

## La falta de normativa en la renuncia voluntaria de la relación laboral privada

### The lack of regulations on the voluntary resignation of the private employment relationship

Jonathan Vinicio Carpio Mendoza<sup>1</sup> ([jcarpio4@utmachala.edu.ec](mailto:jcarpio4@utmachala.edu.ec)) (<https://orcid.org/0000-0001-9367-3340>)

Kevin Richard González Calva<sup>2</sup> ([kgonzalez2@utmachala.edu.ec](mailto:kgonzalez2@utmachala.edu.ec)) (<https://orcid.org/0009-0006-5242-3824>)

Armando Rogelio Durán Ocampo<sup>3</sup> ([aduran@utmachala.edu.ec](mailto:aduran@utmachala.edu.ec)) (<https://orcid.org/0000-0002-9524-0538>)

### Resumen

El presente estudio se centra en una de las instituciones más comúnmente utilizadas en la sociedad ecuatoriana para la terminación de los vínculos laborales y que es inexistente en el sistema legislativo nacional, la renuncia voluntaria. Pese a que la mayoría de los trabajadores piensan que esta institución sí existe, en realidad, legalmente no está establecida entre las causales de terminación del contrato individual de trabajo en el Código de Trabajo. Por lo tanto, no es ni legal ni oportuno usarlo, máxime cuando la misma no genera derechos para el trabajador, ni impide que este pueda ejercitar otras acciones contra su empleador en el futuro, o sea, luego de haber expresa o tácitamente renunciado. Se analiza la institución en España y en diversos países de la región latinoamericana, lo que permite hacer un estudio comparado de la misma. Se relaciona la renuncia voluntaria con el principio de irrenunciabilidad de los derechos, se analizan distintas situaciones que se pueden suscitar y se realiza un análisis comparado entre el desahucio y la renuncia teniendo en cuenta su naturaleza jurídica y consecuencias sociales, laborales y económicas.

**Palabras clave:** renuncia, irrenunciabilidad de los derechos, contrato de trabajo, desahucio, derecho.

### Abstract

This essay explores one of the most commonly used institutions in Ecuadorian society for terminating employment relationships, a nonexistent legal system: voluntary resignation. Although most workers believe this institution exists, it is not legally established among the grounds for termination of individual employment contracts in the Labor Code. Therefore, it is neither legal nor appropriate to use it, especially when it does not generate rights for the worker or prevent them from exercising other actions

<sup>1</sup> Estudiante de la carrera Derecho. Universidad Técnica de Machala. Ecuador.

<sup>2</sup> Estudiante de la carrera Derecho. Universidad Técnica de Machala. Ecuador.

<sup>3</sup> Magister en Ciencias Jurídicas. Coordinador de Titulación de la carrera de Derecho, Coordinador de la Maestría en Derecho, Mención Derecho Penal y Criminología. Profesor Titular de la Universidad Técnica de Machala. Ecuador.

against their employer in the future, that is, after having expressly or tacitly resigned. This institution is analyzed in Spain and in various Latin American countries, allowing for a comparative study of it. Voluntary resignation is related to the principle of non-waivability of rights, different situations that may arise are analyzed, and a comparative analysis is made between eviction and resignation, taking into account their legal nature and social, labor, and economic consequences.

**Key words:** waiver, non-waivability of rights, employment contract, eviction.

## Introducción

El presente estudio se realiza en el contexto de las relaciones jurídicas laborales del Estado ecuatoriano, específicamente, en lo concerniente a las relaciones laborales privadas y no aquellas que están relacionadas con el sector público. Se trata, en esencia, sobre la imposibilidad de la terminación laboral utilizando como causa la renuncia voluntaria, puesto que, el artículo 169 del Código de Trabajo (Asamblea Nacional de Ecuador, 2005) no prevé esta figura como una de las causas de terminación de la relación laboral sin que, en muchos casos, implique, a su vez, una renuncia a derechos laborales. En la práctica laboral, el hecho de que las personas se vean obligadas a presentar una renuncia voluntaria produce una serie de efectos jurídicos y, a su vez, genera un problema real para los empleadores porque a pesar de que utilizan esta figura, la renuncia voluntaria no impide que el trabajador reclame violaciones a sus derechos como pasa, por ejemplo, en los casos donde posteriormente interponen una denuncia ante el Ministerio del Trabajo por acoso laboral.

