o considerado en la legislación del Ecuador, la figura de la Renuncia Voluntaria del trabajador Verbal siempre será válida, porque para esto hay un principio que lo ampara, de que a ningún trabajador se lo puede presionar, obligar o emplear otros medios ilegales para que continúe laborando en un negocio del empleador, en alguna actividad que requiere personal para las actividades propias de su competencia. (Información Jurídica, 2016, p. 5)

La renuncia y el preaviso

Como se dijo anteriormente, lo sustancial de la ley es conocer de manera clara y objetiva de que la persona no quiere seguir perteneciendo a la institución que lo contrató, por lo que requiere de otra persona para que el cese de la relación sea legal, y en este caso que esté presente el empleador para que recepte la renuncia y la gestiona ante el

Ministerio del Trabajo, que es la autoridad competente para formalizar toda renuncia laboral.

De lo expuesto se colige que, desde lo formal la renuncia no tiene ninguna relación jurídica que conmine a creer que puede derivar en efectos jurídicos nacientes; que es diferente cuando es el caso que el trabajador presenta al empleador un preaviso, podemos observar que aquí si se encuentran aspectos de forma y efecto (consecuencias), los mismos que se encuentran de manera concreta en la normativa legal en materia laboral en todo el Ecuador.

Valorándola desde la perspectiva formal, la renuncia es una figura que no cuenta con una regulación jurídica de ninguna clase. Se la entenderá por lo señalado, como una forma de retiro voluntario que lleva a efecto un trabajador sin preaviso, que se lo puede llamar como una renuncia imperfecta, en tanto que la declaración de terminación del contrato previo aviso, se la considera como renuncia perfecta.

Se puede arribar a un punto, en afirmar que la renuncia de carácter voluntaria de ningún modo se lo puede confundir como una modalidad de preaviso, pues reúne los requisitos de que se lo hace contando con la voluntad únicamente del renunciante. Y siendo así no habría ningún impedimento de denominarla como imperfecta.

Siguiendo otro orden de cosas, y continuando en lo que concierne al preaviso, tratándose de cualquier unidad laboral (llámese negocio, empresa, etc.), todo el personal que allí labora lo hace dentro de objetivos y logros comunes. Que esta unidad para que se sostenga es indispensable que quienes hacen la parte ejecutiva y administrativa, se preocupen que exista un clima laboral que garantice que los trabajadores se sientan a gusto con su trabajo, tanto por lo que hacen como obreros, oficinistas, técnicos, transportista, área de producción, comercialización, distribución, marketing, relaciones humanas, etc., como también por las motivaciones salariales, reconocimiento, mejoramiento de estatus

laboral, etc.; en ese sentido, las acciones señaladas en favor de los trabajadores, será un factor que favorezca a que el personal que trabaja no desee renunciar a la empresa; pero, así mismo, si a pesar de todo lo señalado anteriormente, cualquier trabajador determina salir de la unidad laboral, el empleador no puede impedir su salida, en razón de que la Ley protege a la fuerza productiva (trabajador) a que su voluntad se respete, y si no es observada, la misma Ley tiene un marco de sanciones que harán pensar al empleador, no cometer este error, como es interferir la voluntad de renuncia del trabajador.

En cambio, si el trabajador presenta una nota de preaviso de su salida a futuro, el empleador tendrá tiempo suficiente para buscar a alguien que lo reemplace, y de esta manera evita que la función del renunciante quede sin un adecuado reemplazante. Entonces, se puede decir que el desahucio en su definición será, la terminación o cese del contrato previo aviso, y se dirá entonces que es una renuncia perfecta.

De lo tratado se entiende entonces que, el objetivo que pretende la renuncia es finalizar el vínculo laboral sin el previo aviso que los involucrados se deben entre sí, de tal manera que, se diese la situación que la renuncia sea contestada con un no del empleador y así mismo el trabajador no vaya a laborar, se estaría configurando un abandono; sin embargo, cabe indicar que esta afirmación se la hace cuando la renuncia se la encasilla siendo el cese del contrato, sin que sea dado con un si por parte del empleador, tal como se da en la legislación Argentina.

En el Salvador, Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado, (2019)“el Contrato Individual de Trabajo termina por mutuo consentimiento de las partes, o por renuncia de la persona trabajadora, siempre y cuando estas causales consten por escrito” (p. 32)

En el Ecuador, a través de reformas llevadas a cabo en la Ley Orgánica de Justicia Laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar, se establece que es muy probable que un

trabajador presente una carta o misiva en forma de notificación, en cuyo contenido se manifiesta la voluntad del trabajador de culminar la relación laboral, y que por lo tanto deberá laborar los correspondiente 15 días posteriores a la notificación (salvo acuerdo de partes) conforme así lo determina el Código de Trabajo; en cuyo caso, es en sí un preaviso y de ningún modo se lo pueda entender como finalización laboral. En el caso de renuncia voluntaria del trabajador, para Mendoza (2015) “La carta de renuncia debe ser clara e indubitable para expresar la voluntad de poner fin a la relación laboral, máxime si se trata de un servidor ascendido a un cargo de confianza” (p. 20).

Lo expresado en líneas anteriores debe entenderse según el espíritu que impulsó al Asambleísta el momento de hacer la Ley, como fue facilitar o simplificar el proceso o trámite de renuncia, quedando en la gestión de efectuarlo ya no en el Ministerio del Trabajo (ante un Inspector del Trabajo), sino en la propia entidad laboral, y el documento que se emplea será una notificación por escrito, que será recibida por el empleador. Puede darse el caso que el empleador no acepta la renuncia voluntaria, porque aduce que el trabajador lo hace porque quiere ocultar alguna irregularidad que haya cometido dentro de la institución, y al renunciar no podrá ser investigada y tampoco puesta a consideración ante las autoridades competentes, y a cambio de ello recibirá todos los beneficios que la ley establece en estos casos, entre ellos los valores correspondientes al desahucio.

Es aquí el dilema del empleador, pues, si cumple con la Ley, que determina que el empleador y no otra persona podrá ejercer presión en la voluntad del trabajador para que renuncie, tendrá al frente un perjuicio sin investigación, ni sanción, más una denuncia ante el Ministerio del Trabajo por la negación de renuncia voluntaria, lo cual acarrearía multas y sanciones al no respetar la estabilidad del trabajador.

La contradicción se la pueda resolver en los términos que plantea el presente estudio, en que la voluntad del trabajador al presentar su renuncia al trabajo, no podrá ser

vulnerada por el empleador, pero así mismo, el trabajador no puede actuar con suspicacia o malicia de querer salir sólo para ocultar acciones cometidas en contra de la entidad que lo contrató. En tal sentido, se hace necesaria la solución al vacío que presenta el Artículo 169 del Código del Trabajo, agregándole un numeral a este artículo que diga “por renuncia voluntaria del trabajador formalmente presentada”.

Renuncia Voluntaria formalmente presentada

De esta manera, no se limita ni se viola el principio universal de que toda renuncia voluntaria depende únicamente de la soberanía del trabajador; pero ésta, asimismo se la dá una vez que nada quede pendiente en responsabilidades laborales del trabajador y no exista nada en su contra por actos que perjudiquen o afecten los intereses de la empresa o negocio que lo contrató; para el caso de que no están de acuerdo las partes, será la autoridad laboral que determine quién tiene la razón; sin embargo, se puede decir que esto tampoco sería aplicable, en tanto la renuncia no existe en la legislación equivalente al cese del vínculo laboral, por lo que siguiendo a su significado literal, debemos entender que la renuncia representa la expresión máxima de lo que el trabajador quiere pedir para la finalización el contrato.

Al hacer un análisis del informe para primer debate, de lo que es “el Proyecto de Ley para Justicia Laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar”, entregado por la Comisión Especializada Permanente de los derechos de los Trabajadores y la Seguridad Social a la principal de la Asamblea (Presidente), el 23 de diciembre del 2014, el mismo que nos permite observar en lo que corresponde a los términos del razonamiento de los distintos temas que conforman el Proyecto Ley, que el principal objetivo que busca conseguirse con esa reforma es que, todo trabajador pueda desahuciar o en su defecto

renunciar de una manera directa ante su empleador, sin que esta persona reaccione con oposición.

De lo tratado tenemos entonces, que el objetivo que pretende la renuncia es finalizar el vínculo laboral sin el previo aviso que los involucrados se deben entre sí, de tal manera que se diese la situación que la renuncia sea contestada con un no del empleador y así mismo el trabajador no vaya a laborar, se estaría configurando un abandono; sin embargo, cabe indicar que esta afirmación se la hace cuando la renuncia se la encasilla siendo el cese del contrato sin que sea dado como un preciso si, tal como se da en lo que corresponde a la legislación argentina. Sin embargo, a pesar de que esta sea la tesis que se acepta en el Ecuador, mediante el trabajo de reformas efectuadas en la Ley Orgánica de Justicia Laboral y reconocimiento del trabajo en el Hogar, sería muy probable que un trabajador entregue una misiva en forma de notificación, la misma que contiene su decisión de que el contrato que lo vincula con la empresa se termine y que deberá laborar los 15 días siguientes tal como lo dice el Código Laboral, en cuyo caso, se constituye en un preaviso en sí mismo y de ningún modo se trataría de un intento de cesar el vínculo laboral en ese instante.

El desahucio se concreta siguiendo pasos formales que consisten en que, el trabajador reciba la correspondiente bonificación del 25% de su última remuneración percibida por la cantidad de años completos que ha estado laborando para el empleador, además, dicho rubro es también considerado para el caso de las renunciaciones voluntarias presentadas por el trabajador que, pese a no decirlo expresamente en la ley se vuelve obligatorio para el empleador, en razón que el mismo Artículo 185 del Código del Trabajo determina que, para los casos en que la relación laboral termine de mutuo acuerdo (entendiéndose la renuncia) deberá pagarse ese rubro. Esto en la práctica, se ha vuelto una confusión para el empleador, ya que resulta ilógico que en las Actas de Finiquito

automáticamente te impongan pagar ese valor cuando la relación laboral ha culminado por renuncia y no por Desahucio, y resulta injusto cancelar por algo que no está establecido en la ley (no es lo mismo renuncia voluntaria que acuerdo entre las partes). Sin embargo, para el trabajador en ambos casos, comprende el beneficio de la bonificación por Desahucio que tiene derecho por todo el tiempo que ha trabajado en la empresa.

Además, se debe también tomar en cuenta que exista la posibilidad de que el empleador quiera oponerse a la renuncia o desahucio del trabajador, a pesar de que aquel haya laborado los respectivos 15 días posteriores a la notificación (en el caso del desahucio), alegando que ha abandonado su lugar de trabajo, todo lo cual no tendría sentido ya que en cualquier de estas formas (Renuncia, Desahucio) el empleador tiene la obligación de pagar el rubro del 25% de la última remuneración por cada año de servicio.

