

# 24

Fecha de presentación: mayo, 2022

Fecha de aceptación: agosto, 2022

Fecha de publicación: octubre, 2022

## LA RESCISIÓN

DEL CONTRATO DEL TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS JURÍDICAS: UN ESTUDIO EN ECUADOR

### THE TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT AND ITS LEGAL CONSEQUENCES: A STUDY IN ECUADOR

Byron Patricio Barona Castro<sup>1</sup>

Email: [byronbaronakastro@gmail.com](mailto:byronbaronakastro@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7503-6620>

Alberto Mauricio Pangol Lascano<sup>1</sup>

Email: [albertopangol@uti.edu.ec](mailto:albertopangol@uti.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5093-4165>

<sup>1</sup>Universidad Tecnológica Indoamérica.

#### Cita sugerida (APA, séptima edición)

Barona Castro, B. P., & Pangol Lascano, A. M., (2022). La rescisión del contrato del trabajo y sus consecuencias jurídicas: un estudio en Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S5), 238-247.

#### RESUMEN

La rescisión es una modalidad de terminación de los contratos en el que cualquiera de las partes que intervienen en el mismo, puede finiquitarlo, conforme a las causales establecidas en la ley. El objetivo de este trabajo, es analizar esta figura jurídica, concepto, características, efectos jurídicos y su aplicación en el ámbito internacional, particularmente, en la legislación mexicana en donde se encuentra bien desarrollada. En esta investigación se sigue un enfoque cualitativo, con la aplicación de métodos científicos tales como, el inductivo – analítico, los que permitieron evidenciar que, la rescisión, permite terminar una relación laboral por incumplimiento del contrato de trabajo, para cuyo propósito la ley enumera varias causales a las cuales pueden recurrir cualquiera de las partes involucradas en la relación laboral, sin tener más consecuencias que la terminación de dicho contrato. Se determina que es una figura jurídica totalmente nueva para la legislación ecuatoriana, pero que aporta una visión diferente para finalizar un contrato de trabajo y que no dista mucho de las causales establecidas en el Código de Trabajo ecuatoriano, pero que, sin duda, ofrece una modalidad distinta para evitar trámites engorrosos dentro de las relaciones laborales.

**Palabras clave:** Rescisión, terminación de relación laboral, extinción del contrato de trabajo, consecuencias jurídicas.

#### ABSTRACT

Rescission is a modality of termination of contracts in which any of the parties involved in it can terminate it, in accordance with the grounds established by law. The objective of this work is to analyze this legal figure, concept, characteristics, legal effects and its application in the international arena, particularly in Mexican legislation where it is well developed. In this research, a qualitative approach is followed, with the application of scientific methods such as the inductive - analytical, which allowed to show that, the termination, allows the termination of an employment relationship due to breach of the employment contract, for which purpose the law enumerates several grounds to which any of the parties involved in the labor relationship can resort, without having more consequences than the termination of said contract. In conclusion, it is a totally new legal figure for Ecuadorian legislation, but it provides a different vision to finalize an employment contract and that is not far from the grounds established in the Ecuadorian Labor Code, but that, without a doubt, offers a different modality to avoid cumbersome procedures within labor relations.

**Keywords:** Rescission, termination of employment relationship, termination of employment contract, legal consequences.

## INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, particularmente, en el derecho laboral se regulan de diversas maneras la forma de dar por terminada una relación laboral, es así como para Mario de la Cueva: “la terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación”(Marroquí Méndez, 2018). En la investigación se estudiará la figura jurídica de la rescisión como una forma de dar por concluida una relación laboral.

La rescisión se encuentra bien desarrollada en la legislación mexicana, y puede ser alegada tanto, por empleados como, por trabajadores por el incumplimiento de sus obligaciones. En las demás legislaciones las causales que motivan la rescisión laboral en México, se encuentran bajo otros nombres. En el Ecuador, es conocida en el ámbito civil, según “Ruy Díaz: La rescisión es un concepto que hace referencia al negocio jurídico por el que se deja sin efecto, mediante declaración judicial, un negocio, contrato o acto jurídico” (Gusqui Tixi, 2016).

De manera general, la rescisión es “anulación, invalidación. Privar de su eficacia ulterior o con efectos retroactivos una obligación o contrato” (Cabanellas, 2008). Pero, en legislaciones como México y España, tiene otro tratamiento, que servirá de referencia para este análisis. En el ámbito laboral ecuatoriano la figura de la rescisión no existe, las causales por las cuales se da por terminado un contrato de trabajo están plenamente establecidas en el capítulo noveno del código de trabajo ecuatoriano, y son varias, puede ser por parte del trabajador, por parte del empleador, o de mutuo acuerdo; cada uno genera distintos efectos jurídicos.

Contrariamente, la rescisión en el ámbito internacional, en términos generales, es una causal a través de la cual, puede concluirse un contrato de trabajo, que puede darse en forma unilateral, sea por lado del empleador o del trabajador; o puede ser de mutuo acuerdo. Lo que llama la atención en cuanto a la rescisión, son los efectos jurídicos que produce, por ejemplo, en la legislación mexicana la ley establece varias causales de rescisión que de probarse no implica responsabilidad patronal, o en el caso de España que se aplica para contratos deportivos, que aplicando la rescisión al cumplirse alguna de las causales estipuladas, se declara la nulidad del mismo y en cuanto a su efecto jurídico las cosas vuelven a su estado anterior.