Según Garcés Ponce (2021):

La renuncia en relación al sector laboral se puede definir de manera sencilla como aquella voluntad expresa por parte del trabajador a su empleador de no continuar con el trabajo, la misma que debe realizarse de manera legal y por escrito con un tiempo adecuado de anticipación para que el empleador pueda prescindir de sus servicios, buscarle remplazo y preparar la liquidación del trabajador que esta con la voluntad de dar por terminado su dependencia laboral. (p. 49)

O sea, la institución supone que es el trabajador, quien, de modo unilateral, decide terminar la relación laboral de manera voluntaria y expresa, sin que por ello el empleador le pueda exigir nada. Asimismo, la manifestación de voluntad ha de ser clara y por escrito, requisitos que, por demás, se pueden interpretar de la lógica jurídica civil porque el código laboral ecuatoriano no hace referencia a ello de manera concreta. No obstante, es una figura que a diario se pone de manifiesto en el contexto laboral real.

El problema surge, fundamentalmente, cuando el patrono adiciona exigencias laborales a las actividades que debe realizar el trabajador, las mismas que, si bien pueden estar dentro de sus atribuciones concretamente definidas en el contrato, el exceso de ellas ocasiona agotamiento, trastornos psicológicos, estrés laboral, etcétera y, a su vez, constituyen riesgos psicosociales para las personas que prestan sus servicios profesionales. En tales circunstancias, los trabajadores se ven obligados a dejar de

cumplir sus labores con motivo de que no pueden sostener sus actividades de manera constante sin que ello afecte su salud física y emocional.

Respecto a la institución de la renuncia voluntaria, existe coincidencia, casi exacta, de su tratamiento en la región latinoamericana, no obstante, es importante revisar lo que al respecto ha descrito la madre patria del Ecuador, como un antecedente del pensamiento nacional en este sentido y del tratamiento jurídico. En este caso, los españoles distinguen entre preaviso de baja voluntaria y renuncia laboral, respecto a la primera manifiesta que se trata de una manifestación unilateral de voluntad del trabajador de terminar su relación laboral y que debe comunicarle a su empleador obligatoriamente pero sin darle ninguna razón en particular; cuando se trata de renuncia voluntaria, la manifestación de voluntad de terminar la relación laboral si ha de estar motivada, o sea, el trabajador ha de tener alguna excusa para dar por terminada la relación laboral, un ejemplo sería, un incumplimiento por parte de la empresa y que obliga al trabajador a renunciar.

El preaviso de baja voluntaria está determinado, generalmente en los convenios colectivos de trabajo, lo cual deriva de la aplicación y observancia del Estatuto de los Trabajadores en España (Boletín Oficial del Estado español No. 255, 2015), en el que se establece que estos podrán determinar el tiempo que, con anticipación, el trabajador notificar a su empleador de su deseo de dar por terminada la relación laboral. En caso de que el trabajador no entregue el preaviso a su empleador puede tener como consecuencias que se le reste en el acta de finiquito, dependiendo de lo establecido en el convenio, no procede derecho de indemnización, sin embargo, procede el derecho a la liquidación sobre lo dejado de percibir y el salario de lo trabajado en el mes que se comunicó la intención de la baja voluntaria (Ríos & HR & Legal Copywriter @PayFit, 2025).

Como quedó establecido anteriormente, al existir una solicitud de baja voluntaria el trabajador tendrá que laborar normalmente unos quince días después de haber notificado de su intención al empleador, pero, en el caso de la renuncia o baja sin previo aviso, el trabajador desea dar por terminada su relación laboral de manera inmediata y no tiene la intención de permanecer más tiempo en la empresa o trabajo, en tales casos, la empresa podrá descontar del finiquito los días de ausencia injustificadas del trabajador, también podrá descontar el doble, o sea el salario correspondiente a dos días por cada día de previo aviso no trabajado lo que se da en algunos casos más extremos y dependiendo de lo establecido en el convenio colectivo de trabajo. Por último, podrá reclamar al trabajador el pago de la cantidad adeudada si el finiquito no fuera suficiente para cubrir la sanción (Indeed, 2024).

Según la normativa constitucional nacional, específicamente, lo preceptuado en el artículo 326 numeral 2 "Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario" (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008), con ello queda claro que cualquier estipulación normativa o cualquier disposición jurisprudencial que, relacionada con el tema concreto, disponga algo que implique la

obligación de renunciar a derechos del trabajador con motivo de la renuncia voluntaria, estaría a la vez, implicando una renuncia de los derechos laborales y, por tanto, sería absolutamente nula.

El vacío legal al que se hará especial referencia en la presente investigación, ha sido utilizado en muchas ocasiones como la excusa perfecta para arbitrariedades de los patronos y ha implicado, muchas veces, la pérdida de oportunidades para reclamar derechos a los trabajadores. Es bastante común, por poner un ejemplo, que los empleadores utilicen esta figura para ejercitar presión sobre los trabajadores al obligarlos a firmar cartas de renuncia voluntaria, o lo que es peor, cartas en blanco al inicio de la relación laboral, las que luego pueden utilizar para poder justificar, legítimamente, en apariencia de buen Derecho, despidos sin indemnización.