Siguiendo el hilo de los acontecimientos vemos que, en relación a los intereses o necesidades de parte del empleador que acepte o no la renuncia, tenemos a un trabajador que ha decidido no seguir más laborando para su empleador, inclusive en el mismo día en que lo decide o en Desahucio (posterior a 15 días o menos en caso de acuerdo), sin que esté condicionado u obligado a señalar en el aviso o escrito ninguna justificación por el paso tomado (renuncia o desahucio). En tal sentido, el empleador debe obligatoriamente sumarse a esa decisión del trabajador y proceder con el pago respectivo por este acto, esto es el 25% de la última remuneración por cada año de servicio completo.

Se puede establecer de manera notoria, que al presentar el sujeto – trabajador su renuncia de manera voluntaria al cargo que ha venido desempeñando ante su empleador, no desea de modo alguno hacer creer que lo hace pensando que es un acuerdo entre las partes, o que ha pedido consentimiento o permiso a su empleador para ya no continuar; de tal manera que el empleador no debe presentar ningún tipo de oposición, o en su defecto querer defender o alegar que dicha renuncia no fue aprobada como tal para pedir un

probable visto bueno por faltas injustificadas o abandono de trabajo, según lo determina el mismo Código del Trabajo.

Complementando la idea debemos considerar que, la República del Ecuador en base a convenios y acuerdos internacionales declaró y suscribió compromisos ineludibles, para obligarse de manera progresiva a reformar el ordenamiento jurídico, pero sin afectar de ningún modo las conquistas logradas por el sector de los trabajadores; en este punto tenemos que recoger las palabras del investigador Ricardo Cornaglia que dice que, el principio de progresividad representa una respuesta a la necesidad imperiosa de velar por las personas que están en vulnerabilidad o desprotección.

En cuanto a la relación laboral, la progresividad se convierte en un cedazo que no permite retroceder en todo lo ganado como son los derechos y garantías conquistados por los trabajadores, se puede afirmar que mediante los trabajos realizados con la finalidad de reformar a la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento de Trabajo en el hogar, en relación a la renuncia, deberán interpretarse como que el Asambleísta no se dio cuenta de la importancia de poner a renglón seguido de la norma a la Renuncia voluntaria del trabajador, y cuáles serían los requisitos y/o formalidades que tendrían que llevarse a cabo una vez que el trabajador determine no continuar laborando en la empresa que lo contrató, es decir, cuando presenta la nota de renuncia. Al no existir esta circunstancia en la Ley, es como que dice al renunciante que es él quien debe perfeccionar la susodicha notificación, es decir, entregar la nota de renuncia propiamente dicha, en el texto que considere el apropiado para expresar su intención.

De esta manera y sin perjuicio que posteriormente se procediera a tomar un test de razonabilidad, para analizar si las reformas que actualmente se proponen en la ley de justicia laboral, están en conformidad a lo que determina el marco constitucional vigente en la República del Ecuador, y como tal ser aplicadas por los correspondientes órganos de

justicia de manera preliminar, se tendría que concluir que, proporcionar a la notificación de desahucio de los requisitos o formalidades no contempladas por el legislador y por tanto, no incorporados en el código, determinaría estar en una causa de regresividad en cuanto a derechos que están expresamente prohibidos según nuestro ordenamiento jurídico, en razón de que se estaría desmejorando los derechos que con anterioridad fueron reconocidos y de esta manera no se estaría consiguiendo lo que el legislador quería lograr.

En opinión de Cornejo, Hernández, & Molina (2017), es necesario poner limitantes para casos donde los trabajadores fueron calificados para que reciban un curso de capacitación especializada, o de índole técnica o profesional para un trabajo diferenciado, el mismo que es cubierto económicamente por la parte empleadora; en este orden de cosas, la renuncia no podrá ser aceptada de inmediato, hasta que se encuentre a otro trabajador que tenga el mismo nivel del que desea salir de la empresa (que sea calificado), es decir, que esté con el nivel de exigencia del empleador; y es así que, el trabajador saliente deberá esperar 120 días, que empiezan desde el momento que presente la nota o su deseo de renuncia para ser reemplazado sin que afecte a la producción. Una vez que se cumplieron los días fijados para encontrar un sustituto, la renuncia tendrá validez y eficacia y es ahí que el renunciante podrá percibir la compensación económica que la ley determina para estos casos.

Cornejo & otros (2017) dan un ejemplo de lo señalado en el párrafo anterior, diciendo. Es el caso de trabajadores que tienen la función de encargarse del manejo ya sea de bienes, valores o el inventario de toda la empresa, y por tal motivo, la renuncia que pudiesen presentar ante el empleador no puede ser aceptada inmediatamente, puesto que hay bastante información que debe ser entregada a la persona que la reemplace, o a la persona que sea designada al efecto, y mientras dure este proceso no podrá salir como un trabajador renunciante. Es entonces, que una vez que concluye el proceso formal de

entrega de todos los bienes, valores o inventarios que ha manejado durante su responsabilidad, es cuando surtirá efecto la renuncia presentada y el empleador se encargará de calcular el correspondiente finiquito, de esta manera ya podrá legalmente desligarse de la empresa que lo contrató y con el cual tenía prestación de servicios laborales, y de ahí en adelante ya no tendrá responsabilidades que cumplir ni responder ante autoridad alguna.

En la opinión de Ortiz, Pineda, & Quijano (2015), consideran que el Empleador debe aplicar en su negocio o empresa un instrumento legal conocido como “Ley Reguladora de Prestación Económica por Renuncia Voluntaria”, que a su entender es muy eficiente, por cuanto es un mecanismo que proporciona una gran ayuda para lo que es la obtención de evidencias en primer lugar, y a su vez como un orientador de responsabilidades conforme a un marco de disposiciones legales.

Citando a los investigadores Hernández, Nieto, & Rodezno (2017), señalan la necesidad de que el empleador o el trabajador puedan acudir al Ministerio del trabajo para que los inspectores ayuden a elaborar los cálculos del finiquito, en base a las prestaciones realizadas por la empresa al Seguro Social, y una vez que se tengan los resultados queden consignados en una hoja membretada, que serán entregadas al trabajador y esté al empleador para los efectos del pago. De esta manera, todos se asegurarán de que el trabajo está correcto, y no habrá afectaciones para las partes.

Es importante precisar que es la Procuraduría General del Estado (2017) la que establece la obligatoriedad en el cumplimiento de los requisitos que se deben observar para dar por terminada una relación contractual, que vienen a ser principios que establece la presencia de normas que generan competencia para la ejecución de un acto a cargo de toda la institución pública; y por consecuencia, son disposiciones que ordenan a que todas las

entidades públicas ejerzan sus facultades o competencias únicamente en lo que la Ley le señala.

Recogiendo el pensamiento de Folgueral (2017) manifiesta que, al tratarse de una renuncia de índole voluntaria, se debe entender que es un derecho y así mismo se trata de una obligatoriedad o un acto que debe estar fundamentado, y según sus contenidos dependerá ser aceptada o desaprobada. “las situaciones fácticas que se plantean, requieren de la agudeza mental de todos los involucrado en la judicatura y defensa de los derechos” (p. 53).

Otro autor como Pacori (2018), se interesó en sus trabajos investigativos en presentar casos, en donde la nota de Renuncia Voluntaria puede ocasionar una afectación de injusticia; pues puede darse el caso de que el trabajador por alguna “picardía” que haya cometido y antes que lo puedan descubrir presenta la Renuncia Voluntaria, sabiendo que la Ley determina que el trámite es inmediato y de esta manera no le da tiempo al empleador para darse cuenta de la irregularidad cometida. Pacori dice, que para evitar esta “triquiñuela”, se deben tomar medidas para que no se de esta “vivarachadas”, y una acción será una formalización de la renuncia, la que deberá elaborarse mediante un escrito por parte del trabajador y entregarlo a su empleador o también a la autoridad administrativa del trabajo (p. 1) y que se requerirá para la aceptación de la solicitud, la que sería en términos justos y equitativos.

Referentes empíricos

Los trabajos de investigación sobre renuncia laboral realizados hasta la presente fecha, coinciden en afirmar que deben presentarse en estos 2 requisitos básicos: a) Que sean expresados de manera clara (que no admiten a entender de manera distinta a lo que desea el trabajador); y, b) Que sean precisos (que no estén señalados con divagaciones).

Al respecto, el Semanario Judicial de la Federación de México en su Gaceta Novena épica, en lo que corresponde, al Tomo XVIII, en diciembre del 2003. p. 1451, dice:

Para el caso de que una renuncia produzca eficacia y los correspondientes efectos jurídicos, es imprescindible que, a más de expresar la decisión del trabajador de no seguir laborando en la entidad, también de la seguridad de que esa voluntad es la verdadera y no se la intérprete de otra manera, para que esto sea así los términos que utilice para la renuncia voluntaria sean claros y precisos, y sobretodo que se advierta que lo hizo en entera libertad y espontaneidad al escribirlo. En el caso que la renuncia contenga información de que diga que no está de acuerdo a cambios en la nueva contratación, y que por esa se ve precisado a no continuar el contrato, este documento no se lo podrá entender como una renuncia voluntaria (libre y espontánea), sino que está condicionado a la disyuntiva que pone el empleador, salvo que en ese contrato se convino que exista la posibilidad que las tareas laborales también se la puedan realizar en distintos centros de trabajo (Información Jurídica, 2016, p. 2).

De la misma manera, en el Semanario de la Federación de México y su Gaceta, Tomo II correspondiente al 7 de junio del 2014, de la página 1467, se halla la definición de renuncia, y dice lo siguiente: El concepto de renuncia debe ser entendido en todo momento como la expresión clara y precisa de que un trabajador desea salir del sitio donde presta sus servicios, y lo hace de una manera unilateral, es decir, que en tal decisión no interviene ninguna otra persona que sea él. Esta definición corresponde en su esencia a lo que en su momento definió la ex Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de México, al momento de presentar una tesis jurisprudencial de naturaleza, calificada como contradicción y que fue identificada como N° 37/94, cuya orden de publicación se la hizo en la página N°. 23, cuyo asentamiento se lo hizo en la Gaceta del Seminario Judicial de la

Federación de México N°. 81, del mes de septiembre del año 1994, con los siguientes términos: “Con respecto a la Renuncia Verbal”, consiste en renunciar a seguir prestando servicios. Representa de manera inequívoca que corresponde al libre ejercicio que está a favor del trabajador, y que se lo realiza mediante un acto unilateral que solo presentarlo surte efectos jurídicos, como es que se da por terminada la relación de dependencia entre un trabajador y la persona que lo contrató (Información Jurídica, 2016, p. 3).

CAPÍTULO II

Marco Metodológico y Resultados

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 renunciaciones.

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.

Alcance de la investigación

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.

Cuadro de categorías, dimensiones, instrumentos y unidades de análisis (CDIU)

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 190 abogados especializados en derecho laboral, o quienes litigan en el área del derecho laboral, tanto pública como privada.

Métodos Empíricos: Tabla N. 1

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.
		Estudio de caso	LOSEP: Artículo47, literal a). Convenio 158 OIT.

			Acuerdo Ministerial sobre creación del SUT. (N. 113-2017)
		Encuestas	5 Jueces de trabajo
			5 Inspectores del trabajo
			190 Abogados Laboralistas.

