

ARTÍCULO DE REVISIÓN

**ANÁLISIS CRÍTICO DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES EN
MEDIACIÓN EN ECUADOR**

*CRITICAL ANALYSIS OF THE INALIENABILITY OF LABOR RIGHTS IN ECUADOR
MEDIATION*

Durán Chávez, Carlos Eduardo

abogcedc@gmail.com; Universidad Metropolitana, Quito, Pichincha, Ecuador.

<https://orcid.org/0000-0002-9857-2220>

López Alarcón, Edison Israel

elopez@umet.edu.ec; Universidad Metropolitana, Quito, Pichincha, Ecuador.

<https://orcid.org/0000-0002-5065-231X>

Recibido: 26/06/2024

Revisado: 28/06/2024

Aprobado: 19/08/2024

Publicado: 01/09/2024

DOI: <https://doi.org/10.61154/dje.v7i3.3505>

RESUMEN

En esta investigación se analizan algunos criterios normativos, doctrinarios y jurisprudenciales relacionados con el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y su vinculación con la mediación como método alternativo de resolución de conflictos que se aplica en Ecuador. El objetivo de esta investigación es analizar críticamente la irrenunciabilidad de los derechos laborales en mediación en Ecuador, a la luz del criterio de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional del Justicia, en cuanto a la distinción que hace entre derechos y beneficios. Se trata de una investigación teórica, jurídica y analítica-descriptiva. En cuanto a la metodología para su desarrollo se aplicaron principalmente los métodos teóricos: analítico-sintético, deductivo y dogmático-jurídico. Como principal resultado se refiere que la Corte Nacional de Justicia del Ecuador ha resuelto mediante sentencia que los derechos laborales son irrenunciables, más no los beneficios laborales (distintos a los derechos), considerando

que estos últimos son aquellos que no están previstos en la Constitución de la República y el Código de Trabajo. Lo desarrollado por la Corte Nacional de Justicia constituye un desconocimiento de principios laborales tales como: el principio de irrenunciabilidad de derechos, el principio de intangibilidad de derechos, el principio protector, así como el desconocimiento de derechos adquiridos y otros que surgen de diversas fuentes del Derecho Laboral.

DESCRIPTORES DE CONTENIDO: Principio jurídico; derechos de los trabajadores; solución de conflictos; mediación; jurisprudencia.

ABSTRACT

This research analyzes normative, doctrinal and jurisprudential criteria related to the principle of inalienability of labor rights and its connection with mediation as an alternative method of conflict resolution applied in Ecuador. The objective of this research is to analyze critically the inalienability of labor rights in Ecuador mediation by criteria of Labor Chamber in the National Court of Justice regarding the distinction between rights and benefits. It is a theoretical, legal and analytical investigation. The methodology and theoretical methods applied are analytical-synthetic, deductive and dogmatic-legal. The main result is focused on the National Court of Justice of Ecuador has ruled the labor rights are inalienable but not labor benefits (other than rights). It is being considering that the latter are those that are not provided for the Republic Constitution and the Labor Code. What was developed by the National Court of Justice constitutes a lack of knowledge of labor principles such as: the principle of inalienability of rights, the principle of intangibility of rights, the protective principle as well as the lack of knowledge of acquired rights and others that arise from various sources of the Labor Law.

CONTENT DESCRIPTORS: Legal principle; workers' rights; conflict resolution; mediation; jurisprudence.

INTRODUCCIÓN

Examinar el derecho al trabajo, otros derechos de naturaleza laboral y los principios inherentes a esta materia, desde la perspectiva de su constitucionalización y, desde el enfoque de los derechos humanos, implica comprender que su reconocimiento constitucional, así como en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos, reviste gran importancia no solo en atención a su reconocimiento o positivación, sino también desde la obligación expresa que tiene el Estado de protegerlos, tanto en sede administrativa como judicial, como garantía de cumplimiento de los referidos postulados normativos nacionales e internacionales.

La protección de los derechos laborales surge a propósito de normas positivadas, pero también desde principios que tienen diversas funciones (informativa, creativa, interpretativa, normativa), que, aunque no se encuentren reconocidos expresamente en la normativa, deben ser observados por constituirse además en fuente del Derecho del Trabajo. En el caso ecuatoriano, la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Constituyente, 2008) y el Código del Trabajo (Congreso Nacional, 2005), establecen algunos de estos principios en varios de sus artículos, en particular, el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales (Asamblea Constituyente, 2008, art. 326, núm. 2; Congreso Nacional, 2005, art. 4), el principio de intangibilidad (Asamblea Constituyente, 2008, art. 326, núm. 2; Congreso Nacional, 2005, art. 7), el principio protector (Asamblea Constituyente, 2008, art. 326, núm. 3; Congreso Nacional, 2005, art. 7), entre otros.