Según Villagrán Salas (2014) en su tesis “La carta de renuncia y el derecho a la estabilidad laboral” expone los vicios en el consentimiento al momento de firmar la carta de renuncia, entre los que señala: la ingenuidad del trabajador cuando es engañado sobre el contenido de un documento que le hacen firmar o el dolo, cuando el empleador hace firmar al trabajador papeles en blanco para supuestas diligencias administrativas o explicándoles que ello es necesario para suplir errores o eventualidades. También es relativamente frecuente, según la autora, que se ejercite sobre el trabajador violencia psicológica, lo que denomina como chantaje, específicamente se trata de la situación donde el empleador amenaza al trabajador con no renovar el contrato si no firma la carta de renuncia o el documento en blanco o, simplemente, les crean un mal ambiente laboral para obligarles a renunciar a sus derechos.

Con base a los argumentos anteriores y a las situaciones prácticas frecuentes que se suscitan en la práctica laboral del Ecuador (Villagrán Salas, 2014) analiza una experiencia que, motivada por razones similares, se utiliza en el Estado de Chile y es que, el empleado debería de presentarle a su empleador la renuncia voluntaria con anticipación, dependiendo del término que se disponga en el contrato, convenio u otro documento suscrito por las partes, asimismo, que esta comunicación se realice formalmente y por escrito, una vez recibida por el empleador, debería la renuncia voluntaria ser ratificada por un tercero que, bien podría ser el inspector del trabajo o un notario público, los cuales tendrían el encargo de verificar la buena fe de las partes suscriptoras y evitar, con ello, por una parte, que se vulneren derechos laborales del trabajador y por otra, que el empleador tenga la posibilidad de defenderse ante la denuncia infundada y maliciosa del trabajador (Villagrán Salas, 2014).

Con base en estas cuestiones, el problema jurídico a resolver en la presente investigación redunda en la necesidad de que se establezcan legalmente los presupuestos necesarios para que, la renuncia voluntaria en el ámbito laboral privado, tenga legitimidad y constituya una garantía para los derechos de la persona que desea solicitarla, así como, para el empleador, en el ejercicio de su defensa cuando el proceso en realidad se haya hecho de manera legítima, pero, esta legitimidad depende de que el vacío legal sea cubierto. En tal sentido se plantea como objetivo general, analizar la

normativa laboral latinoamericana y verificar cómo se instituye la renuncia voluntaria en estas legislaciones, de modo que, se pueda realizar una propuesta viable para su inclusión como causa de terminación del contrato individual de trabajo en Ecuador.

La metodología de la investigación que se utiliza en este trabajo se enmarca en un enfoque cualitativo que utiliza como método el análisis documentológico, donde se indaga por medio del examen sistemático de normas nacionales e internacionales, jurisprudencia, tesis, libros y otras fuentes bibliográficas afines con su objeto. Todos los documentos analizados se han escogido teniendo en cuenta su pertinencia, su actualidad y su especial relevancia y relación con el tema de investigación. Se emplean métodos de la investigación jurídica, tales como: la revisión de bibliografía exhaustiva, la categorización temática y el análisis de contenidos.

Respecto a los resultados se puede decir que se ha evidenciado que existen patrones recurrentes en los diferentes análisis y discursos académicos, respecto al vacío institucional de la renuncia voluntaria en el ámbito laboral privado y puntos de coincidencia en la proposición que al respecto realizan los doctrinarios. La discusión en torno al tema estuvo centrada en contrastar los resultados obtenidos en investigaciones anteriores, de lo que se extrajo aportes significativos y se definió la línea de investigación a seguir. La metodología empleada permitió un análisis profundo del tema sin la necesidad de recurrir a realizar trabajo de campo y a su vez, permitió arribar a conclusiones fundamentadas y concretas.

## **Desarrollo**

### *La renuncia voluntaria como causa de terminación del contrato de trabajo*

Para poder definir “renuncia voluntaria” en el ámbito laboral, es necesario partir de quién lo solicita y es el trabajador que, de manera unilateral e inesperada, un día decide dar por terminada su relación laboral con el empleador. No obstante, la figura jurídico laboral de renuncia voluntaria debe cumplir, normalmente, ciertas formalidades para que pueda ser válida, garantista de derechos del trabajador y del empleador, de modo que, a su vez, se eviten conflictos derivados del propio acto de renuncia.

A criterio de Flores Zambrano (2023):

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. (p. 8)

Este criterio es el que en la práctica se ha venido sosteniendo para la resolución de reclamos donde el empleado, luego de haber firmado su acta de finiquito o documento donde renuncia voluntariamente ante el empleador, pone una denuncia ante el Ministerio del Trabajo o una demanda ante el juez competente, sin embargo, la institución, legalmente, ni siquiera existe en la legislación laboral ordinaria ni tampoco

se establecen requerimientos o penalidades para las partes sujetos de la relación jurídico laboral.