Criterios 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. Es es decir que, la Renuncia del Trabajador debe depender no solo de su decisión voluntaria, sino también de su conducta mientras duró la relación laboral con el empleador, de modo que no exista factor inmoral alguno que lo lleve a renunciar a su puesto de trabajo.

Éticamente una renuncia voluntaria es bien aceptada, cuando el trabajador tiene motivos suficientes pero desde el punto de vista moral y ético, como por ejemplo presentar la Renuncia por cuanto existe una mejor propuesta de trabajo, para acogerse a la jubilación patronal o del IESS, o sencillamente renunciar porque ya está cansado.

Desde el punto de vista del empleador, y como ya se ha manifestado, la Renuncia Voluntaria debe tener en cuenta que es una decisión que corresponde exclusivamente al trabajador, y por ende, frente a ello, no es ético ni correcto, cuando de por medio existen influencias o motivaciones que le llevan a cambiar la condición más importante de la Renuncia como es la voluntariedad, el consentimiento propio del trabajador en culminar la relación laboral bajo esta figura, sin presión, sin dolo o engaño alguno.

Existen empleadores que exigen a sus trabajadores, previo a la suscripción del contrato de trabajo, firmar las Renuncias voluntarias sin fecha, para así poder retirarlos de sus puestos de trabajo cuando a bien convenga; o engañar al trabajador aduciendo que para que pase a otra empresa debe firmar la Renuncia; o presionar para que firmen la Renuncia caso contrario iniciarían procesos de Visto Bueno por alguna supuesta falta cometida.

A nivel de la ética de la investigación en el campo laboral, social, se consideran dos conceptos imprescindibles en el funcionamiento o actuar de las empresas. El primero hace referencia a que las personas como trabajadores, administradores, ejecutivos, puedan conducirse de manera digna y congruente ya sea al interior como el exterior de la unidad productiva; y en lo que comprende la calidad laboral que debe imprimir la empresa en el trato con sus trabajadores, al cual, para que pueda rendir, no se le puede ver como un objeto, sino como un capital humano que se lo debe preservar, estimular, para que siempre tenga un interés en cumplir las tareas que le corresponden a su cargo y preparación profesional.

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).

De ahí que la investigación ética en el campo laboral, es establecer si el comportamiento del trabajador y empleador han estado supeditados a valores que la sociedad y la misma institución laboral han aceptado y creado (reglamentos, formas de convivencia, relaciones humanas, etc.), como pueden ser: lealtad, honradez, fidelidad, etc. Y si estos no se los pone en práctica, el estudio mismo encontrará cuáles serían los pasos o estrategias para que los valores éticos estén presentes en las relaciones humanas.

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.

La ética está dirigida a la construcción de la ley, en esto tiene protagonismo el Legislador, quien debe preocuparse en hacer leyes que no solo mejoren la producción, sino también que defiendan y protejan derechos constitucionales y principios hacia el trabajador, mediante la creación de leyes justas, equitativas, proporcionales, etc.

En definitiva, los criterios éticos de esta investigación apuntan a que tanto el trabajador como el empleador funden esta forma de culminar la relación laboral (renuncia voluntaria) apegados a los principios éticos y morales que atañen a una sociedad; dicho en

otras palabras, renunciar porque se quiere y no porque hay algo inmoral, y aceptar la renuncia sin q haya existido presión a su decisión. Se deduce por lo dicho anterior, que la salida de un trabajador por voluntad propia acontece en el día y hora que el interdicto lo considere apropiado a sus necesidades e intereses, siempre y cuando no haya ocasionado algún daño o cometido un error que requiere una intervención del empleador, hasta valorar o solucionar los problemas detectados.

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. En el caso que nos ocupa, es importante que los elementos éticos estén presentes de principio a fin, en el proceso que se instaura cuando se da una renuncia voluntaria, en donde la voluntad de finalizar un contrato laboral esté envuelta en un ambiente que predomine dignidad, soberanía y libertad para quien renuncia, para ejercer plenamente la autodeterminación de querer seguir perteneciendo a la empresa o institución, o en su lugar salir de ella sin contratiempos o dificultades no justificadas.

Aclarando que, la renuncia voluntaria no puede ser detenida o puesta en suspenso si no existen razones fundamentadas para que no se le de trámite inmediatamente. Desde la perspectiva enfocada, la ley o la norma debe ser en todo momento justa, equitativa, proporcional e igualitaria, y estar en estrecha relación o conformidad a la ética, para que un acto de renuncia esté enmarcado en la ley y la sana convivencia.

Capítulo III

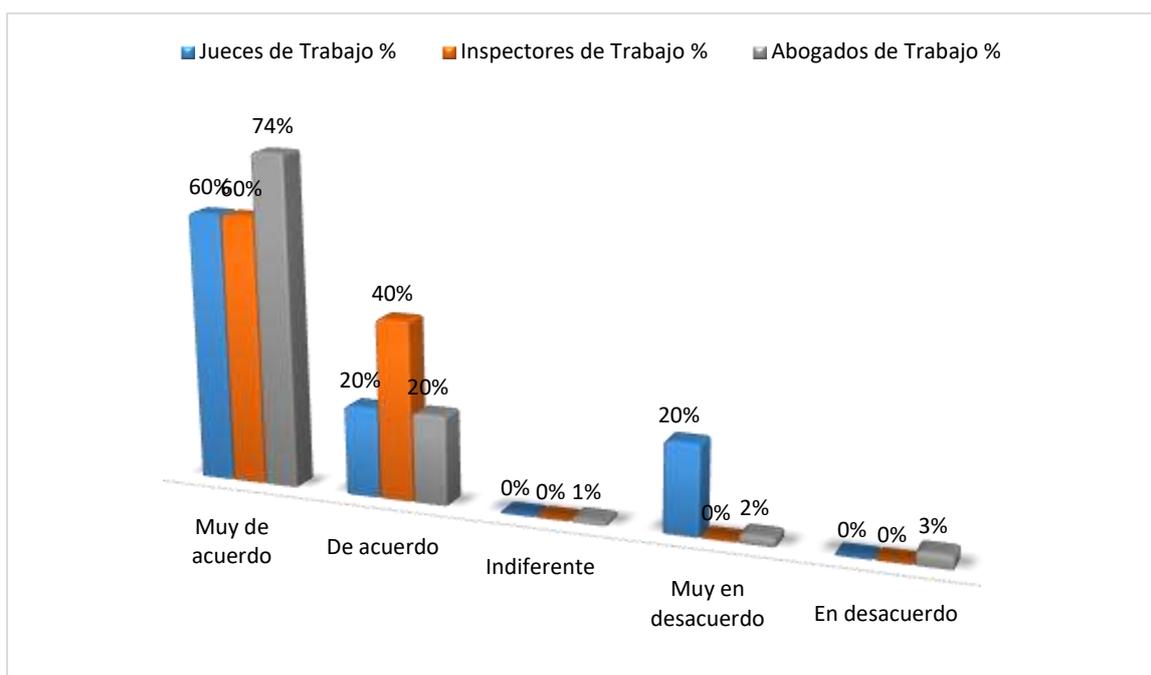
Análisis de Resultados

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 usted que la ley debe ser clara, precisa, concisa y tipificada para que pueda surtir los efectos legales requeridos?

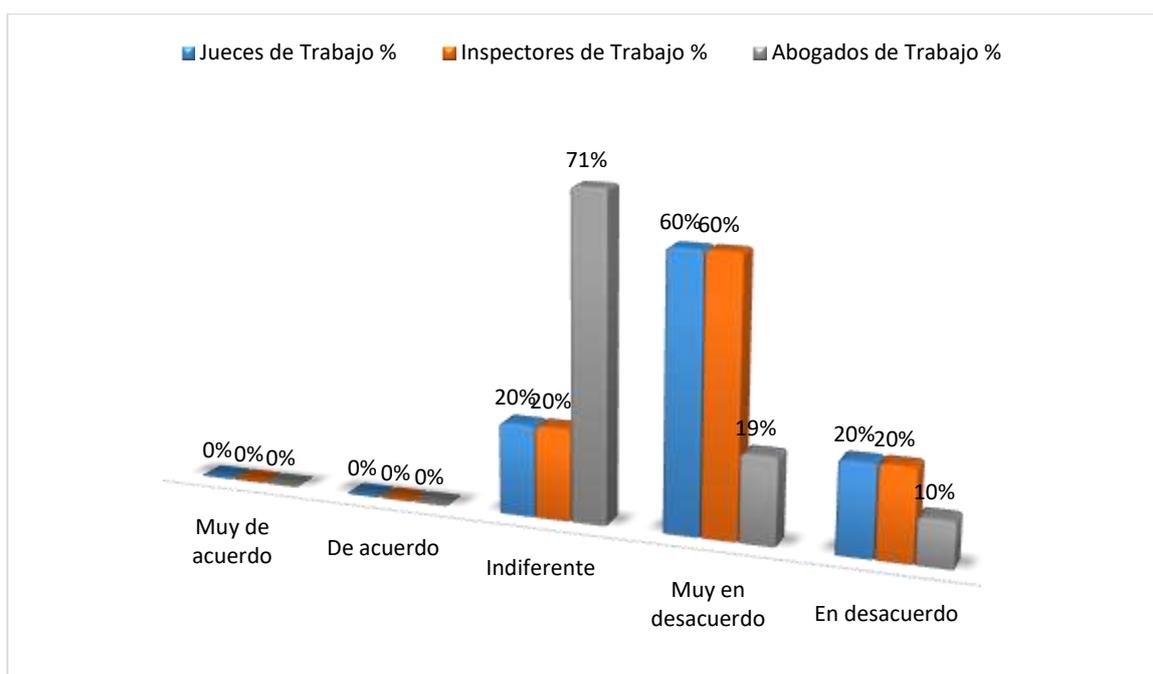
Gráfico 1. Ley poco clara dificulta su cumplimiento.



Análisis. El 100% de jueces, inspectores del trabajo y abogados laboralistas, consideran que la ley para que pueda cumplir los objetivos establecidos por el legislador y la sociedad en general, debe ser ante todo, clara, precisa, concisa y tipificada, solamente así se podrá cumplir de manera eficiente un actuar justo en toda su dimensión, caso contrario será generadora de vulneraciones al derecho y los principios de seguridad jurídica, contenidos en la Constitución vigente, la práctica procesal y los Convenios Internacionales.

2. ¿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?

