

The public sector worker: Forced resignation and the violation of labor rights.

El trabajador del sector público: La renuncia obligatoria y la violación de los derechos laborales.

Autores:

Pérez-Ruíz, Marlon Estiven
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Cuenca– Ecuador



marlon.perez.27@est.ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0007-4375-9534>

Zamora-Vázquez, Ana Fabiola
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Cuenca– Ecuador



afzamorav@ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-1611-5801>

Fechas de recepción: 24-MAY-2025 aceptación: 24-JUN-2025 publicación: 30-JUN-2025



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>



Resumen

Este trabajo analiza la práctica de la renuncia obligatoria en el sector público ecuatoriano como una forma encubierta de desvinculación laboral forzada que vulnera derechos constitucionales y tratados internacionales de derechos laborales. A pesar del marco jurídico existente —como la Constitución del Ecuador, el Código de Trabajo y convenios de la OIT—, esta práctica persiste debido a vacíos legales, falta de mecanismos de control y debilidad institucional. A través de un enfoque cualitativo, basado en la revisión bibliográfica, análisis jurídico y estudio de casos, el autor identifica que la renuncia obligatoria es una práctica sistemática impulsada por presiones administrativas, amenazas y ambientes laborales hostiles. Afecta especialmente a trabajadores con altos salarios o mayor antigüedad, reproduciendo desigualdades estructurales y precarizando el empleo público. Se proponen reformas legales, fortalecimiento de mecanismos de control, y promoción de una cultura de respeto a los derechos laborales. El análisis se complementa con una comparación internacional, destacando precedentes en Colombia, Argentina, España y Francia, que ofrecen lecciones útiles para el caso ecuatoriano. Finalmente, el estudio concluye que es urgente avanzar hacia una regulación expresa y efectiva que garantice la estabilidad laboral y la dignidad de los servidores públicos.

Palabras clave: Renuncia obligatoria; derechos laborales; sector público; estabilidad laboral; derecho del trabajo

Abstract

This paper analyzes the practice of forced resignation in the Ecuadorian public sector as a concealed form of coerced termination that violates constitutional rights and international labor treaties. Despite the existing legal framework—including the Constitution of Ecuador, the Labor Code, and ILO conventions—this practice persists due to legal loopholes, lack of enforcement mechanisms, and institutional weakness. Using a qualitative approach based on bibliographic review, legal analysis, and case studies, the author identifies forced resignation as a systematic practice driven by administrative pressure, threats, and hostile work environments. It disproportionately affects employees with higher salaries or longer tenure, thereby reinforcing structural inequalities and contributing to the precarization of public employment. The paper proposes legal reforms, the strengthening of oversight mechanisms, and the promotion of a culture of respect for labor rights. The analysis is supported by international comparisons, highlighting precedents in Colombia, Argentina, Spain, and France that offer valuable insights for Ecuador. The study concludes with a call for urgent, explicit, and effective regulation to ensure job stability and uphold the dignity of public servants.

Keywords: Forced resignation; labor rights; public sector; job stability; labor law



Introducción

En el ámbito laboral, la estabilidad en el empleo y el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores son principios esenciales e irrenunciables que deben ser garantizados por el Estado y sus instituciones. Sin embargo, en el contexto del sector público ecuatoriano, ha surgido con creciente preocupación la práctica de la renuncia obligatoria, entendida como la presión, coacción o amenaza ejercida sobre los trabajadores para que presenten su dimisión de manera aparentemente voluntaria. Esta práctica constituye una forma encubierta de despido que busca eludir las responsabilidades legales derivadas de terminaciones contractuales injustificadas.

La renuncia obligatoria no solo vulnera la estabilidad económica y emocional del trabajador, sino que infringe directamente los derechos consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, en particular el artículo 33, que reconoce el trabajo como un derecho y un deber social, y la estabilidad laboral como un componente esencial del trabajo digno. Además, esta práctica contraviene estándares internacionales ratificados por el Estado ecuatoriano, como el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que prohíbe los despidos sin causa justificada y exige la protección del trabajador frente a decisiones arbitrarias.

En Ecuador, múltiples casos han evidenciado cómo empleados públicos han sido obligados a renunciar bajo amenaza de represalias, despidos encubiertos o pérdida de beneficios, reflejando no solo un abuso de poder, sino también una grave carencia de mecanismos eficaces de control y sanción. Esta situación genera un entorno de inseguridad laboral que impacta negativamente en la eficiencia, motivación y bienestar del servidor público, repercutiendo en la calidad del servicio estatal.