El autor Mera Avendaño (2022) relaciona esta institución de renuncia voluntaria con los trastornos psicológicos y los daños sociales que le provoca al trabajador, teniendo en cuenta que, a su criterio, la mayoría de las renunciaciones voluntarias son resultado de una situación de acoso laboral. Es curioso e importante, hacer referencia al artículo 172 del Código de Trabajo, el que establece como causa de terminación del contrato de trabajo, por determinación unilateral y voluntaria del trabajador, cuando este es víctima de acoso laboral, según lo establecido en el numeral 4, o sea: “En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales” (Asamblea Nacional de Ecuador, 2005).

Como puede visualizarse, la comunicación previa que, en la legislación laboral del Estado ecuatoriano es parte de un proceso administrativo denominado “visto bueno” (Asamblea Nacional de Ecuador, 2005, p. 149) en virtud del cual el trabajador o el empleador, cuando se produzca alguna de las situaciones previstas en el artículo 172 o 173 del Código de Trabajo, podrá iniciar el trámite tendiente a terminar la relación laboral, sin embargo, no existe una razón para dar por terminada la relación laboral de manera pacífica y resolutive, como lo podría llegar a ser la renuncia voluntaria del trabajador. Necesariamente hay que afrontar una situación de enojo para que proceda de manera legal, la renuncia del trabajador y existan garantías para los empleadores o trabajadores, según corresponda.

Como conclusión anticipada del tema que se desarrolla, puede indicarse con certeza que, al menos en el ámbito particular, la normativa ecuatoriana es omisa al regular la renuncia voluntaria como causa de terminación de la relación jurídico laboral, sin embargo, tanto en la práctica administrativa como en la práctica judicial, numerosos autores incluso, abogados, son coincidentes en considerarla como una forma de terminación de la relación contractual de mutuo acuerdo, sin embargo, no legítima ni excluyente de otros derechos derivados de los efectos jurídicos que ha de producir la resolución de este contrato.

Según Ecuador Legal (2025) cuando una persona renuncia voluntariamente a su trabajo está aceptando una causal que es el acuerdo entre las partes, en virtud de lo cual el trabajador tendrá derecho a recibir del empleador el equivalente al 25 por ciento del equivalente a la última remuneración percibida por cada año de trabajo más, los adeudos pendientes de días trabajados, vacaciones dejadas de percibir, fondos de reserva, décimos y utilidades que correspondan, que es a lo que se denomina liquidación. También se señala que, para ello, debe el empleado entregar una carta de renuncia escrita en la cual ha de consignar, la fecha, la persona a la que está dirigida la carta, la declaración clara de la intención de renunciar, el último día de trabajo, una nota de gratuidad si lo considera pertinente, la disponibilidad para el proceso de transición y reemplazo, la despedida y la firma física o digital.

### *Tratamiento jurídico comparado de la renuncia voluntaria*

En el caso de la legislación colombiana aplicable a las relaciones laborales, esto es, principalmente, el Código Sustantivo del Trabajo (Ospina Pérez, 1950), se determina que el contrato de trabajo puede terminar por decisión unilateral del trabajador y distingue dos situaciones distintas en las que se puede dar, el previo aviso y sin previo aviso, con las particularidades de cada caso no siendo necesaria, justificación alguna. Entre las formalidades para que esta renuncia tenga lugar, no son absolutamente exigibles ninguna en particular, no obstante, si es recomendable la información previa de unos 15 días por regla general. Concretamente, el artículo 62.1 de esta norma hace referencia a las causas generales por las que termina el contrato laboral, entre las que se encuentra, en el inciso g) “por decisión unilateral” (p. 5), lo que incluye no solo la determinación del trabajador sino también, del empleador.

En el caso de la legislación peruana, o sea, según lo establecido en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Legislativo No. 728, 1997) los trabajadores pueden dar por terminada su relación laboral de manera unilateral, a través de la renuncia voluntaria que la legislación ha definido en el artículo 52, inciso b) como: “La renuncia o retiro voluntario del trabajador” (p. 10). No obstante, en esta ley si hay una exigencia al trabajador de algunas formalidades que ha de cumplir y que están definidas taxativamente, esto es, que lo comunique por escrito y con un plazo de 30 días anticipados, según se determina en el artículo 54 de la misma ley. Este, también señala que, podrá prescindirse de ese espacio de tiempo de comunicación a solicitud del trabajador o por iniciativa del empleador, y en todo caso “El acuerdo para poner término a una relación laboral por mutuo disenso debe constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales” (Decreto Legislativo No. 728, 1997, p. 10).