Gráfico 2. Ley poco clara en cuanto a la finalización del contrato laboral

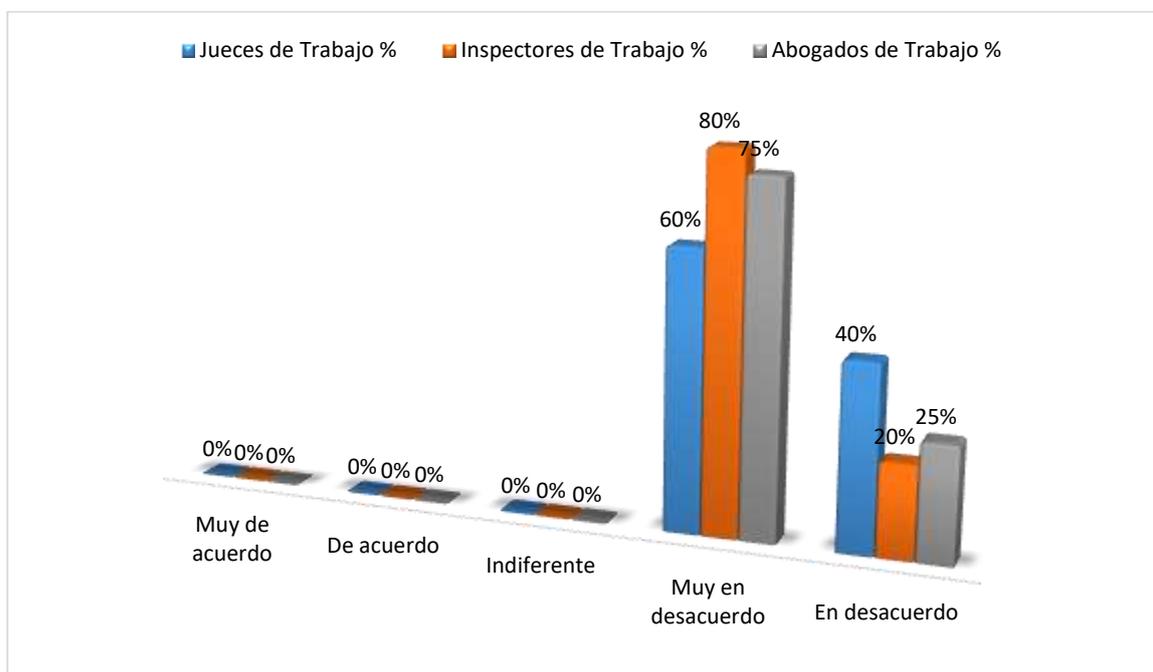


Análisis. Jueces, inspectores del trabajo y abogados laboralistas, en 80%, 80% y 90%, respectivamente, contestaron que tal como está escrito el Artículo 169 numeral 2 del Código del Trabajo, se presta al cometimiento de errores en contra de la parte patronal, al obligarlo o enlazarlo en una decisión 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.

3. ¿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?

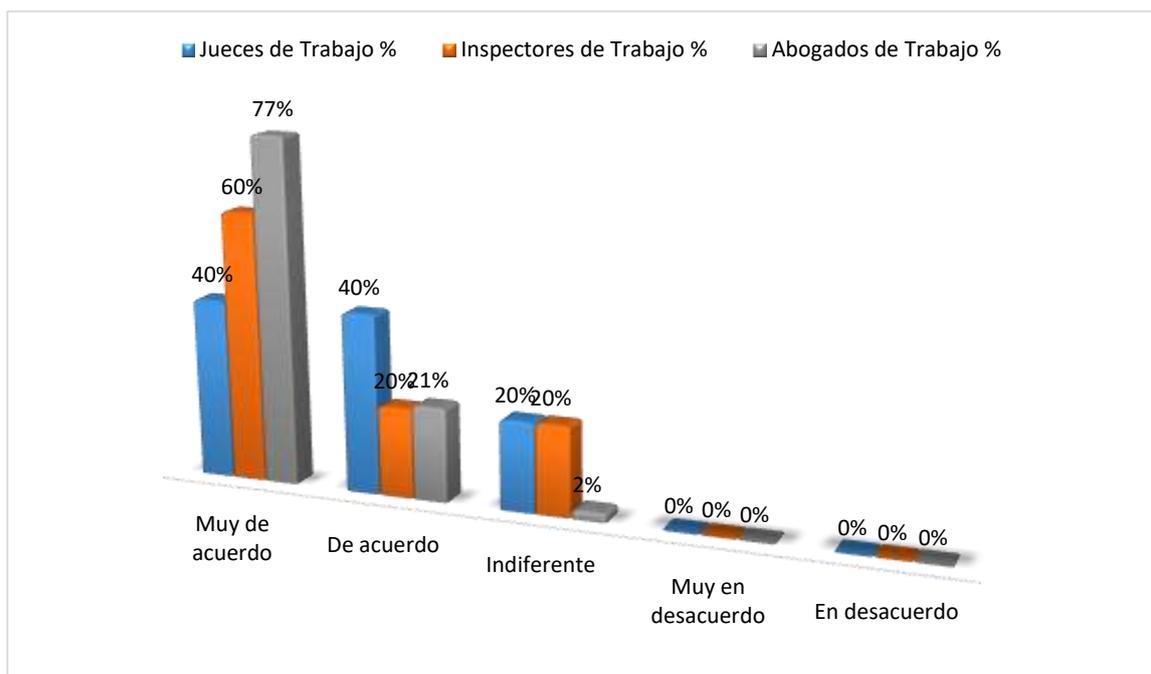
Gráfico 3. Alineación Artículos, Constitución, Código de Trabajo, LOSEP



Análisis. 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 proceda a elaborar reformas que se hallen en consonancia o correspondencia, sin que afecten los derechos de las partes.

4. ¿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?

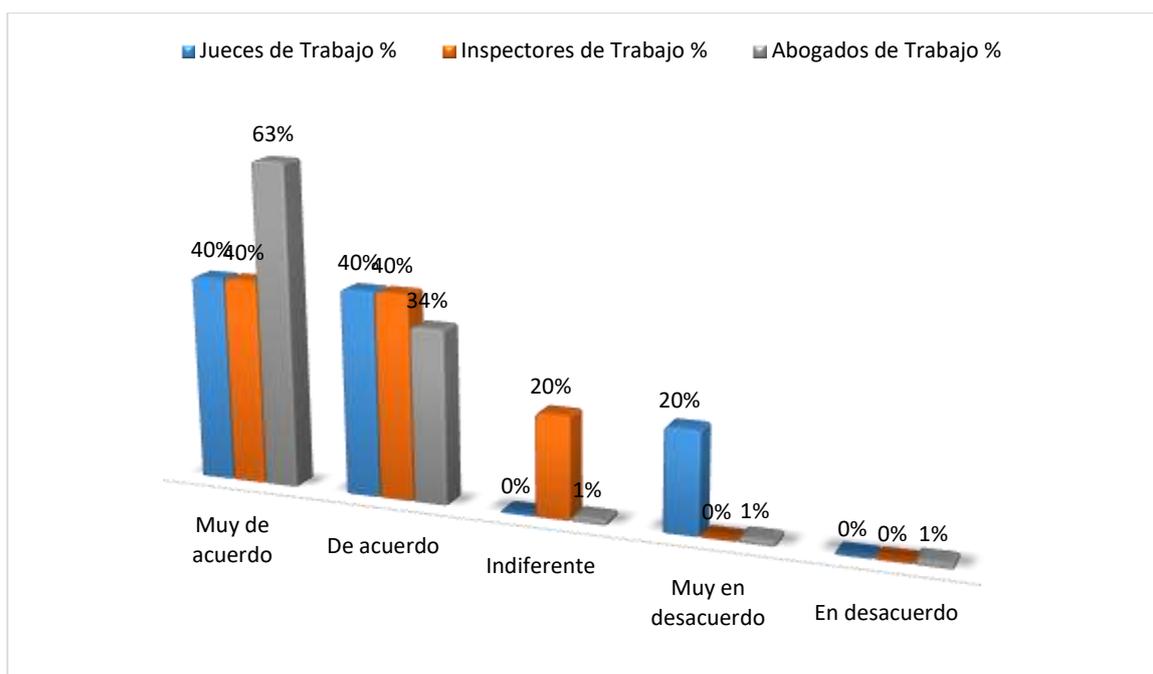
Gráfico 4. Violación de derechos en la parte patronal



Análisis. 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.

5. ¿Siendo que la figura de Renuncia Voluntaria del Trabajador no está tipificada en el Código del Trabajo, es correcto que el trabajador la presente en esos términos, cuando la plataforma del Ministerio de Trabajo no le permite escoger esa opción como forma de culminar la relación laboral?

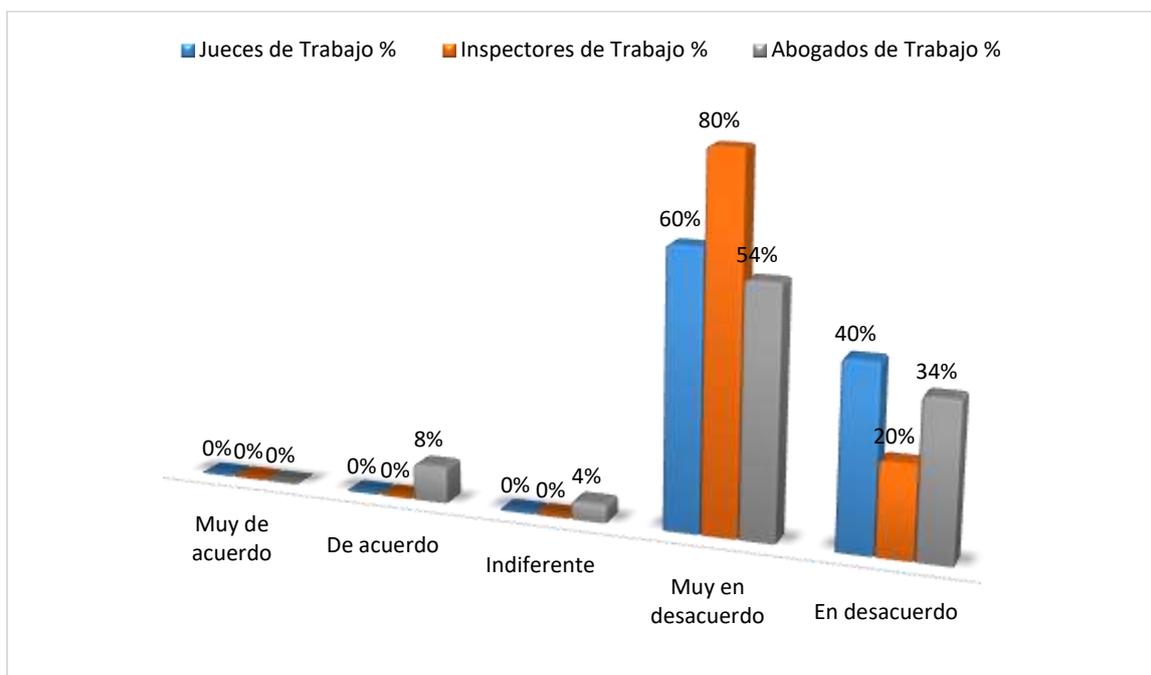
Gráfico 5. Renuncia voluntaria del trabajo no está tipificada.



Análisis. Los jueces, inspectores del trabajo y abogados especializados en temas laborales, en un 80%, 100% y 40% respectivamente, no están de acuerdo que la ley señale una forma de presentar el cese contractual que une al trabajador con su empresa, con una aplicación en la plataforma del Ministerio de trabajo, que diga “Acuerdo de partes”, cuando tal pronunciamiento no tiene ese mismo sentido en su origen, como es la notificación del trabajador como un acto voluntario individual y soberano, y que se llama renuncia voluntaria. Estos términos (renuncia voluntaria), al revisar en el ordenamiento jurídico ecuatoriano no existen, por lo que en términos de la lógica se dice que la inexistencia de algo es la nada, por lo tanto, la nada no puede generar nada. Por lo que se concluye: en que la frase renuncia voluntaria no se la puede aplicar, salvo que sea introducido en la ley, modificándola o recomendándola con la frase existente de acuerdos de partes, de tal manera que no entren en pugna o contradicciones evidentes tanto en la forma como en el fondo.