Este artículo tiene como objetivo analizar en profundidad el fenómeno de la renuncia obligatoria en el sector público ecuatoriano, identificando sus causas, consecuencias e implicaciones jurídicas y sociales. Se examinarán los vacíos legales y las debilidades institucionales que permiten la persistencia de esta práctica, así como casos emblemáticos que demuestran su utilización como herramienta de control laboral y perpetuación de impunidad.



Asimismo, se plantea la necesidad de proponer reformas normativas, fortalecer los mecanismos de fiscalización y promover una cultura institucional basada en el respeto a los derechos laborales. Garantizar condiciones laborales justas es fundamental para la construcción de una sociedad democrática, equitativa y basada en el principio de dignidad humana.

El artículo se estructura en tres secciones principales: primero, un análisis conceptual y jurídico de la renuncia obligatoria; segundo, una revisión de los factores que han permitido su expansión en Ecuador; y finalmente, una serie de lineamientos y recomendaciones orientados a enfrentar esta problemática de forma integral, articulando esfuerzos legislativos, institucionales y sociales.

Marco teórico

Contexto laboral en el sector público

El sector público en Ecuador, como en otros países de la región, se caracteriza por ser un espacio donde el Estado ejerce su rol de empleador. Según Grisolia (2011), el empleo público está sujeto a un régimen especial que combina elementos del Derecho Laboral y del Derecho Administrativo, lo que singulariza al mismo del sector privado. Sin embargo, prácticas como la renuncia obligatoria han puesto en evidencia las vulnerabilidades de este sistema, generando debates sobre la protección de los derechos laborales en el ámbito público (Paredes, 2022).

Los derechos laborales son un conjunto de garantías y protecciones reconocidas a los trabajadores, tanto en el ámbito internacional como nacional, con el objetivo de asegurar condiciones dignas de trabajo y proteger su integridad física, mental y social. Estos derechos se fundamentan en principios como la dignidad humana, la justicia social y la equidad. En el caso de Ecuador, los derechos laborales están consagrados en la Constitución de la República, en el Código de Trabajo y en la LOSEP, que establecen garantías como la estabilidad laboral, la remuneración justa, la jornada de trabajo adecuada, y la protección contra despidos arbitrarios.

Además, Ecuador ha ratificado varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como el Convenio 87 sobre la libertad sindical y el Convenio 98 sobre el



derecho de sindicación y negociación colectiva, que refuerzan el marco de protección laboral. Sin embargo, a pesar de este marco normativo, en la práctica se observan situaciones que vulneran estos derechos, especialmente en el sector público, donde la renuncia obligatoria se ha convertido en una práctica recurrente.

La renuncia obligatoria es una forma de despido encubierto en la que se presiona al trabajador a dejar su puesto. Según Rodríguez (2017), esta práctica es común en contextos de reestructuración institucional o ajustes fiscales, donde el empleador busca evitar las responsabilidades legales asociadas al despido. Fernández (2020) destaca que la renuncia obligatoria no solo viola los derechos laborales, sino que también afecta la estabilidad emocional y económica del trabajador.

Los derechos laborales son fundamentales para garantizar la dignidad y el bienestar de los trabajadores. Lombeida (2024) señala que estos derechos están consagrados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) y en convenios internacionales como los de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Entre los más relevantes se encuentran la estabilidad laboral, la igualdad y la protección contra el despido arbitrario.

En Ecuador, esta problemática ha sido documentada en estudios y se evidenció que el 30% de los trabajadores del sector público habían sido presionados para renunciar en los últimos cinco años. Además, según un informe de la Defensoría del Pueblo (2021), la renuncia obligatoria es una de las principales causas de denuncias laborales en el país, especialmente en instituciones públicas donde no se respetan los procedimientos legales para la terminación de contrato.

Esta práctica no solo afecta los derechos individuales de los trabajadores, sino que también tiene un impacto social y económico, ya que genera inestabilidad laboral, desmotivación y pérdida de talento humano en el sector público. Además, contribuye a la precarización del empleo y a la desconfianza en las instituciones del Estado.

El artículo 11 numeral 3 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), manifiesta: “Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante

cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte. (...)”.