En la misma línea de regulación se encuentra el Estado chileno, el cual, también reconoce la renuncia voluntaria como causa de terminación de la relaciones laborales y, coincidentemente, señala que se debe dar previo aviso de la intención de terminación de la relación laboral con no menos de 30 días de anticipación y, en todo caso, el acta de finiquito o liquidación correspondiente debe ser autenticada por un ministro de fe, que puede ser: un notario público o un inspector del trabajo (DT Derechos Laborales, Diálogo Social, Trabajo Decente, 2021).

En el caso de Argentina, la Ley No. 20.744 o, también denominada como, Ley de Contrato de Trabajo (Congreso de la Nación Argentina, 1976) reconoce también la renuncia como institución que permite la terminación de la relación laboral en su artículo 240, donde se establece que:

La extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador, medie o no preaviso, como requisito para su validez, deberá formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el trabajador a su empleador o ante la autoridad administrativa del trabajo.

Los despachos telegráficos serán expedidos por las oficinas de correo en forma gratuita, requiriéndose la presencia personal del remitente y la justificación de su identidad.

Cuando la renuncia se formalizara ante la autoridad administrativa ésta dará inmediata comunicación de la misma al empleador, siendo ello suficiente a los fines del artículo 235 de esta ley. (p. 68)

Con lo expresado anteriormente, queda establecido que lo que cambia son las formalidades para que se instituya la renuncia voluntaria del trabajador, pero es perfectamente admitida.

Finalmente, en el caso del Estado mexicano, la Ley Federal del Trabajo determina que tanto el empleador como el trabajador mexicano puede rescindir la relación laboral sin consecuencias para uno u otro, cuando exista alguna causa justificada para ello, las que quedan descritas por la propia norma en el artículo 47 para el patrono y el 51 para el empleado, para lo cual no existe una formalidad específica ni ninguna exigencia legal, simplemente la intención de dar por terminada la relación laboral (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 1970).

En esta sistemática, casi todos los países latinoamericanos y del Caribe, tienen de un modo u otro instituida la renuncia voluntaria como causa de terminación de la relación laboral privada, las que por la propia naturaleza de sus consecuencias, también exigen, como regla general el cumplimiento de determinadas formalidades pero que, en definitiva, le permiten al trabajador dar por terminada su relación laboral de forma legítima y sin presunciones necesarias de sacrificio de derechos laborales del trabajador, como suele suceder en el sector laboral ecuatoriano.

#### *Principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador y su relación con la renuncia voluntaria*

El problema fundamental que se presenta en el caso que nos ocupa es que se ponen en peligro los derechos del trabajador cuando las entidades los obligan de un modo u otro a renunciar, sea por falta de pago, acoso laboral, incumplimiento de las cláusulas del contrato, sobrecarga laboral, coacción o, por cualquier otro motivo, el trabajador se ve obligado a abandonar su puesto de trabajo presentando una carta de renuncia, aparentemente voluntaria. De ahí, la importancia de analizar el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

Este principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador en el Estado ecuatoriano tiene rango constitucional, o sea, la protección de los derechos del trabajador en el caso de la nación ecuatoriana son una prioridad hoy en día para su sociedad y, consecuentemente, para el Estado. El principio objeto de referencia indica que los derechos del trabajador reconocidos por el Código de Trabajo, por la Ley Orgánica del Servicio Público, por la Constitución de la República del Ecuador o por cualquier otra norma de igual o inferior rango, son irrenunciables y, por tanto, ni el propio trabajador, de manera consciente y voluntaria, podrá renunciar expresamente a ellos (Reyes Javier, 2023).

Un argumento coincidente en relación a este principio es que su naturaleza jurídica está dada por la consideración, generalizada, de que es necesario proteger al trabajador



teniendo en cuenta que es la parte débil de la relación jurídico laboral, ante la posibilidad de abusos, coacciones u otras conductas que pudiera ejecutar el empleador desde su posición de poder. Este principio está regulado en el artículo 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador al establecer: “Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: (...) 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008, p. 162), en el mismo sentido y tal cual, se establece también en el artículo 4 del Código de Trabajo (Asamblea Nacional de Ecuador, 2005).

En el contexto ecuatoriano es muy común que, al terminar una relación laboral, los trabajadores y los empleadores procuren llegar a acuerdos a través de procesos de mediación, en los cuales se suele engañar de alguna manera al trabajador para que acceda a una cantidad de dinero determinada, inferior a la que le corresponde, por concepto de indemnización, liquidación, desahucio u otros motivos análogos. Tales estipulaciones son nulas de pleno derecho, por lo tanto, inexistentes a los efectos jurídicos. Con ello muchos procesos judiciales son beneficiosos para el trabajador, no así para el empleador e incluso, para el mediador que lo ha permitido.