El estudio de la rescisión es relevante para determinar la eficacia y los efectos jurídicos que produce su aplicación en la práctica, a diferencia de otros modos para finiquitar

el contrato de trabajo. Para ello, el estudio de esta figura comprenderá desde el concepto, sus características, las causales que motivan su aplicación y el procedimiento, una vez que se cumple alguna de ellas.

Finalmente, se hará un breve análisis comparativo con la realidad ecuatoriana, se expondrá en forma crítica si existen ventajas, desventajas, para dilucidar si se trata de una mejor alternativa para resolver los conflictos que se producen día a día entre el trabajador y el patrono. O, al contrario, la legislación ecuatoriana trata el tema de las causales para la terminación del contrato del trabajo de mejor manera.

## MATERIALES Y MÉTODOS

En el desarrollo de este artículo se aplicó el método de investigación inductivo – analítico, porque se analizó la figura de la rescisión desde el concepto, características, causales, procedimiento, para precisar los efectos jurídicos de la aplicación de esta figura. El enfoque es cualitativo, de tipo básica jurídica. Se usó como técnica de recopilación de investigación, la investigación documental que “es la búsqueda de información en los diferentes medios documentales” (Yanez Mesa, et.al., 2014).

Debido a que se tomó varias referencias bibliográficas de libros, revistas jurídicas, artículos, entre otros. Permitiendo de esta manera, un mejor análisis de una figura que se aplica en el ámbito internacional, por tratarse de un tema que no es propio de la legislación ecuatoriana. Se empleó también como técnica cualitativa de análisis, la documental: “el investigador selecciona las ideas más importantes y relevantes de un documento dado, con la finalidad de interpretar y expresar el contenido del mismo de una forma clara y definitiva, de esta forma se recupera el mensaje del autor o la información en él contenida” (Yanez Mesa, et.al., 2014).

Técnica que contribuyó a la interpretación, estudio de la legislación internacional, particularmente de las legislaciones: mexicana y española, para desarrollar la rescisión dentro de la esfera laboral como uno de los mecanismos para concluir la relación laboral. Así como también se aplicó la hermenéutica, que “es una técnica por medio de la cual el investigador busca comprender e interpretar un fenómeno o una realidad en un contexto concreto” (Yanez Mesa, et.al., 2014). En este caso, para determinar los efectos jurídicos resultado de la rescisión como forma para terminar un contrato de trabajo.

### La rescisión: concepto y características

Para explicar el tema de la rescisión, es necesario diferenciarlo de otros términos jurídicos con los que se

podría confundir esta figura jurídica. En general, la rescisión es “la nulidad relativa de los actos y contratos, y que se suscita en los casos de incapacidad relativa de quien interviene y en los de error, fuerza o dolo cuando cualquiera de estos vicios los sufre una de las partes contratantes” (Coello García, 2006). Es decir, que se puede dejar sin efecto un contrato u obligación legal cuando una de las partes no tiene la capacidad legal para celebrarlo. En este sentido, “La rescisión invalida un contrato válidamente formado, por una justa causa descubierta...” (Walker Silva, 2019).

La resciliación en cambio consiste en “un acuerdo de voluntades mediante el cual dos partes que se pusieron de acuerdo para celebrar un contrato, acuerdan, a contrario sensu, ponerse de acuerdo, asimismo, pero para dejar sin efecto un contrato válidamente celebrado entre ellas” (Coello García, 2006). Las partes en este caso, así como acordaron celebrar un contrato, tienen la potestad para extinguirlo. Otro modo de extinguir las obligaciones, es la resolución, que es una forma de dejar sin efecto un contrato mediante “la condición resolutoria” (Coello García, 2006). Es por ello que, “Cuando hablamos de supuestos sobrevenidos, solemos referirnos al incumplimiento que da lugar a la resolución y no a la rescisión del contrato” (De Torres Perea, 2018).

Por lo tanto, como se explica en líneas anteriores la rescisión en la legislación ecuatoriana tiene otra connotación que deriva de la capacidad legal de las partes para contratar; mientras que en la legislación mexicana existe la posibilidad de terminar un contrato de trabajo, por iniciativa de cualquiera de las dos partes que intervienen en la relación laboral, bajo la figura de la rescisión. Para “Baltazar Cavazos: la Rescisión de las relaciones de trabajo es una forma de terminación de las mismas por el incumplimiento del contrato por cualquiera de las partes que lo hubiera celebrado” (Lugo Becerril, 2016). Mientras que, Mario de la Cueva “sostiene que la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones” (Lugo Becerril, 2016).

Entonces, la rescisión es la facultad que tiene cualquiera de las dos partes dentro de la relación laboral para ejercer este derecho haciendo uso de este o no, frente al incumplimiento grave de la otra parte en sus obligaciones. Este concepto es similar al anterior, pues la principal causa para aplicar la rescisión es el incumplimiento del contrato, y una vez producido aquel, cualquiera de las dos partes puede recurrir a ella, para dar por terminado el contrato. De lo anterior se desprende que, la rescisión es una forma a través de la cual, cualquiera de las partes

suscribientes del contrato de trabajo puede finalizarlo, de conformidad con los modos establecidos en la ley.