En la actualidad, a través de la mediación como método alternativo de solución de conflictos, en Ecuador se resuelven una gran cantidad de conflictos en diversas materias, incluyendo aquellos surgidos con ocasión de la relación de trabajo. Sin embargo, al realizar el análisis de transigibilidad de los asuntos que puedan ser sometidos a mediación en materia laboral, debemos observar diversos criterios normativos, doctrinarios y jurisprudenciales relacionados con el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, así como otros principios tales como el principio de intangibilidad de derechos, el principio protector, la noción de derechos adquiridos y otros derechos que pueden tener su origen en alguna de las diversas fuentes del Derecho Laboral previstas en el ordenamiento jurídico.

La problemática que se presenta en esta investigación está relacionada con el criterio de la Sala Especializada de lo Laboral de Corte Nacional de Justicia, en sentencia de fecha 17 de febrero de 2022, en el juicio No. Juicio No. 17371201900575 (Corte Nacional de Justicia, 2022), decisión en la cual, entre otras cosas, se refirió a que en materia laboral los derechos son irrenunciables, pero los beneficios pueden renunciarse, entendiéndose por los primeros (derechos) los contenidos en la Constitución de la República del Ecuador (2008) y el Código del Trabajo (2005), y los segundos (beneficios) aquellos no previstos en los instrumentos jurídicos mencionados.

Lo anterior implica el desconocimiento de derechos laborales que pueden surgir de otras fuentes del Derecho del Trabajo (generales y específicas), que no solo son la Constitución de la República (2008) y el Código del Trabajo (2005), entre las cuales se pueden enunciar las siguientes: instrumentos internacionales (convenios y recomendaciones de la OIT, etc.), mandatos constituyentes, leyes, decretos, reglamentos, acuerdos ministeriales, jurisprudencia, doctrina, costumbre, el contrato individual de trabajo, el contrato colectivo de trabajo, la costumbre, principios del Derecho Laboral, sentencias, actas de mediación, entre otras.

Principios del Derecho del Trabajo relacionados con el tópico analizado.

Los principios generales del Derecho instituyen las bases teóricas y criterios lógicos del marco jurídico que se fundamenta en preceptos éticos, racionales e históricos (Podetti, 1997, pp. 139 y 140). En este sentido, tienen una estructura deontológica que señala un deber ser dentro de las distintas áreas del derecho con la finalidad de regularlas de forma óptima.

Dentro de las diversas funciones de los principios generales del Derecho, se destaca que estos “controlan el excesivo activismo judicial, confiriéndole un marco de actuación limitado en observancia de tales principios” (Podetti, 1997, p. 140).

Los principios generales del Derecho a su vez “son los fundamentos sistemáticos, ideas y postulados éticos, positivados o no, que sustentan el ordenamiento jurídico” (Monesterolo, 2020, p. 17). Las principales funciones de estos principios son: “informar, crear, interpretar y normar” (Monesterolo, 2020, p. 18)

Ahora bien, dada la especificidad de las diversas áreas que regula el Derecho, han surgido principios propios de estas especialidades que complementan, y en ocasiones sustituyen, a los principios generales del Derecho. Es el caso del Derecho del Trabajo, disciplina autónoma del Derecho que comprende un conjunto de principios, fuentes, normas, instituciones y procedimientos - en gran medida diferenciados de otras áreas del Derecho- que regulan las relaciones de trabajo, justificándose así su análisis y aplicación en esta materia.

Adentrándose en la consideración de los principios laborales y su relación con la autonomía expresada, se afirma que:

“La autonomía del Derecho del Trabajo viene dada por los principios y reglas propias que lo distinguen de las otras ramas del derecho siendo los más destacados y tipificantes de la materia el principio protectorio, el de primacía de la realidad y el de irrenunciabilidad” (Nardini, 2018, p. 217).

En Latinoamérica, tanto la doctrina como la normativa han reconocido la existencia y vigencia de principios del Derecho Laboral que tienen la finalidad de evitar que sus fundamentos esenciales sean vulnerados, así como para inspirar al legislador, sistematizar su contenido, orientar a los juzgadores y constituir su autonomía frente a otras ramas del derecho (Castello, 2008, p. 45).

En esta investigación, se trataron los principios del Derecho del Trabajo relacionados directamente con el análisis realizado, a saber: el principio de irrenunciabilidad de derechos; el principio de intangibilidad y el principio protector (y los subprincipios que este comprende: la ley o norma más favorable, el *in dubio pro-operario*, la condición más beneficiosa).

Principio de irrenunciabilidad de derechos

La doctrina latinoamericana más autorizada en materia laboral ha señalado que en las demás ramas del derecho rige el principio de la renunciabilidad, respecto del cual, cada persona tiene la posibilidad de desistir de facultades, posibilidades o beneficios, sin embargo, en el Derecho Laboral, ningún sujeto, ni siquiera el mismo trabajador se puede privar de las ventajas, los beneficios o las posibilidades establecidas en su favor (Plá Rodríguez, 2015, p. 118).