No obstante, el principio tampoco es infalible, existen algunas cuestiones que es preciso investigar, argumentar y resolver respecto a su aplicación y persistencia y, es que, la prescripción de las acciones legales para reclamar derechos del trabajador, por ejemplo, limita el ejercicio de este derecho por el simple transcurso del tiempo, donde el trabajador puede perder la oportunidad de reclamar pese a la manifiesta vulneración de sus derechos. En tal sentido, la investigación realizada por (Bayas Morejón & Solorzano Macay, 2021) fundamenta la necesidad de una reforma que garantice el alcance de los derechos del trabajador pese a su falta de diligencia por desconocimiento procesal o desinformación legal.

Otra razón que puede dar lugar a la vulneración por renuncia de los derechos laborales es la falta de mecanismos de control que resulten efectivos a la hora de velar por los derechos del trabajador y la obligación de respeto que le asiste al empleador, asimismo, no existen en la ley ni se ha determinado aún, el modo de proceder contra las violaciones del principio de irrenunciabilidad propiamente dicho, a no ser, la nulidad del acto impugnado o denunciado. Por ello, es importante realizar un proceso de fortalecimiento de la inspección laboral, de modo que se exija el cumplimiento de las normas laborales. Asimismo, buscar el modo de que las personas conozcan sus derechos laborales y su derecho a no renunciar a ellos.

En relación con la renuncia voluntaria, las personas deberían saber y estar al tanto de que, si bien no es obligatorio trabajar para un empleador y, por tanto, el trabajador tiene derecho a renunciar eso no implica que el patrono pueda obligar al trabajador a renunciar a su trabajo y que, si lo que quiere es despedirlo directamente, tiene que pagarle su respectiva indemnización, según lo determinado en el Código de Trabajo del Estado ecuatoriano. Toda forma de persecución laboral que implique para el trabajador la obligación de renunciar a sus derechos, en este caso, al trabajo, debe ser

sancionada de manera severa y ejemplarizante, para que no se repita nuevamente en el futuro.

Con todo ello, queda claro y establecido legalmente que, el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales es fundamental para garantizar los derechos del trabajador, para conseguir la equidad y la justicia que supone la terminación de una relación laboral. Este no solo está reconocido en la legislación nacional del Ecuador ni es exclusivo de ella, sino que es un principio casi universal y que está expresamente contemplado en casi toda la región latinoamericana, aunque de manera distinta. No obstante, su aplicación y su efectividad están supeditados a una serie de esfuerzos continuos en los que se logren superar las dificultades que se presentan en su alcance como garantía de los trabajadores.

#### *Diferencias entre el desahucio y la renuncia voluntaria en la legislación laboral ecuatoriana*

La institución más parecida a la renuncia voluntaria del trabajador que existe en la legislación ecuatoriana es el desahucio, la cual está regulada en el artículo 184 del Código de Trabajo y en la que se establece que:

Es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Dicha notificación se realizará con al menos quince días del cese definitivo de las labores, dicho plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso. (Asamblea Nacional de Ecuador, 2005, p. 67)

O sea, se trata de un procedimiento en virtud del cual el trabajador puede solicitar la terminación de su relación laboral y que tiene una naturaleza jurídica distinta a la renuncia voluntaria, así como también lo es, teniendo en cuenta los efectos jurídicos que produce; por ejemplo, en el caso de desahucio, resulta necesario pagar una bonificación al trabajador por este concepto, tal y como establece el artículo 185 de la referida norma:

Bonificaciones por desahucio. - En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes. El empleador, en el plazo de quince días posteriores al aviso del desahucio, procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones correspondientes y demás derechos que le correspondan a la persona trabajadora, de conformidad con la ley y sin perjuicio de las facultades de control del Ministerio rector del trabajo. (Asamblea Nacional de Ecuador, 2005, p. 67)

Sin embargo, en el caso de renuncia voluntaria por decisión unilateral del trabajador la bonificación por desahucio no corresponde ni será obligatorio su pago. Al menos no lo dice expresamente la ley, solo la prevé para los casos donde la relación laboral termine como consecuencia del acuerdo de ambas partes.

En caso de desahucio, el trabajador debe presentar una solicitud previa al empleador con un tiempo de 15 días de anticipación, donde le manifieste claramente su intención de dar por terminada la relación laboral de manera voluntaria y sin necesidad de establecer razones concretas, ello lo puede hacer de dos formas, física y electrónicamente, para lo cual no resulta necesario denunciar ante el Ministerio del Trabajo ni realizar ningún otro proceso previo, pero sí resulta pertinente dejar constancia de la notificación entregada para evitar posibles controversias luego sobre si se hizo o no la comunicación al empleador.