La Ley Federal del Trabajo de México en el Artículo 46, si bien no define la rescisión como tal; sí indica cuándo procede. “El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad” (México. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 1970). Es decir, para proceder con la rescisión se debe incurrir en una de las causales que se encuentran en la norma, pudiendo ser alegada por el trabajador o el patrono sin que tenga que asumir algún tipo de responsabilidad, siendo éste su primer efecto jurídico.

En España, el tema de la rescisión se lo trata en forma diferente. En la historia del desarrollo y evolución del derecho español, existía la rescisión como una forma de terminar la relación laboral de manera unilateral por parte del trabajador sin causa alguna, empero, con el tiempo esta figura dejó de aplicarse. Actualmente, en España, se redactan las llamadas “cláusulas de rescisión” (López Jiménez, 2015) dentro de los contratos deportivos, entendidos como una relación laboral especial porque tiene otra regulación. Se aduce la rescisión cuando una de las partes incumple el contrato, consecuentemente se anula el mismo y las cosas vuelven al estado anterior.

En Latinoamérica, la figura de la rescisión como tal no existe, en su lugar las causales para dar por extinguida una relación laboral son varias, entre ellas, por mutuo consentimiento, vencimiento del término, conclusión de la obra, despido intempestivo, causas determinadas expresamente en la ley, caso fortuito o fuerza mayor, muerte de cualquiera de los intervinientes en el contrato de trabajo, entre otros. Mientras que México es más prolijo en determinar detalladamente las causas por las cuales se puede terminar un contrato de trabajo y entre ellas regula la rescisión.

Por lo expuesto, la rescisión se caracteriza por ser:

**Acto Unilateral:** Se basa en la conducta de los sujetos que intervienen en la relación laboral (Nájera Martínez, 2015).

**Acto Potestativo:** Es planteado por una de las partes de la relación laboral. Una vez configurada cualquiera de las causales establecidas en la ley (Nájera Martínez, 2015).

**Acto Formal:** Porque para que proceda la rescisión el empleador debe comunicar por escrito y estableciendo en forma clara la causal en la que incurrió el trabajador y notificarlo personalmente, lo cual no es exigencia para el

trabajador, cuando sea éste quien dé por terminado la relación laboral (Nájera Martínez, 2015).

### Causales de la Rescisión

El contrato laboral comprende dos partes: el trabajador y el empleador, cualquiera de estas dos partes puede hacer uso o no, de la facultad que tienen para solicitar la rescisión de la relación de trabajo, siempre que se enmarque en cualesquiera de las causales señaladas en la ley mexicana para el efecto.

Brevemente de la revisión de la legislación mexicana y para efectos de conocer la regulación de la rescisión como causal para terminar el contrato laboral, la misma enlista quince circunstancias por las cuales, se puede terminar tal contrato por parte del empleador y diez, por parte del trabajador. Pues cualquiera de las dos partes, sin incurrir en responsabilidad alguna podrá acogerse a lo establecido en los artículos 47 y 51 de la ley federal mexicana.

De esta manera, cuando el empleador se vea afectado por el trabajador en casos de engaño, falta de probidad u honradez, actos de violencia en contra de éste o de su familia, empresa, entre otros, provoque daños materiales injustificados, cuando se desempeñe con imprudencia en las labores encomendadas, actos inmorales, de hostigamiento, acoso laboral, en caso de revelar secretos o actos de la empresa, faltas injustificadas por más de tres días, en estado de embriaguez o bajo efecto de sustancias narcóticas, incumplimiento de funciones, entre otras.

Todos estos casos contemplados por la ley mexicana, habilitan al empleador para que, una vez ocurrido el hecho o acto por parte del trabajador, pueda antes de que se cumplan los treinta días de prestación de servicios laborales, alegar la rescisión enumerando la circunstancia que la motiva y dar por terminada la relación de trabajo en forma unilateral, sin incurrir en responsabilidad alguna.

Por otra parte, de la misma manera para el trabajador, cuando el empleador recurra al engaño en relación a las condiciones de trabajo, por falta de probidad u honradez, cometa actos de violencia en contra de éste, su familia, por disminución o falta de cancelación de la remuneración pactada, destruya las herramientas o cause daños materiales, incumplimiento de medidas preventivas y de seguridad, exija el cumplimiento de actividades extras no contempladas en el contrato de trabajo.

Así mismo, si el empleador comete alguno de estos actos, la ley le faculta al trabajador para que, fundamentándose en la rescisión, de por concluida la relación de trabajo sin ningún perjuicio para sí mismo frente a su patrono. Esta

petición deberá ser presentada una vez cometido el hecho antes de cumplirse treinta días.

### El Procedimiento

El empleador, recurrirá a la rescisión, en aquellos casos en los que el trabajador encuadre su conducta en alguna de las causales enumeradas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. La ley mexicana vigente indica que el procedimiento inicia realizándose por escrito, enumerando la causal o causales en las que ha incurrido el trabajador, con lo cual justifica la procedencia de la rescisión, también deberá detallar las fechas en que se cometió la conducta contraria a la ley.

Hecho aquello, se deberá proceder con la entrega del aviso, el mismo que deberá ser transmitido por el empleador al trabajador en persona, notificándole de su despido, debido a que es “el derecho del trabajador a desahogar las pruebas en defensa de sus intereses y en la obligación de la patronal de apreciar las allegadas por aquél en defensa de los hechos imputados” (Cabrera Briz, 2017). Si aquello no es posible, deberá ser entregado a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, en los siguientes cinco días laborables; para proceder con la notificación en forma personal, para cuyo cumplimiento deberá el empleador adjuntar además el domicilio del trabajador que tenga registrado.