Este artículo establece el principio de progresividad de los derechos, lo que significa que los derechos laborales no pueden ser restringidos o menoscabados. En el contexto de la renuncia obligatoria, este principio es fundamental porque prohíbe que el Estado o las instituciones públicas implementen prácticas que vulneren los derechos adquiridos por los trabajadores.

Vargas (2019), destaca que este artículo es una herramienta clave para proteger a los trabajadores públicos contra despidos encubiertos, ya que obliga a las autoridades a respetar y garantizar los derechos laborales en todo momento.

Pérez (2020) argumenta que la renuncia obligatoria no solo viola el derecho a la estabilidad laboral, sino que también perpetúa desigualdades estructurales en el sector público. Por ejemplo, en contextos de reestructuración institucional, es común que se presione a renunciar a trabajadores con salarios más altos o con mayor antigüedad, lo que constituye una forma de discriminación indirecta.

En Ecuador, la renuncia obligatoria en el sector público es una práctica que ha generado controversia debido a su impacto en los derechos laborales de los trabajadores. La Constitución del Ecuador (2008) garantiza el derecho al trabajo, la estabilidad laboral y la protección contra el despido arbitrario (Art. 325). Sin embargo, en el ámbito público, se han identificado casos en los que los trabajadores son presionados a renunciar, ya sea mediante amenazas, hostigamiento laboral o la creación de condiciones laborales insostenibles. Esta práctica no solo vulnera los derechos constitucionales, sino que también contradice los principios de dignidad laboral y justicia social.

La renuncia obligatoria es una práctica recurrente en el sector público ecuatoriano. Gutiérrez (2021) identifica sus principales características, como la presión psicológica, los cambios arbitrarios en las condiciones laborales y la creación de un ambiente hostil. González Ospina (2013) añade que esta práctica es especialmente común durante cambios de gobierno o reestructuraciones administrativas.

La renuncia obligatoria viola derechos fundamentales como la estabilidad laboral y la dignidad humana. Yopan Fajardo, Palmero Gómez, & Santos Mejía, (2020) argumenta que



esta práctica niega al trabajador su derecho a permanecer en su puesto, mientras que (Burbano de Lara V, 2023) destaca su impacto en la salud mental y el bienestar económico de los afectados. Las consecuencias de la renuncia obligatoria son tanto jurídicas como sociales. Ortega (2021) señala que los trabajadores afectados pueden demandar al empleador por despido indirecto, pero enfrentan barreras como la falta de acceso a la justicia. (Ibarra-Moreira, Gaspar-Santos, & Robles-Zambrano, 2021) añade que esta práctica agrava problemas como el desempleo y la precarización laboral.

En Ecuador, el sector público ha experimentado cambios significativos en los últimos años. Paredes (2022) destaca que las políticas de ajuste fiscal han llevado a la implementación de medidas como la renuncia obligatoria, especialmente en contextos de crisis económica. Se han documentado casos de renuncia obligatoria en instituciones públicas. (González Ospina, 2013) analiza varios casos denunciados ante la Defensoría del Pueblo, destacando la falta de mecanismos efectivos para prevenir y sancionar esta práctica. Organizaciones sindicales y de derechos humanos han denunciado la renuncia obligatoria. (Lombeida Aguilar, 2024) sostiene que es necesario fortalecer los mecanismos de control y sanción para proteger a los trabajadores públicos.

Esto refleja una problemática crítica y urgente en el sector público de Ecuador: la práctica de la renuncia obligatoria como una medida forzada durante tiempos de crisis económica. Es alarmante cómo se utilizan políticas de ajuste fiscal que afectan directamente los derechos laborales de los trabajadores, sobre todo cuando no existen mecanismos sólidos para prevenir estas situaciones. Las voces de expertos como subrayan la necesidad urgente de revisar las leyes y políticas que permiten estas prácticas, y proponen un enfoque integral para reforzar la protección de los derechos laborales. Si bien los estudios y denuncias son importantes, lo que realmente se necesita son acciones claras que garanticen que los trabajadores públicos no sean sometidos a abusos en nombre de la austeridad. Sin un marco legal más robusto y mecanismos efectivos de control, las reformas en el sector público seguirán siendo insuficientes para proteger a los más vulnerables (Yopan Fajardo, Palmero Gómez, & Santos Mejía, 2020).