Una vez recibida la comunicación por parte del empleador y de parte de su trabajador, el primero queda obligado al pago de la bonificación, que según lo antes señalado es del 25 por ciento de cada año trabajado y calculado a partir de la última remuneración percibida, lo que será sumado a otros derechos laborales que le correspondan al trabajador, tales como: la remuneraciones pendientes de los decimoterceros y cuartos si no se han recibido, el pago de utilidades no abonados y el de vacaciones no gozadas. Estos pagos no son garantizados en un caso de renuncia voluntaria, lo cual, puede resultar injusto en no pocas ocasiones.

En el análisis concreto del tema se ha creado jurisprudencia interesante desde la Corte Nacional de Justicia, sin embargo, no se ha resuelto el vacío legal expuesto y desarrollado en el presente trabajo de investigación, tal es el caso de la Sentencia No. 0761-2013-SL de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia donde se hace un especial análisis sobre las diferencias sustanciales entre el desahucio y la separación voluntaria o renuncia (VLex, 2013). Asimismo, con sentido similar al anterior caso, la Resolución 03-2025 de la Corte Nacional de Justicia (Corte Nacional de Justicia, 2025) resolvió establecer que un trabajador que haya decidido terminar su relación laboral por separación o retiro voluntario no podrá acogerse a la bonificación por desahucio.

## **Conclusiones**

En el Estado ecuatoriano se ha equiparado el concepto de renuncia voluntaria al concepto de acuerdo entre las partes como causa de terminación del contrato individual de trabajo, sin embargo, ni técnica ni teóricamente es lo mismo ni tienen una naturaleza jurídica similar como institución jurídica, teniendo en cuenta que no debe causar los mismos efectos jurídicos y económicos ni para el trabajador ni para el empleador, dado que, en cualquier circunstancia fáctica en la que se dé, puede causar un perjuicio para uno u otro. El hecho de que persista la laguna legal en la legislación laboral da lugar a que las personas en su relación jurídico laboral, la utilicen de manera arbitraria e inadecuada.

La renuncia voluntaria, en muchos casos, puede ser y es utilizada como un mecanismo de vulneración de los derechos de los trabajadores, con lo cual, éste, que es el más débil de la relación jurídico laboral, queda en indefensión, porque probablemente no tenga los mecanismos ni el conocimiento necesario para defenderse de la agresión de su patrono. Pero también es cierto que el empleador puede sufrir afectaciones por parte

de sus trabajadores cuando estos solicitan, sin más, de un día para otro, su baja laboral, debido a que probablemente haya invertido en él recursos, tiempo, educación teórica y práctica y, cuando su trabajador debidamente preparado y capacitado se sintió listo, decidió abandonarlo para irse a trabajar con otro empleador o por su propia cuenta; ello también es una afectación que debería tener consecuencias jurídicas, sino es así, podría vulnerarse el principio de igualdad entre las partes al contratar.

No existen mecanismos, ni administrativos internos, ni por parte del Ministerio del Trabajo para revisar con regularidad y rigurosidad las terminaciones laborales por esta causa de renuncia voluntaria en las instituciones privadas, hecho que es de conocimiento público y notorio para los empleadores que, sin más, invitan a sus trabajadores a renunciar a sus empleos cuando no están conformes con sus exigencias. Esto, es una práctica generalizada en Ecuador y muy poco denunciada en realidad, ante el Ministerio del Trabajo, salvo que el trabajador sea abogado o tenga la suerte de que algún abogado le explique, en primer lugar, que tenía derecho al desahucio y, en segundo lugar, que no podía pedirles labores adicionales o distintas a las establecidas en el contrato de trabajo y, si así fuere, no podían invitarlo a renunciar sino despedirlo y pagarle su consecuente indemnización.

El principio de irrenunciabilidad de los derechos protege al trabajador frente a arbitrariedades que puede cometer el empleador, pero tampoco es un principio infalible que con solo su estipulación normativa puedan resolverse los problemas que a diario se dan entre empleadores y trabajadores, en los que estos últimos se ven obligados a renunciar a derechos para alcanzar otros o, al menos, una parte de esos derechos. Una de las razones de estos problemas radica en la falta de conocimiento sobre la legislación laboral, otra es el costo de los abogados y el temor de las personas para consultar sobre sus derechos y el cómo debe proceder ante el empleador para que estos no se vean vulnerados.

Resulta imperioso que el órgano legislativo del Ecuador modifique el artículo 169 del Código de Trabajo, de modo que se incluya la renuncia voluntaria como una de las causas que da lugar a la terminación del contrato individual de trabajo. Asimismo, que se establezca un procedimiento para su solicitud que, además, pueda ser verificado y que, en él, se garanticen los derechos y obligaciones de las partes, sujetos de ese acto jurídico que van a dar por terminado un contrato tan importante como lo es el laboral, sustento de la vida y de la familia.