En Nájera Martínez, (2015) se expresa que la finalidad de que se cumpla con la formalidad establecida en los incisos finales del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, tiene doble importancia: “por una parte, la existencia de una constitución autentica del despido y, por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificar el hecho, lo cual permitirá al trabajador preparar su defensa”.

No se debe olvidar, que la falta de notificación en forma personal del patrón hacia el trabajador, sea realizada personalmente o por intermedio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; hará que no opere la rescisión y acarreará la nulidad del despido. Por otra parte, también es necesario recalcar que en el caso de que el trabajador no reciba la notificación de despido, no correrá el tiempo para la prescripción para que éste, pueda ejercer las acciones legales de las que se crea asistido.

En el caso del trabajador, una vez que el empleador cometa cualesquiera de las causales enumeradas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, simplemente podrá dejar su trabajo en los treinta días siguientes, desde cuando el empleador encajó su conducta en alguna de las causales enumeradas en la ley; no tiene consecuencias jurídicas para el trabajador ya que no acarrea ningún

tipo de responsabilidad pero si para el empleador, quien deberá indemnizarlo en los de conformidad con el artículo 50.

En líneas anteriores se ha mencionado que en España se aplica la rescisión en los contratos deportivos, pues bien, en estos casos, el procedimiento es que alguna de las partes no cumpla con lo pactado y la otra de por terminado el contrato.

### Consecuencias Jurídicas de la Rescisión

No genera responsabilidades para quien hace uso de su facultad de aplicar la rescisión. Así, “el motivo que provoca esta medida puede tener fundamento jurídico, en tal caso lo calificamos de justificado y sin responsabilidad patronal” (Morales Saldaña, 2012). Igualmente, para el trabajador. Cuando iniciado el proceso por rescisión, el empleador no cumple con la notificación en persona al trabajador que ha incurrido en las causales señaladas, se entenderá que la separación del trabajador de sus funciones no ha sido justificada, salvo que exista prueba que demuestre lo contrario.

Siendo facultad del trabajador el encontrarse habilitado para requerir ante la Autoridad Conciliatoria o el Tribunal cuando no existe arreglo, que se lo restituya a su lugar de trabajo o se lo indemnice. La ley es clara al determinar que le correspondería al trabajador el importe de tres meses de salario “que debe corresponder a la fecha en que se realice el último pago” (Sánchez Castañeda, 2014). Este procedimiento debe realizarse primero observando las disposiciones relativas a la Conciliación.

Si mientras se desarrolla el juicio, el patrón no prueba la causa de la rescisión invocada, debe pagarle al trabajador los salarios vencidos desde la fecha en que se produjo el despido, hasta doce meses después. Continúa la norma explicando que, si el juicio continúa o no se ha cumplido con la sentencia, el patrón pagará además “los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago” (México. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 1970). Hace hincapié la ley que está indemnización se aplica únicamente para estos casos.

La ley prevé una situación relativa al fallecimiento del trabajador, si esto ocurriera, las remuneraciones que se encuentren vencidas dejarán de ser contabilizadas como parte del conflicto. Además, establece una sanción para los abogados, representantes que litiguen de mala fe retardando la consecución del proceso, y no solo aquellos, sino también a los servidores públicos que por sus acciones u omisiones dilaten el proceso, la sanción para

aquellos, es la abstención del pago debido a la cesación de sus funciones hasta por el lapso de noventa días, y si reinciden en la conducta la destitución del cargo; de igual forma para los funcionarios del Centro de Conciliación.

El empleador ya no tendrá la obligación de restituir al trabajador si ha realizado el pago de las indemnizaciones correspondientes y de conformidad al artículo 50 de la ley federal del trabajo, que será analizado más adelante.

El párrafo quinto del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo dictamina que la prescripción para ejercer acciones en contra del patrón comienza desde que se le notificó en persona al trabajador, con el aviso de la rescisión. La siguiente pregunta es ¿Qué es la prescripción y cómo se aplica en estos casos como una consecuencia jurídica, luego de que el empleador ha recurrido a la rescisión? Pues bien, la prescripción es una figura que se refiere a la pérdida de un derecho por el paso del tiempo.

Normalmente, en la ley mexicana cuando se produce un despido por parte del patrón, la prescripción corre desde el día siguiente, mientras que, cuando se trata de la rescisión se toma como referencia la fecha en que fue notificado en persona el trabajador, sea por el empleador o por la Junta de conciliación. Entendido aquello, el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo es la clave en el tiempo de la prescripción y determina que el trabajador tiene el término dos meses, en el caso de la rescisión, desde el aviso de la misma en persona.

La segunda parte de la rescisión, se refiere a las consecuencias o efectos jurídicos, cuando es el empleador o patrón el que incurre en las causales del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, la respuesta se encuentra en el artículo 52 de la misma ley que establece que el trabajador podrá retirarse de su trabajo desde el día en que se ha efectuado cualquiera de las causales establecidas en la ley y dentro de los treinta días siguientes, sin olvidar que tendrá derecho a ser indemnizado de conformidad con el artículo 50.