6.- ¿Está de acuerdo que el Artículo 169 numeral 2 del Código de Trabajo diga “Acuerdo de Partes” en la finalización contractual entre trabajadores y empleadores, siendo que esta declaración es personal, individual y soberana del trabajador?

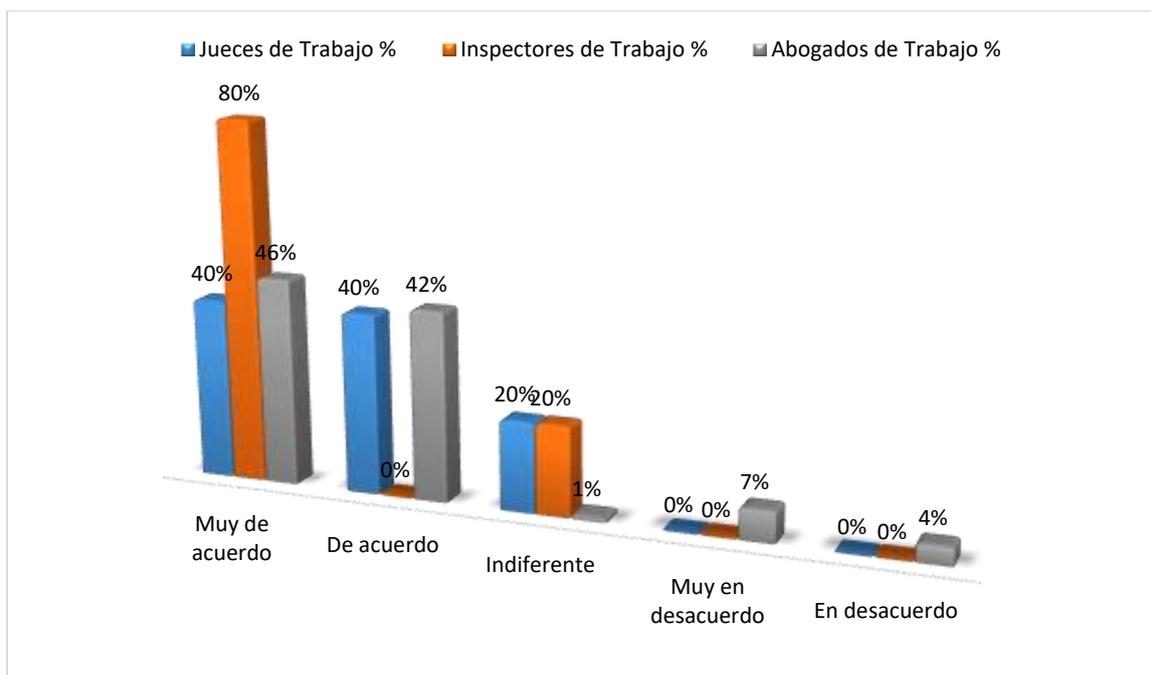
Gráfico 6. “Acuerdo de Partes” en el Artículo 169 del Código de Trabajo.



Análisis. Los jueces, inspectores del trabajo y abogados laboristas, en un 60%, 80% y 60% respectivamente, opinaron que no están de acuerdo que en los Artículos referidos continúen las palabras “acuerdo de partes”, pues no es adecuado o no es correspondiente con la declaración del trabajador de “renuncia voluntaria”, que la entrega a su empleador en una nota que expresa su deseo de desvinculación de la empresa. En ese sentido podemos entender que, para estos expertos la Renuncia Voluntaria está siendo erróneamente aplicada para terminar una relación laboral, ya que las características entre renuncia voluntaria y acuerdo de partes nos son las mismas, la primera lleva implícita el consentimiento individual del trabajador y la segunda la aceptación de ambas partes trabajador y empleador.

7. ¿Está de acuerdo que el Artículo 169 numeral 2 del Código del Trabajo, sea reformado debido a que propicia inseguridad jurídica y violación de Derechos del Empleador?

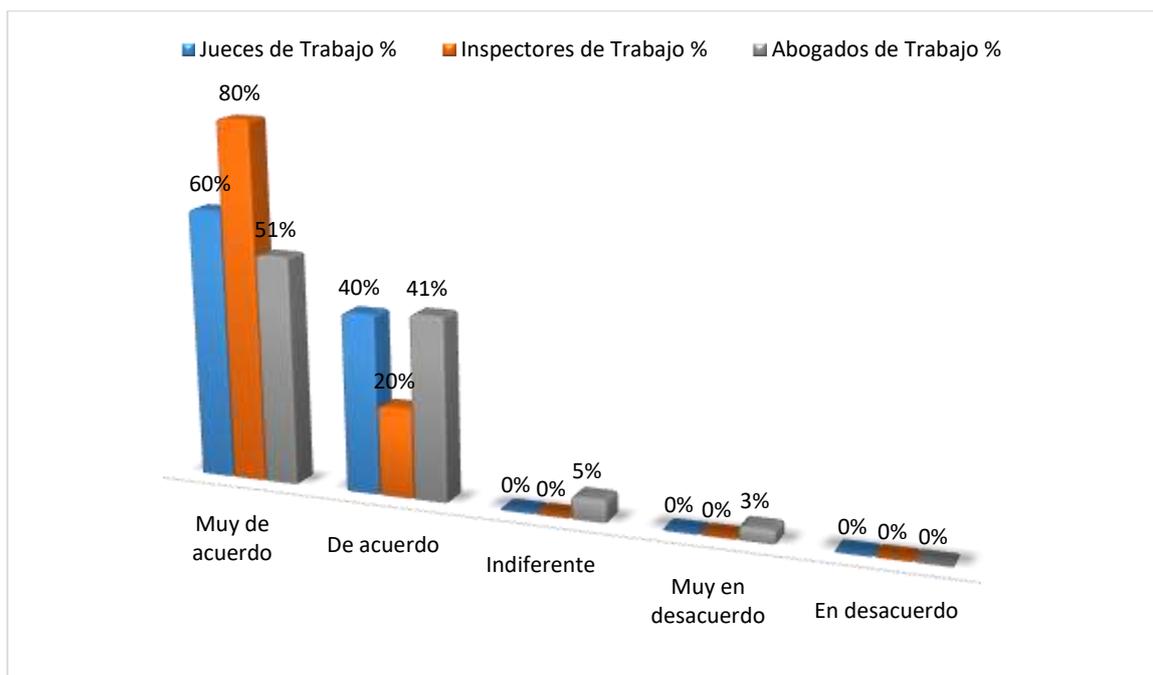
Gráfico 7. Reformar Artículo 169 del Código del Trabajo



Análisis. Jueces, inspectores del trabajo y abogados especializados en el área laboral, en un 80%, 100%, 90% respectivamente, opinaron que están de acuerdo en que el Artículo citado tal como están elaborado, crea pugnas con principios y derechos del empleador, creando con esto no solo una percepción sino una evidencia de que no hay seguridad jurídica para el sujeto señalado; siendo que éste no es el espíritu de toda ley, que es escrita para implantar la soberanía de la justicia, la equidad, la proporcionalidad, la legalidad, y demás aspectos jurídicos que, en definitiva, el Estado debe garantizar a todo individuo dentro del orden constituido, esto es a la sociedad ecuatoriana.

8. ¿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?

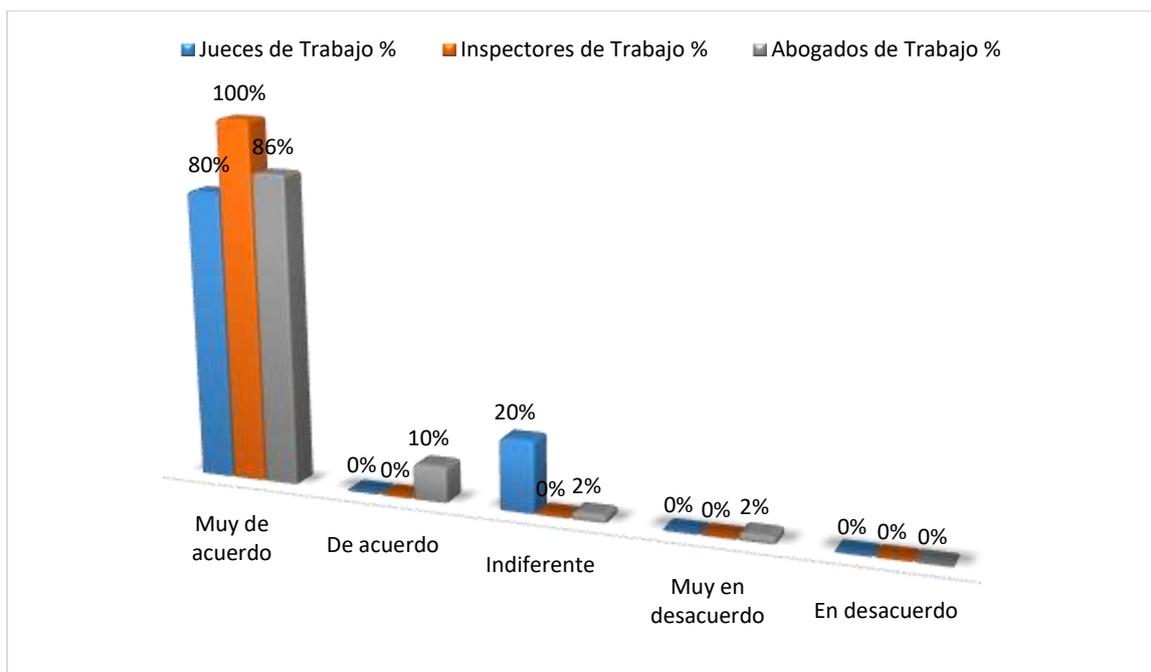
Gráfico 8. Reformar Artículo Contradictorio a la nota de renuncia voluntaria



Análisis. 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.

9. ¿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?

Gráfico 9. Proyecto de Ley para reformar Artículo 169 Código del Trabajo



Análisis. 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.

Incluso, estas ideas que van a solucionar los problemas de fondo y forma de una errada interpretación de una norma, permitirían que los empleadores (cualquiera de ellos, incluso de orden internacional) puedan depositar su confianza en invertir dineros y generar empleos, ya que tendrán la certeza que la ley no va interpretar de forma incorrecta una forma de terminar la relación laboral que ni gramaticalmente tienen parecido mucho menos de forma jurídica, como lo es la renuncia voluntaria del trabajador, y nos mostraríamos de esta forma como un país que tiene seguridad jurídica.