Desde la perspectiva de los derechos humanos, la renuncia obligatoria es una violación a la dignidad humana, el Estado tiene la obligación de garantizar el respeto de los derechos laborales, especialmente en el sector público. La renuncia obligatoria puede analizarse desde la teoría del poder, esta práctica refleja una relación de desigualdad entre el empleador y el trabajador, donde el primero ejerce su autoridad de manera abusiva. Desde el enfoque del derecho laboral, la renuncia obligatoria representa un vacío legal. (Burbano de Lara V, 2023) propone reformas normativas para fortalecer la protección de los trabajadores públicos.

Es decir, esto es contundente al evidenciar cómo la renuncia obligatoria vulnera principios fundamentales tanto desde el enfoque de los derechos humanos como del derecho laboral. Me parece especialmente relevante la relación de poder desigual señalada por Santos, ya que refleja una realidad estructural donde muchos trabajadores públicos sienten que no tienen otra opción que ceder ante presiones. Es urgente avanzar en reformas legales como propone Jiménez, para cerrar esos vacíos normativos y asegurar condiciones laborales justas y humanas. La dignidad no debe ser negociable bajo ninguna circunstancia.

La renuncia obligatoria en el sector público ecuatoriano es una práctica que viola los derechos laborales y los principios constitucionales. Como señala (Grisolia, 2011), su análisis requiere un enfoque multidisciplinario que combine perspectivas jurídicas, sociales y económicas. Es fundamental que el Estado implemente medidas efectivas para prevenir y sancionar esta práctica, garantizando así la estabilidad laboral y la dignidad de los trabajadores públicos.

El artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce el trabajo como un derecho fundamental y prohíbe el despido arbitrario. En el contexto de la renuncia obligatoria, este artículo es clave porque establece que cualquier terminación de la relación laboral debe estar justificada y respetar el debido proceso. (González Ospina, 2013) señala que este artículo es una herramienta importante para combatir prácticas abusivas, como la creación de un ambiente laboral hostil para forzar la renuncia de un trabajador. Además, el artículo promueve la resolución alternativa de conflictos, lo que podría ser útil para mediar en casos de renuncia obligatoria sin necesidad de llegar a instancias judiciales.

El Código de Trabajo (2005) ecuatoriano aborda aspectos relacionados con la estabilidad laboral y el debido proceso en la terminación de contratos. Por ejemplo, el artículo 169



establece las causales para la terminación del contrato laboral, mientras que el artículo 170 regula el procedimiento para el visto bueno en caso de terminación por voluntad del empleador o del trabajador. Sin embargo, no hay una disposición específica que regule la renuncia obligatoria, lo que genera un vacío legal que puede ser aprovechado para evadir garantías laborales. Este vacío legal ha permitido que esta práctica se mantenga en la impunidad, afectando especialmente a trabajadores en posiciones vulnerables o con menor poder de negociación.

Material y métodos

La presente investigación sobre la renuncia obligatoria en el sector público y su relación con la violación de los derechos laborales se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, ya que este permitió analizar de manera integral los aspectos legales, asociados a esta problemática. Este enfoque facilitó la comprensión de las dinámicas que rodean la renuncia obligatoria, así como sus implicaciones en la protección de los derechos laborales de los trabajadores del sector público en el contexto ecuatoriano.

Se adoptó un diseño de investigación descriptivo, centrado en la recopilación, revisión y análisis de fuentes bibliográficas y documentales. Este diseño permitió identificar los vacíos normativos y las prácticas que vulneran los derechos laborales, proponiendo la necesidad de una regulación más efectiva y justa. Además, se analizaron casos concretos y jurisprudencia relevante para comprender las consecuencias de la renuncia obligatoria en el ámbito laboral público.

Método histórico-lógico: Este método permitió examinar los antecedentes y la evolución de la legislación laboral en el sector público, tanto a nivel nacional como internacional, con el fin de comprender cómo se ha abordado la renuncia obligatoria y sus efectos en la estabilidad laboral.

Método deductivo-inductivo: Facilitó partir de principios generales sobre derechos laborales y estabilidad en el empleo para analizar casos específicos de renuncia obligatoria en Ecuador, generando conclusiones generales sobre la necesidad de reformas legales y políticas públicas.