El artículo 50 referido, enumera cómo deberá proceder la indemnización a la que tiene derecho el trabajador según el párrafo anterior, así:

Quando la relación laboral es por tiempo determinado menor de un año, se debe considerar dos situaciones, la primera: “el trabajador tiene derecho a una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados” (México. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 1970); y, la segunda, si la relación laboral es mayor a un año, “en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en

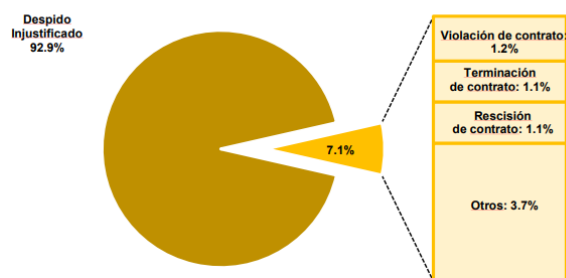
que hubiese prestado sus servicios” (México. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 1970).

Cuando la relación laboral es por tiempo indeterminado, la indemnización será por cada uno de los años trabajados, veinte días de salario.

Se suman a las indemnizaciones anteriores las que prescribe el artículo 48 de esta ley que consiste en el importe de tres meses de salario y la cancelación de los sueldos vencidos con los intereses pertinentes.

Luego de analizar los efectos jurídicos corresponde estudiar la eficacia de la rescisión, la aplicación de esta figura en el día a día. De esta manera el Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México en adelante, INEGI. Anualmente presenta datos estadísticos en relación a convenios de trabajo celebrados fuera de juicio, conflictos individuales y colectivos de trabajo y emplazamientos a huelgas.

#### Motivos de los conflictos individuales de trabajo 2017



Para esta investigación, se tomará como referencia únicamente los datos en relación a los conflictos individuales y colectivos de trabajo con el objeto de demostrar el porcentaje en cuanto a la aplicación de la rescisión frente a los otros mecanismos para dar por terminada una relación laboral. Durante los últimos cuatro años 2017, 2018, 2019 y 2020.

Figura 1. La rescisión en el año 2017

Nota. El gráfico representa los motivos que dieron lugar a la terminación de la relación laboral en el año 2017. Siendo la rescisión representada por el 1.1%.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía. México.

#### Motivos que originaron los conflictos individuales de trabajo

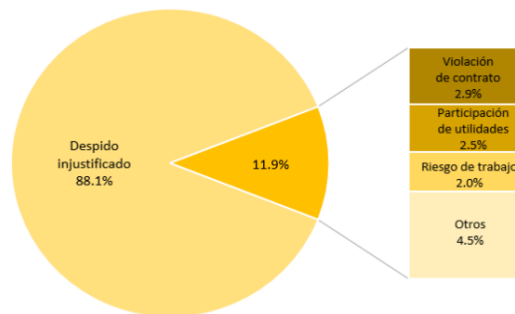


Figura 2. La rescisión en el año 2018

Nota. El gráfico representa los motivos que dieron lugar a la terminación de la relación laboral en el año 2018. Siendo la rescisión representada por la variable otros que indica el 4.5%.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía. México

#### Motivos que originaron los conflictos individuales de trabajo

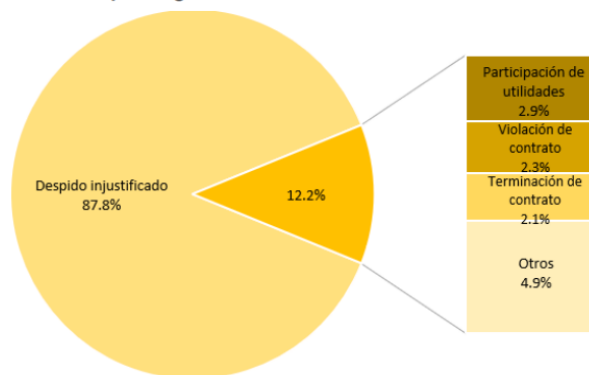


Figura 3. La rescisión en el año 2019

Nota. El gráfico representa los motivos que dieron lugar a la terminación de la relación laboral en el año 2019. Siendo la rescisión representada por la variable otros que indica el 4.9%.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía. México

Motivos que originaron los conflictos individuales de trabajo

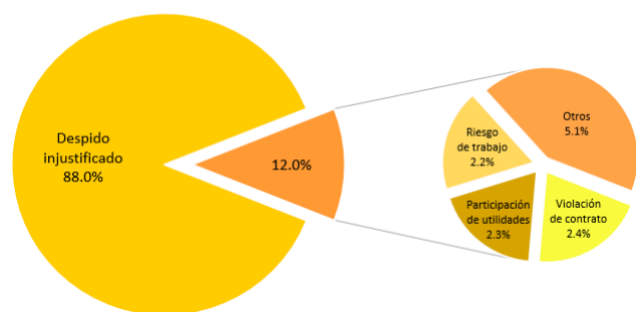


Figura 4. La Rescisión en el año 2020

Nota. El gráfico representa los motivos que dieron lugar a la conclusión de la relación laboral en el año 2019. Siendo la rescisión representada por la variable otros que indica el 5.1%.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México

Cabe aclarar que los datos estadísticos son presentados al año siguiente en que se toma la muestra, por ello sólo es posible revisar los datos estadísticos de los motivos que originan los conflictos individuales de trabajo hasta el 2020. Entendidos como la “situación que afecta los intereses de los trabajadores determinados individualmente” (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2021)

Como resultado de las figuras 1, 2, 3 y 4, el conflicto que en mayor proporción da lugar a la terminación de la relación laboral es el despido intempestivo, en un 90 y 80% de acuerdo a las gráficas anteriores. Mientras que, la rescisión tiene un porcentaje bajísimo en el año 2017 y aún más bajo en los años posteriores, pues se lo considera dentro de la variante: otros. En conclusión, no es una figura recurrente.