Capítulo IV

Discusión

Argumentos Jurídicos

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)

Al revisar el instructivo de la Contraloría General del Estado, en el Artículo 1 encontramos que, respecto a los objetivos, sobre como normar todo el proceso que se debe poner en marcha cuando hay nota de renuncia voluntaria, acompañado de cómo debe ser la cuantía del justo pago, que debe ser entendido como una compensación económica. El Artículo 2.- refiere a que, el ente o institución del Estado, debe estar obligado a elaborar un Plan Institucional Anual, el mismo que una vez diseñado se lo debe someter a la aprobación del Contralor General del Estado mediante la promulgación de un acuerdo. El Artículo 3 expresa los términos del proceso; el Artículo 4 expresa lo que es el Registro, que quiere decir que las personas que se interesen y que cumplen de manera satisfactoria todos los requisitos en cuanto a aspectos legales y reglamentarios, deberán enviar una comunicación dirigida a la Dirección de Recursos Humanos. El Artículo 5 menciona que la Dirección de Recursos Humanos, será la que se encargue del análisis de la documentación; en tanto que el Artículo 6 hace referencia a la Emisión del Certificado de Disponibilidad Presupuestaria, y, para terminar, el Artículo 7 dispone que debe existir el Informe presentado al Subcontralor Administrativo.

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 el 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.

Principios Afectados

Al considerar la opción de “Renuncia Voluntaria del Trabajador” como equivalente a “Acuerdo de Partes”, como una forma para finalizar la relación laboral con el empleador, no sólo que se hace una incorrecta o errónea interpretación entre dos declaraciones que son completamente diferentes en sus acepciones, tanto en la forma como en el fondo, sino también que ocasiona afectaciones negativas a principios y derechos constitucionales, como por ejemplo:

1.- El principio de igualdad. - Determinado en la Constitución de la República, Artículo 11 numeral 2. “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

El Artículo 66 numeral 4 de la Constitución de la República reconoce y garantiza a las personas (sean naturales o jurídicas) el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación, ello implica que si el trabajador goza de ese derecho irrenunciable, intangible, indivisible, interdependiente y de igual jerarquía, al momento de finalizar la relación laboral es también importante que el empleador goce por igual y en las mismas condiciones sobre ese derecho, es decir que al momento de aplicar una Renuncia

Voluntaria del trabajador no sea obligado al empleador escoger la opción Acuerdo entre las partes, sencillamente porque así lo determinan el Artículo 169 numeral 2 del Código del Trabajo, este principio general del derecho que propugna la igualdad de trato de las personas, pero con las mismas condiciones.

Lo expuesto, nos conlleva a pensar que si la letra de la ley en este caso, beneficia al trabajador al escogerse la Renuncia Voluntaria como un Acuerdo de las partes, debería de igual forma determinarse en la ley que ésta solo sería aplicable cuando el empleador de forma expresa acepte el convenio de finalizar una relación laboral, y no sólo con el Recibido del Documento por cualquier medio (físico, electrónico, etc.), sino también que sea aceptada por cualquier medio que disponga, de esta forma no se afectaría este principio y por ende se cumpliría lo expuesto en el Artículo 11 numeral 2 de la Carta Magna que determina “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”.

En una sentencia expedida por la Corte Constitucional, N. 037-13-SCN-CC, expresó lo siguiente: En la aplicación de la Ley, la autoridad no puede desconocer o ignorar de ningún modo el Principio de igualdad. Es importante que esta aplicación debe orientarse a todas las personas que son sus destinatarios y que se hallan en una situación igualitaria o paritaria. De esta manera, se debe considerar como aspecto sustancial el hecho de que las personas que crean estar afectadas en sus derechos deben ser atendidas en condiciones igualitarias o paritarias; en otras palabras, es un mandato que se aplica en un trato igualitario a todos los destinatarios que están en circunstancias idénticas..., se deduce entonces que el término igualdad no puede ser entendido como una igualdad que el Estado aplica de manera uniforme, sino más bien se refiere a un trato igual cuando se presentan situaciones idénticas, pero que será diferente cuando se presentan otras situaciones; esto quiere decir que, dentro del ordenamiento jurídico se encuentran causas que ya están

previamente establecidas en disposiciones legales, que podrán aplicarse a situaciones concretas en un hecho fáctico y/o por actores sociales determinadas.

2.- La Seguridad Jurídica. - El Artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador, reconoce como derecho de protección a la Seguridad Jurídica y expone que ésta se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes; conceptualmente. La seguridad jurídica es un principio del derecho, universalmente reconocido, que se basa en la «certeza del derecho», tanto en el ámbito de su publicidad como en su aplicación, y que significa la seguridad de que se conoce, o puede conocerse, lo previsto como prohibido, ordenado o permitido por el poder público.

Básicamente la Seguridad Jurídica consiste en el respeto que se debe tener a la Constitución y al conjunto de normas jurídicas previas, claras, públicas y por supuesto aplicadas por los operadores de justicia o autoridades competentes. En ese sentido se considera que, otra afectación que deviene del acto erróneo en la aplicación de una Renuncia Voluntaria del trabajador con un Acuerdo entre las partes determinado en la ley, consiste en que el empleador en el Ecuador no se está viendo respaldado en su derecho de lo que realmente es cada una de estas figuras jurídicas.

La Corte Constitucional del Ecuador, en su Sentencia 045-15-SEP-CC ha señalado que, la Seguridad Jurídica consiste “en la expectativa razonable de las personas respecto a las consecuencias de los actos propios y de ajenos en función de la aplicación del Derecho.

En importante conocer que, se debe tener certeza a la hora de aplicarse una normativa, la misma que siempre debe estar acorde con lo que dice y ordena la Constitución y sobretodo deben estar señaladas o determinadas previamente, y tener como características de ser claras y públicas, solamente así se podrá tener la certeza de que el marco que contiene la normativa en vigencia en la legislación podrá ser aplicado, siempre

y cuando cumpla determinados lineamientos que hagan observar y percibir que, son instrumentos que si respetan todos los derechos que están consagrados en la Ley Superior o Texto Constitucional.

En tal sentido, para la Corte Constitucional, la Seguridad Jurídica, es sobre todo el pilar sobre el que acierta la confianza de los ciudadanos ecuatorianos al evaluar y analizar a los distintos poderes públicos que existen en el Ecuador. De todo lo dicho, se concluye que, todos los actos que vienen de aquellas autoridades están obligadas a observar todas las normas que hacen el ordenamiento jurídico actual; en ese sentido el empleador halla su afectación cuando el trabajador le pierde la confianza a las diversas autoridades que están instauradas en el país, como son el poder legislativo (dan al origen de leyes), el administrativo y el judicial, dado que no es posible que se le obligue a escoger una opción para finalizar un vínculo laboral, sin que para el efecto se haya considerado su consentimiento como tal.

3.- El de Tipicidad. - El Artículo 76 numeral 3 de la Constitución de la República, al referirse a los principios del debido proceso refiere que, “nadie podrá ser juzgado ni sancionado por un acto u omisión que al momento de cometerse no se encuentre tipificado en la ley como infracción penal, administrativa o de otra naturaleza, ni se le podrá aplicar una sanción no prevista por la Constitución o la ley...”. En ese sentido se puede observar que, se afecta este principio en razón de que para la aplicación de una obligación y/o sanción, ésta debe estar tipificada expresamente en la ley, es decir escrita, caso contrario carece de legalidad absoluta, por ello, vemos que se aplica en la plataforma del Sistema Único de Trabajo (SUT) del Ministerio de Trabajo, la opción de Acuerdo entre las partes (según el Artículo 169 numeral 2 del Código del Trabajo) cuando hay de por medio una Renuncia Voluntaria, entonces mal podría decirse que el trabajador estaría incumpliendo una obligación cuando la ley no se lo está ordenando.

Interpretación de los resultados gráficos

Con el resultado de la investigación, se va a establecer el significado de los gráficos elaborados como producto de la encuesta formulada a jueces de trabajo, inspectores de trabajo y profesionales especializados en el área laboral, quienes concuerdan que jurídicamente la renuncia voluntaria presentada por el trabajador en el Ecuador, no guarda relación con el Acuerdo de las partes, y por ende el empleador mal hace en escoger en la plataforma del SUT una opción que en su definición tanto gramatical como jurídica no son lo mismo, además que al no estar tipificada en la ley se estaría violentado la tutela judicial efectiva, y finalmente coinciden que el Artículo 169 numeral 2 del Código del Trabajo es contradictorio a la nota de renuncia voluntaria del trabajador y que no debe seguir en vigencia ese artículo como está redactado, pues es claro que no es un instrumento que genere la debida seguridad jurídica y garantía de derechos del empleador, para el efecto detallo la interpretación de las opiniones dadas por los expertos consultados según las preguntas de cada gráfico.

Interpretación Gráfico 1. El hallazgo permite conocer a la opinión de expertos laborales, sobre la importancia que una ley esté perfectamente tipificada, significando con esto, que, está en armonía con las demás leyes conexas, ya sean de orden inferior o aquellos que están en una categoría suprema, como son los contenidos en la Carta Constitucional del Estado Ecuatoriano.

Interpretación Gráfico 2. El hallazgo pone en claro que, el Artículo 169 numeral 2 del Código del Trabajo, no puede seguir vigente como está por todas las falencias que tiene en su construcción gramatical, que inducen a la actividad al cometimiento de violación de derechos y principios contra el empleador, y esto es así, porque el texto tal como está escrito es contradictorio a los fines que persigue, como es resolver la declaración voluntaria del trabajador de no continuar laborando para su empleador, pero,

siendo así, lo orienta al empleador de manera incorrecta a que presente tal declaración como “Acuerdo de partes”, procedimiento que, por la simple lógica, el análisis gramatical (lingüístico) en sus acepciones, los fundamentos jurídicos, etc., no pueden ser aceptados y peor que continúen en su aplicación en el campo laboral.

Interpretación Gráfico 3. El hallazgo encontrado en este gráfico apunta a que no se está respetando en iguales proporciones las garantías y derechos tanto del trabajador como del empleador en materia laboral, dado que el Artículo 169 numeral 2 del Código del Trabajo, no se encuentran alineado a la seguridad jurídica que determina la Constitución de la República en su Artículo 82, así como tampoco se alinea con el Artículo 11 numeral 2 de la Carta Magna, que determina que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades, por lo que urge una reforma en este artículo, con el fin de que se aclare la correcta aplicación de la Renuncia Voluntaria formalmente presentada por el trabajador, en lugar de que esa renuncia sea tomada como un “acuerdo de partes”.

Interpretación Gráfico 4. La valoración y evaluación de las respuestas dadas por los profesionales escogidos para el presente estudio, determinan que el empleador es obligado a aceptar un procedimiento que no corresponde a la naturaleza de la gestión que realiza ante el Ministerio de Trabajo, como es legalizar la renuncia de un trabajador que se ha hecho en forma voluntaria (contra la libertad de decisión), la cual trae consecuencias como son: vulneración en el derecho a la defensa (reclamar ante la autoridad de que no puede declarar una cosa por otra), violación al principio de proporcionalidad; a que el empleador, con la imposición de parte de la autoridad, ya no está en igualdad de condiciones con respecto al trabajador renunciante; afectación al principio de legalidad, donde la autoridad se conduce acorde a una ley mal escrita y en contraposición al artículo constitucional del Debido Proceso y el derecho de Igualdad lesionado.