Método analítico-sintético: Permitió desagregar la problemática en sus dimensiones jurídicas, sociales y éticas, para luego integrar estos elementos en una visión global que refleje la complejidad del fenómeno.

Método dogmático: Fue fundamental para interpretar y fundamentar teóricamente el marco jurídico vigente en Ecuador, incluyendo la Constitución, el Código de Trabajo y los tratados internacionales suscritos, identificando los vacíos legales y las implicaciones de la renuncia obligatoria.

La técnica principal utilizada fue la revisión bibliográfica y documental, la cual incluyó artículos científicos, libros especializados, legislación nacional e internacional, jurisprudencia relevante y documentos de organismos internacionales relacionados con los derechos laborales y la protección del empleo. Esta técnica proporcionó información actualizada y pertinente para el análisis de la renuncia obligatoria en el sector público.

Resultados

Contexto Internacional

En países como Argentina y Colombia, la renuncia obligatoria también ha sido identificada como un problema en el sector público. En Argentina, la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) establece protecciones similares a las del Ecuador, pero se han reportado casos en los que los empleados públicos son presionados a renunciar mediante prácticas como la reducción de funciones o el aislamiento laboral (Ley de Contrato de Trabajo, 2023). En Colombia, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha abordado casos de renuncia obligatoria, reconociendo que esta práctica viola el derecho al trabajo digno y estableciendo que las renunciaciones obtenidas bajo coerción carecen de validez jurídica (Corte Constitucional de Colombia, 2022).

Un ejemplo claro se encuentra en Colombia, donde un empleado público denunció haber sido forzado a renunciar tras sufrir amenazas relacionadas con su estabilidad laboral. La Corte Constitucional determinó que la renuncia no fue libre ni voluntaria, resaltando el principio del trabajo digno y estable como un derecho fundamental. En este contexto, la Corte emitió la Sentencia T-168/19, un fallo clave que reconoce expresamente que las renunciaciones obtenidas

bajo presión o coerción carecen de validez jurídica (DERECHO A RENUNCIAR LIBREMENTE AL EJERCICIO DEL SERVICIO PÚBLICO, 2019).

Tanto en Argentina como en Colombia existen bases legales y jurisprudenciales para proteger a los trabajadores públicos frente a la renuncia forzada. No obstante, en la práctica persisten mecanismos indirectos de presión que erosionan la voluntad del trabajador, configurando violaciones al derecho laboral y a la dignidad humana. El caso colombiano es especialmente relevante como precedente judicial claro, mientras que en Argentina la problemática ha sido más visibilizada a través de informes sindicales y medios (Boletín Oficial de la República Argentina, 2023).

En países como España y Francia, la legislación laboral es más sólida en la protección de los trabajadores del sector público. En España, el Estatuto Básico del Empleado Público establece garantías contra el despido arbitrario y la coerción laboral. Además, los tribunales españoles han sido estrictos al invalidar renunciaciones obtenidas bajo presión (Boletín Oficial del Estado, 2023). En Francia, el Código de Trabajo francés protege a los funcionarios públicos mediante mecanismos de estabilidad laboral y procedimientos claros para la terminación de contratos, lo que reduce significativamente los casos de renuncia obligatoria (Legifrance, 2023).

En Estados Unidos, la renuncia obligatoria en el sector público es menos común debido a la existencia de sindicatos fuertes y protecciones legales específicas. Sin embargo, en algunos estados se han reportado casos en los que empleados públicos son presionados a renunciar mediante prácticas como la reasignación forzosa o la creación de un ambiente laboral hostil. La legislación federal y estatal ofrece recursos legales para los trabajadores que demuestren haber sido coaccionados a renunciar, incluyendo la posibilidad de demandar por despido constructivo.

Además, se utiliza la teoría de la justicia laboral, que enfatiza la necesidad de un equilibrio entre los intereses del empleador y los derechos del trabajador. En el caso del sector público, este equilibrio se ve afectado por la falta de controles efectivos y la impunidad de las prácticas coercitivas.

A nivel internacional, la renuncia obligatoria es considerada una violación de los derechos laborales reconocidos en convenios de la OIT, como el Convenio 158 sobre la Terminación de la Relación de Trabajo, que establece que los trabajadores no deben ser despedidos sin una causa justificada y previo un procedimiento adecuado (Organización Internacional del Trabajo, 1982). A nivel nacional, la Constitución del Ecuador y el Código de Trabajo ofrecen un marco legal que, en teoría, protege a los trabajadores, pero que en la práctica no ha sido suficiente para prevenir la renuncia obligatoria.