#### Análisis Comparativo con la Legislación ecuatoriana

Como se ha investigado, de los resultados obtenidos, la figura de la rescisión en el ámbito laboral no es muy conocida, y las causales que le dan origen, en otras legislaciones se encuentran bajo otros nombres. En el caso ecuatoriano, la rescisión no se encuentra expresamente establecida en el ámbito laboral como en el caso de México, no obstante, gran parte de las circunstancias que abarca la ley mexicana en relación a este tema, se encuentran en la ley ecuatoriana, reguladas de forma diferente, unas se enmarcan dentro de las obligaciones tanto de empleadores como de trabajadores y otras dentro de las causales para terminar un contrato de trabajo.

Por otro lado, en México, ya en la práctica, la rescisión no protege los derechos de los trabajadores. Se procede a

demandar con otras causales que regula la ley. “son muy pocos, por no decir que sólo en contadas ocasiones, los trabajadores que demandan la rescisión de las relaciones de trabajo, por causas imputables al patrón, con la consiguiente indemnización, en los términos del Art. 50 de la Ley Federal del Trabajo” (Loyzaaga de la Cueva, 2016).

El principal inconveniente de la falta de aplicación de la rescisión, es la carga de la prueba, pues muchas de las veces no cuentan con ella, cuando el trabajador alega la rescisión. De este modo, son muy pocos trabajadores que tienen éxito, lo cual se ve reflejado en los datos estadísticos presentados por la INEGI.

En la legislación ecuatoriana, partiendo de la definición de contrato de trabajo, para “De Ferrari: Contrato Individual de Trabajo, es aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero” (Vimos Buñay, 2017). El código de trabajo por su parte, en el artículo 8 lo define de la siguiente manera: “es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre” (Código de Trabajo, 2005).

En consecuencia, el contrato de trabajo es un acuerdo entre dos partes, mediante el cual, una de ellas se compromete a prestar sus servicios personales y lícitos y la otra se compromete a pagar una remuneración por la prestación de servicios profesionales. Por su parte, el art. 326 de la Constitución vigente señala que los contratos de trabajo serán bilaterales y directos, el cual se relaciona con el artículo 66 numeral 17 que garantiza el derecho a la libertad de trabajo.

En cuanto a la rescisión, en la legislación ecuatoriana se encuentra contemplada en el ámbito civil, en el artículo 1583 que se refiere a la extinción de las obligaciones siendo una de ellas, “...la declaración de nulidad o por la rescisión” (Código Civil, 2005). Al respecto, Hernán Coello señala que la rescisión en el derecho ecuatoriano “es un caso de nulidad relativa que, por lo mismo, se rige por los principios especiales de esta forma asimismo especial de nulidad” (Coello García, 2006).

Así el Código Civil ecuatoriano no define la rescisión sino la nulidad en el artículo 1697: “Es nulo todo acto o contrato a que falta alguno de los requisitos que la ley prescribe para el valor del mismo acto o contrato, según su especie y la calidad o estado de las partes. La nulidad puede ser absoluta o relativa” (Código Civil, 2005). Mientras que en el artículo 1698 del mismo cuerpo legal se refiere a la

nulidad relativa como rescisión, así: “Cualquiera otra especie de vicio produce nulidad relativa, y da derecho a la rescisión del acto o contrato” (Código Civil, 2005).

Por lo tanto, la rescisión en la legislación ecuatoriana tiene otro tratamiento, pues los contratos civiles son diferentes de los laborales, sin embargo, haciendo un pequeño análisis comparativo, tomando en cuenta la perspectiva mexicana, en el Ecuador se equipararía con el artículo 169 del código de trabajo que regula las causales que fundamentan la terminación del contrato de trabajo, de entre ellas, las señaladas en los numerales 6, 7 y 8 de la normativa referida, que corresponde al caso fortuito o fuerza mayor que habría que probar el hecho que motiva la imposibilidad del trabajo, causales que respaldan al empleador y causales para el trabajador.

Las causales referidas en el párrafo anterior diferentes de las enumeradas en el artículo 169 del código de trabajo ecuatoriano, y, en la legislación ecuatoriana se encuentran en los artículos 172 y 173 del código de trabajo, que motiva para que el empleador o el trabajador puedan dar por acabado el contrato de trabajo previa aprobación del visto bueno en la Inspectoría del Trabajo, que vendría a ser el Centro de Conciliación como lo conocen en México, haciendo una pequeña analogía.

En este sentido, los artículos 172 y 173 del Código de trabajo señalan: “El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno...” (Código de Trabajo, 2005). EMPLEADOR: Numeral uno: faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o abandono por más de tres días. Numeral dos: indisciplina o desobediencia grave respecto de los reglamentos internos. Numeral tres: falta probidad o conducta inmoral del trabajador. Numeral quinto: Ineptitud para realizar la ocupación o labor por la cual se comprometió. Numeral seis: denuncias injustificadas por falta de pago de obligaciones patronales. Numeral siete: incumplimiento de medidas de seguridad, prevención e higiene.