### Referencias bibliográficas

Asamblea Constituyente del Ecuador (20 de 10 de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449.  
[https://www.defensa.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)

- Asamblea Nacional de Ecuador (16 de 12 de 2005). *Código de Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167.  
[https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal\\_a2/Código%20del%20Trabajo.pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/Código%20del%20Trabajo.pdf)
- Bayas Morejón, T. & Solorzano Macay, C. (2021). *El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales frente a la prescripción de la acción laboral*.  
<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/13576/1/UB-DER-PI-007-2021.pdf>
- Boletín Oficial del Estado español No. 255 (23 de 10 de 2015). *Real Decreto Legislativo 2/2015*. Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.  
[https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/abrir\\_pdf.php?id=PUB-DT-2025-139](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2025-139)
- Congreso de la Nación Argentina (21 de 05 de 1976). *Ley de Contrato de Trabajo No. 20.744*. Boletín Oficial.  
[http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/legislacion/Ley\\_020744\\_1976.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/legislacion/Ley_020744_1976.pdf)
- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos (01 de 04 de 1970). *Ley Federal del Trabajo*, Diario Oficial de la Federación.  
[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044\\_Ley\\_Federal\\_del\\_Trabajo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf)
- Corte Nacional de Justicia (22 de 01 de 2025).  
<https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/resoluciones/2025/03-2025-Bonificacion-por-deshaucio-por-separacion-o-retiro-voluntario.pdf>
- Decreto Legislativo No. 728. (27 de 03 de 1997). *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Diario Oficial El Peruano.  
[https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_per\\_dl728.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf)
- DT Derechos Laborales, Diálogo Social, Trabajo Docente. (01 de 12 de 2021). *¿Qué es la Renuncia Voluntaria?* <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-120670.html>
- Ecuador Legal (01 de 04 de 2025). *Renuncia voluntaria al trabajo*.  
<https://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/renuncia-voluntaria/>
- Flores Zambrano, J. D. (2023). *La renuncia voluntaria del trabajador al derecho de la seguridad social frente al principio de irrenunciabilidad*.  
<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/16982/1/UI-DER-PDI-008-2023.pdf>
- Garcés Ponce, M. A. (01 de 2021). *La renuncia sin liquidación y la terminación del contrato de trabajo*.  
<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/12722/1/GARCES%20%20PONCE%20MICHAEL%20ALEJANDRO.pdf>

- Indeed. (02 de 08 de 2024). *Qué es una baja voluntaria sin preaviso y qué consecuencias tiene.* [https://es.indeed.com/orientacion-laboral/desarrollo-profesional/baja-voluntariasinpreaviso?aceid=&gad\\_source=1&gad\\_campaignid=17292416377&gbraid](https://es.indeed.com/orientacion-laboral/desarrollo-profesional/baja-voluntariasinpreaviso?aceid=&gad_source=1&gad_campaignid=17292416377&gbraid)
- Mera Avendaño, I. (2022). *La renuncia frente al acoso laboral ejecutado por el empleador y sus consecuencias jurídicas.* <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/9484/1/Mera%20Avenda%C3%B1o%20I.%20%282022%29%20La%20renuncia%20frente%20al%20acoso%20laboral%20>
- Ospina Pérez, M. (05 de 08 de 1950). *Decreto 2663.* [https://sidn.ramajudicial.gov.co/SIDN/NORMATIVA/TEXTOS\\_COMPLETOS/5\\_DECRETOS/DECRETOS%201950/](https://sidn.ramajudicial.gov.co/SIDN/NORMATIVA/TEXTOS_COMPLETOS/5_DECRETOS/DECRETOS%201950/)
- Reyes Javier, G. (10 de 2023). *Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales reconocidos por la ley 31131 en Lima Sur 2022.* <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2789/Daniel%20Reyes%20Javier%20German%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ríos, K. & HR & Legal Copywriter @PayFit. (12 de 02 de 2025). *PayFit. ¿Cuándo hay que dar el preaviso de baja voluntaria?* <https://payfit.com/es/contenido-practico/preaviso-baja-voluntaria/>
- Villagrán Salas, B. (2014). *La carta de renuncia y el derecho a la estabilidad laboral.* <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/2808/1/TUAAB055-2014.pdf>
- VLex (14 de 10 de 2013). *Sentencia n° 0761-2013-SL de Sala de Lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia.* <https://vlex.ec/vid/593934598>

Conflicto de intereses: Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

Contribución de los autores: Los autores participaron en la búsqueda y análisis de la información para el artículo, así como en su diseño y redacción.