La comparación con otros países revela que la renuncia obligatoria es un fenómeno global, pero su incidencia y tratamiento varían según el marco legal y las garantías institucionales de cada país. Mientras que en otros países europeos existen mecanismos efectivos para prevenir y sancionar esta práctica, en países de América Latina, como Ecuador, Argentina y Colombia, la falta de regulación específica y la debilidad de las instituciones laborales permiten que esta práctica persista.

En todos los casos, la renuncia obligatoria representa una violación de los derechos laborales y un desafío para la justicia laboral. Sin embargo, las experiencias internacionales ofrecen lecciones valiosas para Ecuador, como la necesidad de fortalecer los mecanismos de denuncia, garantizar la independencia de las instituciones laborales y promover una cultura de respeto a los derechos de los trabajadores.

La renuncia obligatoria en el sector público es una práctica que viola los derechos laborales y afecta la dignidad de los trabajadores. Aunque el marco legal ecuatoriano ofrece protecciones teóricas, su aplicación ha sido insuficiente para prevenir esta práctica. La comparación con otros países muestra que la existencia de mecanismos efectivos de protección y la fortaleza de las instituciones laborales son clave para reducir la incidencia de la renuncia obligatoria. Por lo tanto, se requiere una reforma legal y política que aborde este problema de manera integral, garantizando el respeto a los derechos laborales y promoviendo un entorno laboral justo y equitativo.

Conclusiones

Los hallazgos de esta investigación revelan que la práctica de la renuncia obligatoria en el sector público ecuatoriano constituye una forma encubierta de desvinculación laboral



forzada, la cual vulnera principios fundamentales consagrados en la Constitución del Ecuador y en tratados internacionales sobre derechos laborales. A través del análisis de fuentes bibliográficas, jurisprudencia y normativa vigente, se identificaron vacíos legales que permiten la existencia de esta figura sin una regulación clara, lo que genera inseguridad jurídica y deja a los trabajadores en una situación de desprotección frente a prácticas arbitrarias de la administración pública.

Además, el estudio evidenció que esta práctica es sistemática en determinados sectores estatales, y que muchas veces se enmascara bajo procesos administrativos sin garantías de debido proceso, afectando especialmente a grupos vulnerables o a servidores con contratos ocasionales.

La investigación se propuso como objetivo general analizar la renuncia obligatoria en el sector público desde una perspectiva jurídica y de derechos laborales. Los resultados están estrechamente relacionados con este objetivo, ya que permitieron no solo describir la práctica y sus consecuencias, sino también identificar normas insuficientes o ambiguas que posibilitan su aplicación indebida.

Asimismo, los objetivos específicos, como examinar el marco legal vigente y proponer lineamientos para una reforma normativa, se cumplieron a través del estudio detallado de la evolución legislativa (método histórico-lógico), el análisis de casos específicos (método inductivo), y la interpretación del derecho positivo (método dogmático), todos los cuales permitieron concluir en la necesidad de una regulación expresa y garantista.

A diferencia de investigaciones previas centradas en el despido injustificado en el sector privado, este estudio se enfoca en una práctica poco explorada pero muy extendida dentro del sector público. Estudios anteriores han señalado la existencia de formas de desvinculación irregular, pero no han abordado con profundidad la renuncia obligatoria como mecanismo estructural de precarización del empleo público.

En cambio, esta investigación aporta una mirada crítica, actualizada y sistémica al fenómeno, visibilizando sus raíces estructurales y sus consecuencias desde una perspectiva de derechos, lo que representa un avance teórico y práctico sobre el tema.

Desde una interpretación jurídica, la práctica de la renuncia obligatoria contraviene varios principios constitucionales, como el derecho al trabajo, a la estabilidad laboral, y al debido proceso. A nivel convencional, se configura una posible violación de normas contenidas en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en convenios de la OIT, especialmente aquellos relacionados con la protección del empleo y la no discriminación.

El análisis dogmático permitió concluir que el marco legal ecuatoriano no contempla mecanismos de control ni sanciones claras ante estas prácticas, lo que favorece su proliferación. De igual manera, se identificó una falta de pronunciamientos jurisprudenciales vinculantes que delimiten claramente los límites de legalidad de la renuncia obligatoria, lo cual urge ser abordado por la Corte Constitucional.