EMPLEADOR Y TRABAJADOR: Numeral cuatro y uno respectivamente: Injurias graves hacia el afectado y su familia. Numeral dos: falta de pago o pago atrasado de remuneración. Numeral tres: cuando el empleador exija una labor diferente a la pactada. Numeral ocho y cuatro en su orden: por acoso laboral.

La ley ecuatoriana establece que el empleador o el trabajador, puede iniciar el trámite de visto bueno, una vez cumplida cualquiera de las causales enumeradas en la ley y terminar el contrato de trabajo de forma unilateral. Cuyo trámite se llevará a cabo de conformidad con el artículo 621 del código de trabajo ecuatoriano, procediendo de la siguiente manera: “[...] notificará al interesado dentro

de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno” (Código de Trabajo, 2005).

Entonces, el Inspector de trabajo una vez que recibe la petición de visto bueno, deberá proceder notificando a la otra parte, dentro del lapso de veinte y cuatro horas para que en el lapso de dos días presente su contestación. En este punto, además la ley indica que presentada o no la contestación, el Inspector de trabajo, procederá a investigar los argumentos de la petición y resolverá según lo que corresponda dentro del tercer día, concediendo o negando el visto bueno.

Esta resolución deberá ser debidamente motivada como exige la Constitución ecuatoriana en el artículo 76, numeral 7, literal I, que reza: “Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se considerarán nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En este punto, existe una gran diferencia con el tema de la rescisión en la legislación mexicana, porque en el Ecuador, se encuentra claramente establecidos los términos para que las partes ejerzan su derecho a la defensa, mientras que la Ley Federal del Trabajo, es ambigua en este tema, solo establece que desde la fecha en que se cometió la causal por parte del trabajador, el empleador tiene un mes para presentar la rescisión, y así mismo en el caso del trabajador.

La legislación mexicana exige para la procedencia de la rescisión, que el empleador por sí mismo o través de la Junta de Conciliación debe notificar en forma personal al trabajador, y los tiempos de prescripción corren desde cuando se cumpla aquello, dejando de alguna forma un vacío, volviéndolo difícil porque no siempre será posible encontrar al trabajador en persona, además que, una vez cometida la falta por parte del trabajador, éste tendría conocimiento de aquello en forma previa por lo ocurrido.

No así en la legislación ecuatoriana, donde se garantiza el derecho de ambas partes a la defensa, pues prevé otros mecanismos además de la notificación en persona, que incluye la citación en el domicilio del mismo, recurriendo a la norma supletoria que en el caso ecuatoriano es el código orgánico general de procesos.



En cuanto a las indemnizaciones correspondientes por la conclusión de la relación laboral, en la legislación mexicana, cuando quien solicita la rescisión es el empleador no tiene responsabilidad alguna respecto del trabajador; en cambio, si la rescisión es pedida por el trabajador, éste tendrá derecho por parte del empleador, o bien a la restitución en sus funciones, o, a una indemnización.

En el caso de la legislación ecuatoriana, si el empleador pide el visto bueno, no tiene que pagar indemnización alguna, salvo los haberes que por ley de corresponden al trabajador a la fecha de terminación de la relación laboral. Mientras que, en el caso del trabajador, tendrá derecho a la indemnización correspondiente previsto en el código de trabajo ecuatoriano y según la causal; debido a que, si se trata de injurias, por ejemplo, la ley indica el tipo de indemnización que le correspondería al empleador.

En caso de que el inspector de trabajo negara la solicitud de visto bueno al empleador, el trabajador tiene derecho a una indemnización y la restitución en sus funciones. De este modo se distingue de la figura de la rescisión entendida en la legislación mexicana como una causal para concluir un contrato laboral de manera unilateral por cualquiera de los suscribientes, la cual tiene muchos vacíos, y las partes perjudicadas prefieren hacer uso de otras formas para terminar la relación laboral según autores y datos estadísticos tratados con anterioridad.

## CONCLUSIONES

La rescisión es una forma de dar por terminado un contrato de trabajo, en la legislación mexicana por las causales regladas en la ley, tanto para el empleador, cuanto, para el trabajador, que abarca varias situaciones que en general, tienen que ver con el respeto, la honradez, la responsabilidad, la probidad, entre otras.

No genera responsabilidad para quien se ampara en ella, sin embargo, debe probar la causal alegada; en el caso del empleador es más complicado, porque debe cumplir con la notificación en forma personal que como se ha visto, puede resultar absurdo solo considerar esta opción, porque en caso de verse realmente afectado el empleador, no resulta una medida sencilla y eficaz para solucionar su problema.

En la legislación española, la rescisión ya no se aplica como tal, poco a poco se han ido incorporando otras figuras como el mutuo acuerdo, el abandono, entre otras, como causales para la conclusión de la relación laboral. Se la aplica en contratos deportivos, pero no tiene mayor desarrollo e interés su aplicación.

La figura de la rescisión sigue siendo eminentemente civil, puesto que, en el ámbito laboral, cada legislación tiene

sus propias figuras, con sus conceptos, procedimientos y efectos jurídicos. Como en el caso del Ecuador que simplemente lo llama causales para terminar la relación laboral sea por parte del empleador o por parte del trabajador.