Interpretación Gráfico 5. El hallazgo descubre un hecho insólito, inusual o fuera de un sentido lógico, cuando el Artículo 169 numeral 2 del Código del Trabajo, señala en su texto una forma de presentar la desvinculación laboral del trabajador, envuelta en una contradicción muy notoria, al querer expresar que el acuerdo de partes sea equivalente a una declaración no tipificada en la ley como es la “renuncia voluntaria del trabajador”. Esta dualidad no puede darse, en primer lugar, porque la segunda frase no existe en la realidad jurídica, y, en segundo lugar, en que lo individual jamás será sinónimo de varios.

Esta tesis y antítesis no pueden por lo tanto coexistir a la vez como una unidad funcional, por lo que es necesario que sea revisado y expresado en un sentido coherente y en conformidad a la lógica general y jurídica. Por lo tanto, concluyendo, el trabajador no puede utilizar la renuncia voluntaria como un acuerdo de partes.

Interpretación Gráfico 6. El hallazgo permite conocer que las personas consultadas, ven que existe un contrasentido de frases entre “acuerdo de partes” y “renuncia voluntaria”, ambos son conceptos que se contradicen mutuamente, lo que da a que se entienda que el Artículo 169 del Código del Trabajo está mal escrito y por tanto requieren una reforma que aclare y separe a la Renuncia Voluntaria del trabajador con el Acuerdo de partes.

Interpretación Gráfico 7. La valoración y evaluación de la encuesta, lleva a la conclusión de que no debe seguir en vigencia el Artículo 169 del Código del Trabajo como está redactado, pues es claro que no es un instrumento que genera la debida seguridad jurídica y garantía de derechos del empleador, a pesar del esfuerzo del legislador de crear leyes equilibradas y justas; algo se le quedó en la construcción de tal instrumento y de acuerdo al efecto negativo que ha producido en el sector empleador, es un indicador de que

dicha herramienta legal necesita ser revisada y mejorada a fin de no seguir suscitando reclamos y críticas por sus vacíos notorios.

Interpretación Gráfico 8. El hallazgo nos hace conocer que, la presencia de ese Artículo no hace referencia a la pregunta en cuanto a la renuncia voluntaria, tiene vicios de claridad, de procedimiento y en la práctica tiende a ser parcializado a favor del trabajador y nunca hacia el empleador, lo cual lo perciben como que esa ley no debe seguir vigente como está redactada y al contrario ser reformada, o que se extinga por mandato de otra ley.

Interpretación Gráfico 9. El hallazgo permite inferir que las personas consultadas, al aprobar la reforma, han considerado que el actual artículo referido en el presente estudio, es lesivo y perjudicial a los derechos y garantías fundamentales que tienen todos los empleadores; y una reforma sustancial a ese cuerpo normativo los restituirá de manera eficiente y objetiva, con lo que podrá pensarse que el imperio de la Ley de ahí en adelante será justo, equitativo, legalista, proporcional, tanto para los trabajadores en general como también hacia el sector empleador.

De esta manera, el nuevo texto contenido en la Reforma propuesta, como es: Renuncia voluntaria formalmente aceptada, reúne todos los requisitos jurídicos y constitucionales, para ser tomada en cuenta como es: Libertad en las decisiones del trabajador para presentar su renuncia sin coacción, apremio o manipulación de ninguna persona, libertad para los términos de su salida sin afectaciones al empleador (alguna deuda, un trabajo pendiente, tiempo para reemplazarlo por otro de igual capacidad del trabajador saliente, etc.), libertad del empleador, para convenir la salida del trabajador ante las cosas que están pendientes de resolver.

Lo que está claro en esta reforma es que, la decisión de renunciar del trabajador no está sujeta a ningún condicionamiento, como tampoco el empleador está obligado a firmar

algo distinto al texto que entrega en el Ministerio del Trabajo, para gestionar la salida legal del trabajador que desea salir de la empresa.

Contrastación empírica

La Gaceta Novena época, Tomo XVIII, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de México, con fecha diciembre de 2003 p. 1451 dice: Para que cualquier renuncia sea entendida como tal y generadora de efectos jurídicos, es indispensable que contenga dos elementos muy importantes, el primero que diga con toda claridad la voluntad y decisión del trabajador para no seguir laborando en la empresa, y en segundo lugar, no dar a entender que existe alguna duda, inseguridad o incertidumbre en tal intención; y para que esto sea aceptado como tal, la nota de romper el lazo o vínculo que une al trabajador con la empresa, debe ser expresada con la utilización de un texto con términos precisos que denoten toda la libertad que tiene para presentar la renuncia, es decir, no se puede pensar que tras el acto se pueda suponer siquiera que hay una presión, chantaje, manipulación u otra cosa que force a una renuncia que no sea voluntaria o espontánea.

Lo que se va a encontrar, es que el estudio referirá a una situación que es contraria, a las bases sustantivas de la que debe tener una nota de Renuncia en términos jurídicos legalmente aceptados. En la legislación laboral ecuatoriana, existe el numeral 2 del Artículo 169 del Código de Trabajo, que no se alinea de modo alguno a lo que la Gaceta antes citada hace referencia; es decir, que la normativa no reúne los requisitos de estar redactada con palabras claras, precisas y apropiadas, para hacer entender que la renuncia es de carácter voluntario, espontáneo, individual y soberano; al contrario, está escrito en términos que son contrarios a lo señalado anteriormente, es decir, expresa que la voluntad sea un acuerdo de partes. Ahí entra el conflicto por la contradicción del texto legal, que no es igual de ningún modo a lo que el trabajador señala como un acto de renuncia, que es

individual y sin coacción o intervención de otra persona que no sea el propio sujeto renunciante.

¿La pregunta clave en esta discusión, es saber por qué ocurre esto en nuestra legislación?, ¿por qué el Legislador cometió el desliz de equiparar o igualar dos expresiones antagónicas, como si fueran en un solo sentido y significado?; ¿cómo es “Acuerdo de partes” o “Renuncia voluntaria”? ¿Se puede romper esta antinomia para crear una dualidad coherente y sistémica, que exprese de manera clara en la Ley lo que es una renuncia voluntaria y una gestión del empleador, para tramitar la salida ante la autoridad competente (Ministerio del Trabajo)?

Influencia de los resultados

El conjunto de opiniones que han expresado todos los involucrados en el estudio presente, como son: los jueces de trabajo, inspectores de trabajo y los abogados especializados en el área laboral, entre ellos los que se encuentran en el libre ejercicio de la profesión, los mismos que proviniendo de expertos en la materia, sin duda alguna ejercen una influencia doctrinaria de experiencia para que este trabajo impacte en las autoridades del Estado, como la función legislativa y las instituciones ligadas al campo laboral, para que se interesen en resolver un problema que plantea el estudio como es evaluar, estudiar y modificar el Artículo 169 del Código de Trabajo, que no expresa con claridad cómo debe conducirse o realizarse el trámite de la Renuncia Voluntaria de un trabajador, y, que en su lugar, de manera errónea exige que en dicho trámite que debe seguir el empleador ante el Ministerio del Trabajo, para legalizar la salida del trabajador bajo esta figura, utilice términos distintos a la Renuncia Voluntaria del trabajador, al disponer que se aplique o se escoja para este caso la opción de Acuerdo de Partes en la plataforma del Sistema Único de Trabajo (SUT).

Situación que contraviene la lógica, la coherencia, la proporcionalidad y el conjunto de derechos y principios sustantivos que debe contener una ley, para que sea respetada y cumpla su papel de ser justa y equitativa.

Capítulo V

Propuesta

La necesidad de hacer una propuesta de Reforma laboral, se debe al hecho que el Artículo 169 del Código de Trabajo, es una norma que presenta vacíos legales, inseguridad jurídica y violación de derechos del empleador, al no estar en concordancia con lo que dispone la Ley Suprema (Constitución de la República del Ecuador), las mismas que al ser aplicadas producen efectos que favorecen únicamente al trabajador cuando presenta una renuncia con carácter voluntaria, lo cual no es así para la parte empleadora, al obligarlo a declarar algo que el mismo ordenamiento jurídico laboral prohíbe taxativamente, a que ninguna persona puede intervenir, interferir, obligar, coaccionar o condicionar la voluntad soberana del trabajar al momento de presentar una nota de renuncia voluntaria.

Por los fundamentos legales expresados en líneas anteriores, es imprescindible crear una normativa que facilite a las autoridades competentes en el área del trabajo (administrativas como judiciales), para que dispongan de instrumentos legales (normas) que garanticen que el proceso de Renuncia voluntaria del trabajador se resuelva a favor del renunciante en los términos que ha solicitado (voluntario) y sin afectar de modo alguno la gestión del empleador en sus derechos constitucionales; entre ellos, que no se vea obligado a escoger la opción de Acuerdo de las partes, cuando lo que se la ha entregado corresponde a una Renuncia Voluntaria del trabajador.

De esta manera, se espera que con la Reforma que plantea el estudio, se resuelvan los problemas que ha sido estudiados y valorados como aspectos conflictivos que no pueden existir en el texto de una Ley del Trabajo. En primer lugar, con los nuevos términos de la propuesta de Reforma al Artículo 169 del Código de Trabajo, ya no existirán dos textos distintos en su significado semántico y jurídico como es el que presenta como nota de Renuncia Voluntaria el propio trabajador a su empleador, y el otro,

el que debía declarar el mismo empleador en la plataforma del Ministerio del Trabajo, como Acuerdos de Partes. En segundo lugar, se tendrá un documento único para tales declaraciones, el mismo que expresará únicamente la voluntad del trabajador; y el empleador cumplirá la tarea de gestionar en la Plataforma del Ministerio del Trabajo tal decisión, y en la espera que la salida sea legalizada por la autoridad competente y que tal acto sea consumado jurídicamente. De esta manera la ley protege derechos y principios tanto del trabajador como del Empleador.

Anteproyecto de Ley Reformatoria

Anteproyecto de Ley Reformatoria al Artículo 169 del Código del Trabajo, para restituir derechos Constitucionales gravemente afectados a los Empleadores del Sector Público y Privado, con la actual norma, que los involucra como parte actora en las decisiones de los trabajadores de no seguir el vínculo contractual con la empresa y las instituciones públicas que prestan sus servicios laborales, aspecto que contradice a la Ley que señala que, tal acto es único, soberano e intransferible del trabajador, lo cual hace entender que el empleador es un sujeto pasivo de tal decisión.

República del Ecuador

Asamblea Nacional

Considerando

Que en el marco de las obligaciones del Estado está la obtención de justicia, la misma que se logrará con la implementación de procedimientos que sean claros, éticos, justos y que estén irrestrictamente apegados a los principios que sustenta y consagra la actual Constitución de la República del Ecuador; así mismo lo que establece en los distintos instrumentos internacionales y aceptados por convenios previamente establecidos y acordes con las leyes del País.