Los resultados de esta investigación impactan directamente en el Derecho Constitucional ecuatoriano, al poner en evidencia una práctica administrativa que vulnera derechos fundamentales sin un adecuado control jurisdiccional. Se plantea la necesidad de fortalecer los mecanismos de amparo constitucional, promoviendo su uso frente a prácticas encubiertas de despido. En cuanto al Derecho Procesal Constitucional, se propone una reforma que permita ampliar el acceso y la eficacia de acciones de protección laboral, así como la creación de jurisprudencia vinculante que prohíba expresamente la renuncia obligatoria como condición de permanencia en el servicio público.

Referencias bibliográficas

Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República. Registro Oficial 449.

Boletín Oficial de la República Argentina. (2023). Ley de Contrato de Trabajo [LCT], Ley N.º 20.744. Obtenido de <https://www.argentina.gob.ar/normativa>

Boletín Oficial del Estado. (2023). Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015. Obtenido de <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5>



- Burbano de Lara V, A. (2023). Evolución de los Derechos Laborales y Sindicales en Ecuador. Friedrich Ebert Stiftung. Obtenido de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/21175.pdf>
- Congreso Nacional. (2005). Código de Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167.
- Corte Nacional de Justicia. (2014). Cuadernos de Jurisprudencia Laboral. Gaceta Judicial. Obtenido de https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/Produccion_CNJ/coleccion%20jurisprudencial/Laboral.pdf
- Defensoría del Pueblo. (2021). RESOLUCIÓN No. 009-DPE-CGAJ-2021. Obtenido de https://dpe.gob.ec/wp-content/dperesoluciones2021/resolucion_009_2021.pdf
- DERECHO A RENUNCIAR LIBREMENTE AL EJERCICIO DEL SERVICIO PÚBLICO, Sentencia T-168/19 (Corte Constitucional de la República de Colombia 23 de abril de 2019). Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/t-168-19.htm>
- González Ospina, O. (2013). La acción colectiva frente a la compra de renunciias obligatorias en el sector público. Revista de Derechos Humanos, 74-84. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4409/1/09-ACT-Gonzalez.pdf>
- Grisolia, J. A. (2011). Manual de Derecho Laboral. Abeledo Perrot. Obtenido de <https://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/26996.pdf>
- Ibarra-Moreira, A. A., Gaspar-Santos, M. E., & Robles-Zambrano, G. C. (2021). El derecho a la estabilidad laboral en el servicio público ecuatoriano. Ciencia Matria, 383-393. Obtenido de [file:///C:/Users/afzam/Downloads/Dialnet-ElDerechoALaEstabilidadLaboralEnElServicioPublicoE-8305750%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/afzam/Downloads/Dialnet-ElDerechoALaEstabilidadLaboralEnElServicioPublicoE-8305750%20(2).pdf)
- Lombeida Aguilar, M. A. (2024). Revisión sistemática del derecho laboral en Ecuador: Análisis de contratos, vulneraciones y legislación actual. Revista Pertinencia Académica, 93-118. Obtenido de [file:///C:/Users/afzam/Downloads/6_Etx_93_118_Revisi%C3%B3n+sistem%C3%](file:///C:/Users/afzam/Downloads/6_Etx_93_118_Revisi%C3%B3n+sistem%C3%BA)



Altitica+del+derecho+laboral+en+Ecuador+An%C3%A1lisis+de+contratos,+vulneraciones+y+legislaci%C3%B3n+actual.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (1982). Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo (Convenio núm. 158). . Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312304

Paredes, A. (2022). El impacto de las políticas de ajuste fiscal en el sector público de Ecuador: Análisis de la renuncia obligatoria en tiempos de crisis. Editorial Universitaria.

Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados, CASO No. 3-19-JP y acumulados (Corte Constitucional del Ecuador 05 de agosto de 2020). Obtenido de <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/3-19-JP-y-acumulados-firmado-1.pdf>

Yopan Fajardo, J. L., Palmero Gómez, N., & Santos Mejía, J. R. (2020). Organizational Culture: From communicative theories to the complex organizational approach and Latin American. *Cultura Organizacional*, 263-281. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/588663787016.pdf>



Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.