La rescisión en la legislación mexicana, en definitiva, resulta ineficaz a la hora de resolver conflictos individuales del trabajo, porque aún tiene muchos vacíos respecto a la notificación, prescripción, indemnizaciones, la carga de la prueba. Haciendo prácticamente nula su aplicación conforme los datos estadísticos estudiados.

Como se ha visto, México ha sido más minucioso en determinar en la legislación laboral las formas para concluir un contrato de trabajo. Sin embargo, las modalidades que abarca la rescisión, tanto en el Ecuador como en Latinoamérica se encuentran reguladas de distinta manera, por lo que no resulta un aporte nuevo a seguir, pero, si un tema importante a conocer dentro del desarrollo del derecho laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea Nacional de Ecuador, Código Civil, Registro Oficial Suplemento 46 de 24-jun.-2005 Última modificación: 22-may.-2016.
- Asamblea Nacional de Ecuador, Código de Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005, Última modificación: 26-sep-2012.
- Asamblea Nacional de Ecuador, Constitución de la República del Ecuador, Decreto Legislativo 0, Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008, Última modificación: 01-ago.-2018.
- Caballenas, T. G. (2008) *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Editorial Heliasta.
- Cabrera Briz, I. (2017). Constituye una causa de rescisión de la relación laboral imputable al patrón en términos del artículo 51, fracciones II, v y IX, de la ley federal del trabajo, la suspensión temporal del trabajador, no prevista en un reglamento interior de trabajo, y al vulnerar su garantía de audiencia. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 24, 195-205.
- Coello García, H. (2006). *Teoría del Negocio Jurídico*. Universidad del Azuay, Fundación Chico Peñaherrera.
- De Torres Perea, J. M. (2018). Rescisión concursal versus seguridad del tráfico jurídico. *Revista de Derecho Civil*, 5(2), 363-375.

- Gusqui Tixi, J. X. (2016). *La Acción de Lesión Enorme y su Incidencia Jurídica en las Parte Contratantes de la Compraventa, en las Sentencias Emitidas en la Unidad Judicial Civil del Cantón Riobamba, en el Periodo Enero-junio de 2015* [Tesis de Grado, Nacional Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/4507/1/UNACH-EC-FCP-DER-2017-0126.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). Estadísticas sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local, 2020. México. <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/EstSociodemo/RelLab2020.pdf>
- López Jiménez, J. (2015). *La Extinción del Contrato por Voluntad del Trabajador* [Tesis Doctoral, Valencia]. <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/46887/TESIS%20%C3%9ALTIMA.pdf?sequence=1>
- Loyzaga de la Cueva, O. (2016). *La Rescisión de las Relaciones de Trabajo por Causas Imputables al Patrón. Alegatos*, 93. <http://alegatos.azc.uam.mx/index.php/ra/article/view/19/19>.
- Lugo Becerril, A. E. (2016). *La Prescripción para Ejercer las Acciones Derivadas del Despido en la Nueva Ley Federal del Trabajo* [Tesis de Licenciatura, Autónoma de México]. <https://1library.co/document/yn62jg1q-prescripcion-ejercer-acciones-derivadas-despido-nueva-federal-trabajo.html>
- Marroquí Méndez, O. J. (2018). *Análisis General de la Terminación del Contrato de Trabajo por Mutuo Consentimiento y como Documentarlo* [Tesis de Posgrado, Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/07/02/Marroquin-Oscar.pdf?msckid=ac22f1cba60d11ec8e764cc5636b3540>
- México. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, (1970) Ley Federal del Trabajo Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970, Última reforma publicada DOF 12-06-2015. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Morales Saldaña, H. I. (2012). Notas sobre el Sistema Mexicano de Terminación del Contrato de Trabajo. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3(6), 217-232.
- Nájera Martínez, A. (2015). *Derecho Laboral*. <https://elderecho.online/libros-de-derecho/derecho-laboral-de-alejandra-najera-martinez-en-pdf/>
- Sánchez Castañeda, A. (2014). *Los Diez Temas Fundamentales de la Reforma Laboral en Materia Individual*. Fundación Friedrich Ebert. [https://www.academia.edu/30172319/Los\\_diez\\_temas\\_fundamentales\\_de\\_la\\_reforma\\_laboral\\_en\\_materia\\_individual?msckid=67266c59a60411ecaf2dbca3eb7dc754](https://www.academia.edu/30172319/Los_diez_temas_fundamentales_de_la_reforma_laboral_en_materia_individual?msckid=67266c59a60411ecaf2dbca3eb7dc754)
- Vimos Buñay, M. (2017). *La Cláusula De Confidencialidad Y Su Incidencia En El Contrato Individual De Trabajo, En El Instituto Ecuatoriano De Propiedad Intelectual, En El Año 2014* [Tesis de Grado, Nacional Chimborazo]. UNACH-EC-FCP-DER-2017-0057.pdf
- Walker Silva, N. (2019). Origen del tratamiento conjunto de la nulidad relativa y la rescisión en el título XX del libro IV del código civil chileno. *Revista Chilena de Derecho Privado*, 32, 9-32.
- Yanez Mesa, D., Guerra Moreno; & Clavijo Cáceres; (2014). *Método, Metodología y Técnicas de la Investigación Aplicada al Derecho*. Ibañez.