Qué la disposición correspondiente al Artículo 425 de la Constitución dice de manera precisa, objetiva y determinante que, el orden en que se aplicarán las normas será el siguiente: 1) Lo que manda el Cuerpo Constitucional; 2) Los que el Estado a través de los diversos gobiernos han convenido en firmar tratados y convenios internacionales; c) Lo que establecen las leyes orgánicas; d) En la existencia de leyes ordinarias; e) Los contenidos en las normas regionales y las respectivas ordenanzas distritales; f) La emisión de decretos y reglamentos; g) Los que provienen de ordenanzas; h) La elaboración y

puesta en práctica de acuerdos y resoluciones; i) Todos los demás que provinieron de actos y decisiones que surjan de las instituciones que ostentan poderes públicos. Para el efecto, si se diese el caso de surgir conflictos de diverso orden entre determinadas normas, (vacío legal, incompatibilidad, superposición de poderes, etc.), será necesario la intervención de los siguientes organismos de la “Corte Constitucional”, quienes tienen el rol de jueces y juezas y también, las autoridades junto con los que tienen la función de ser servidores públicos, que serán los actores legales que deberán resolver las desavenencias jurídicas señaladas anteriormente, apelando a lo que dice y determina “la norma jerárquica superior”; y si eso no es suficiente, será la Asamblea Nacional quien en razón de sus atribuciones, pondrá orden para que las leyes sean coherentes, correlacionadas y en amplia armonía entre sí.

Qué se ha comprobado que existe incompatibilidad entre la Constitución de la República y el contenido del Artículo 169 del Código de Trabajo, en relación a la gestión que el empleador debe realizar en el Ministerio del Trabajo para formalizar la conclusión de la relación laboral, lo que le vuelve un instrumento legal ineficiente y de escasa protección de derechos, para quienes resultan afectados o víctimas de un vacío legal.

Por tales razones:

La Asamblea Nacional, en uso de sus atribuciones, en el ejercicio pleno de sus facultades legales que le otorga el marco de la Constitución de la República del Ecuador y la Ley, expide la siguiente Reforma al Artículo 169 del Código de Trabajo, en los siguientes términos:

Artículo 1.- Incorpórese antes del numeral 2 del Artículo 169 del Código del Trabajo, el siguiente numeral “Renuncia Voluntaria formalmente presentada por el trabajador”.

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.

Recomendaciones

1. Lograr que la Facultad de Derecho de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, recoja el texto de la Reforma al Artículo 169 numeral 2 del Código de Trabajo, y lo envíe a la Asamblea Nacional para su estudio, debate, aprobación y posterior promulgación por el Presidente de la República.
2. Lograr que las autoridades de la Facultad de Derecho, junto con el personal docente, consideren prioritario la investigación profunda de los problemas que puedan darse en el área laboral, a causa de leyes que al no estar bien redactadas puedan generar afectaciones o violaciones de derechos tanto a los trabajadores como a los empleadores, que son motivo de injusticias y mal precedente judicial.
3. Demostrar que la aplicación de acuerdo de partes que ingresa el empleador en la plataforma del Sistema Único de Trabajo del Ministerio del Trabajo, no es lo mismo ni jurídica ni gramaticalmente que el texto de Renuncia voluntaria formalmente presentada por el trabajador, por lo que debe incorporarse esta denominación.
4. Otorgar seguridad jurídica a los empresarios nacionales y extranjeros, que conozcan con claridad las reglas como se dan las relaciones laborales en el Ecuador, especialmente a las formas como como puede terminar una relación laboral y como gestionar su salida en el Ministerio del Trabajo.

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=HL8Rj
Qk9z0&sig=ACfU3U2nFei_H7rbRzoT6PTBgSXCeh

González, José (2019). *Proyecto de Ley Reformatoria 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 Autónomo 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_Debido_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.

Anexos.

Anexo A. Tablas utilizadas.

Tabla 1. Ley poco clara dificulta su cumplimiento.

	Jueces de trabajo		Inspectores de trabajo		Abogados de trabajo	
	f	%	f	%	f	%
Muy de acuerdo	3	60%	3	60%	141	74%
De acuerdo	1	20%	2	40%	38	20%
Indiferente	0	0%	0	0%	3	1%
Muy en desacuerdo	1	20%	0	0%	3	2%
En desacuerdo	0	0%	0	0%	5	3%
Total	5	100%	5	100%	190	100%

Elaborado por: Ab. Eder Cerezo

Tabla 2. Revisión Artículo 169 del Código de Trabajo.

	Jueces de trabajo		Inspectores de trabajo		Abogados de trabajo	
	f	%	f	%	f	%
Muy de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
De acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Indiferente	1	20%	1	20%	134	71%
Muy en desacuerdo	3	60%	3	60%	37	19%
En desacuerdo	1	20%	1	20%	19	10%
Total	5	100%	5	100%	190	100%

Elaborado por: Ab. Eder Cerezo

Anexo B.- Fórmula

Se aplica la fórmula para determinar el tamaño de la muestra, es la utilizada para poblaciones finitas, siendo esta la siguiente:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times P \times q}{e^2 \times (N - 1) \times Z^2 \times P \times q}$$

N = población = 414

Z = confianza (95% = 1.96)

p = probabilidad de ocurrencia (éxito) 50% = 0.5

Q = 50% = 0.5 (probabilidad de no ocurrencia / fracaso)

e = 5% error de estimación = 0.05

n = tamaño de la muestra

$$n = \frac{414 \times (0.196)^2 \times 0.50 \times 0.50}{(0.05)^2 \times (414 - 1) + (1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n = \frac{414 \times 3.8416 \times 0.25}{0.0025 \times 413 + 3.8416 \times 0.25} \rightarrow n = \frac{397.6056}{1,0325 + 0.9604} \rightarrow n = \frac{397.6056}{1.9929}$$

$$\rightarrow n = 199,51 \rightarrow n = 200$$

$$Y; m = \frac{P \times M}{N}$$

De donde:

P = población por sector

M = muestra total

N = población total

m = tamaño de la muestra por sector

$$m = \frac{P \times M}{N} = \frac{10 \times 200}{414} = \frac{2.000}{414}$$

$$m = 4,83 = 5 \text{ Jueces de trabajo}$$

Tabla 3. Alineación Artículos Constitución, Código de Trabajo, LOSEP

	Jueces de trabajo		Inspectores de trabajo		Abogados de trabajo	
	f	%	f	%	f	%
Muy de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
De acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Indiferente	0	0%	0	0%	0	0%
Muy en desacuerdo	3	60%	4	80%	143	75%
En desacuerdo	2	40%	1	20%	47	25%
Total	5	100%	5	100%	190	100%

Elaborado por: Ab. Eder Cerezo

Tabla 4. Violación de derechos en la parte patronal.

	Jueces de trabajo		Inspectores de trabajo		Abogados de trabajo	
	f	%	f	%	f	%
Muy de acuerdo	2	40%	3	60%	147%	77%
De acuerdo	2	40%	1	20%	39%	21%
Indiferente	1	20%	1	20%	4%	2%
Muy en desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
En desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Total	5	100%	5	100%	190	100%

Elaborado por: Ab. Eder Cerezo

Tabla 5. Renuncia voluntaria del Trabajador no está tipificada

	Jueces de trabajo		Inspectores de trabajo		Abogados de trabajo	
	f	%	f	%	f	%
Muy de acuerdo	2	40%	2	40%	119	63%
De acuerdo	2	40%	2	40%	64	34%
Indiferente	0	0%	1	20%	2	1%
Muy en desacuerdo	1	20%	0	0%	3	1%
En desacuerdo	0	0%	0	0%	2	1%
Total	5	100%	5	100%	190	100%

Elaborado por: Ab. Eder Cerezo

Tabla 6. “Acuerdo de Partes” en Artículo 169 del Código de Trabajo.

	Jueces de trabajo		Inspectores de trabajo		Abogados de trabajo	
	f	%	f	%	f	%
Muy de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
De acuerdo	0	0%	0	0%	15	8%
Indiferente	0	0%	0	0%	8	4%
En desacuerdo	3	60%	4	80%	102	54%
Muy en desacuerdo	2	40%	1	20%	65	34%
Total	5	100%	5	100%	190	100%

Elaborado por: Ab. Eder Cerezo

Tabla 7. Reformar Artículo 169 del Código de Trabajo.

	Jueces de trabajo		Inspectores de trabajo		Abogados de trabajo	
	f	%	f	%	f	%
Muy de acuerdo	2	40%	4	80	88	46%
De acuerdo	2	40%	0	0%	79	42%
Indiferente	1	20%	1	20%	2	1%
Muy en desacuerdo	0	0%	0	0%	13	7%
En desacuerdo	0	0%	0	0%	8	4%
Total	5	100%	5	100%	190	100%

Elaborado por: Ab. Eder Cerezo

Tabla 8. Artículos contradictorios a la nota de renuncia voluntaria

	Jueces de trabajo		Inspectores de trabajo		Abogados de trabajo	
	f	%	f	%	f	%
Muy de acuerdo	3	60%	4	80%	96	51%
De acuerdo	2	40%	1	20%	79	41%
Indiferente	0	0%	0	0%	10	5%
Muy en desacuerdo	0	0%	0	0%	5	3%
En desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Total	5	100%	5	100%	190	100%

Elaborado por: Ab. Eder Cerezo

Tabla 9. Proyecto de Ley para reformar Artículo 169 Código del Trabajo

	Jueces de trabajo		Inspectores de trabajo		Abogados de trabajo	
	f	%	f	%	f	%
Muy de acuerdo	4	80%	5	100%	164	86%
De acuerdo	0	0%	0	0%	20	10%
Indiferente	1	20%	0	0%	3	2%
Muy en desacuerdo	0	0%	0	0%	3	2%
En desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
Total	5	100%	5	100%	190	100%

Elaborado por: Ab. Eder Cerezo



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Eder Javier Cerezo Zambrano con C.C. No. 1716645682, autor del trabajo de titulación: “La Renuncia Voluntaria del trabajador como forma de culminar la relación laboral”, previo a la obtención del título de **MAGÍSTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO PROCESAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos del autor.
2. Autorizo a la SENESCYT a tener copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 29 de Julio del 2020

EL AUTOR

Ab. Eder Javier Cerezo Zambrano



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	LA RENUNCIA VOLUNTARIA DEL TRABAJADOR COMO FORMA DE CULMINAR LA RELACIÓN LABORAL		
AUTOR(ES)	Ab. Eder Javier Cerezo Zambrano		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Dr. Efraín Duque Ruiz, Msc.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas.		
CARRERA:	Maestría en Derecho con Mención en Derecho Procesal		
TITULO OBTENIDO:	Magíster en Derecho Procesal		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	(29) de (julio) de (2020)	No. DE PÁGINAS:	94
ÁREAS TEMÁTICAS:	Cesación laboral, presentación formal.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Acuerdo de partes, renuncia voluntaria, formalmente presentada.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	<p><i>Antecedentes.</i> 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.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Ab. Eder Javier Cerezo Zambrano Teléfono: 0993295637	E-mail: edercerezo04@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: ANDRES ISAAC OBANDO OCHOA		
	Teléfono: 0992854967		
	E-mail: info.mae_derecho@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			