El principio de irrenunciabilidad goza de reconocimiento normativo formal en varias legislaciones en las cuales se ha materializado la intervención del Estado como garante de las condiciones mínimas reconocidas en favor de los trabajadores (Ruay Sáez, 2019, p. 118). Estos presupuestos mínimos imperativos deben ser respetados por los sujetos de la relación de trabajo, inclusive el trabajador, que, aunque manifieste su voluntad de ceder a condiciones inferiores a las básicas fijadas por el Estado a través de las normas que regulen la materia, este consentimiento carece de validez, y se considerará nula toda estipulación que contravenga este principio.

Por lo anterior, se puede colegir que la irrenunciabilidad en materia laboral “equivale a decir que el trabajador que expresa voluntad renunciando a derechos laborales, realiza un acto nulo porque es una declaración de voluntad contraria al orden público, como lo es un mandato de orden constitucional” (Haro Carranza, 2010, p. 12).

El carácter irrenunciable que reviste a los derechos del trabajador proviene de la “naturaleza imperativa” de las normas laborales, y este carácter preceptivo, obligatorio, reafirma el rol interventor del Estado en las relaciones entre patronos y trabajadores, surgidas con ocasión de la relación entre capital-trabajo (De la Cueva, 1943, p. 222).

El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales se encuentra reconocido en la normativa ecuatoriana, tanto en el artículo 326, numeral 2, de la Constitución de la República, que reza: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (Asamblea Constituyente, 2008), como en el Código del Trabajo, el cual dispone que “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario” (Congreso Nacional, 2005, art. 4).

El carácter tutelar del Derecho del Trabajo tiene una de sus principales manifestaciones en el principio de irrenunciabilidad, por lo tanto:

“El sentido protector que el Derecho del Trabajo sigue manifestando en su actitud hacia los trabajadores se refleja en el principio de irrenunciabilidad de derechos, con el que quiere evitarse las renunciaciones hechas por el propio trabajador en su propio perjuicio” (Montoya Melgar, 2014, p. 227).

El principio de irrenunciabilidad encuentra una relación de complementariedad con el principio protector, conforme lo sostiene Pasco Cosmópolis:

“Es indudable que entre ambos principios existe un estrecho vínculo, mas no de subordinación, sino de complementación; no hay entre ellos una relación causal, sino que ambos apuntan en una misma dirección, comparten una misma finalidad y la irrenunciabilidad opera como un instrumento que completa y perfecciona al principio protector” (Pasco Cosmópolis, 2005, p. 217).

La irrenunciabilidad de los derechos laborales se refiere a cualquiera de estos derechos, no únicamente a aquellos que tengan naturaleza salarial específicamente, a pesar de que la remuneración o retribución salarial goce de especiales protecciones por su naturaleza. En este sentido, se expresa lo siguiente:

“La remuneración salarial, como contraprestación surgida con ocasión del trabajo realizado por el laborante, posee características propias, que la distinguen de cualquier otro tipo de pago o prestación debida. Tiene como carácter preeminente - más no único, ni excluyente – su naturaleza alimentaria, debido a que, como esencia, primariamente busca o pretende satisfacer las necesidades básicas alimentarias del trabajador y su familia” (Durán, 2019, p. 151).

En relación con lo anterior se puede colegir que “en las relaciones laborales están comprometidos los intereses individuales del trabajador, pero están igualmente los de las personas que de él dependen económicamente, los de los demás trabajadores y los de la sociedad en general” Trujillo (1986, p. 48).

Principio de intangibilidad de derechos

El principio de intangibilidad de los derechos laborales se traduce en el hecho de que los derechos adquiridos en favor de los trabajadores y reconocidos expresamente en las leyes, contratos colectivos posteriores, etc., no se los puede alterar en perjuicio del trabajador, peor aún, reducir o eliminar.

En relación con lo anterior, el principio de intangibilidad impide que se modifiquen los derechos adquiridos del trabajador, siempre y cuando estos cambios se realicen en detrimento de tales derechos. Sin embargo, en virtud de que la ley, en sentido general, fija unos derechos mínimos imperativos que deben ser observados, estos mínimos pueden ser reformados en beneficio del trabajador, en este sentido, puede operar el cambio o alteración en beneficio, más no en perjuicio, de los derechos del trabajador.

El principio de intangibilidad de derechos laborales se encuentra reconocido de manera formal en el marco normativo ecuatoriano en el artículo 326, numeral 2, de la Constitución de la República del Ecuador, en los siguientes términos: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (Asamblea Constituyente, 2008).

Principio protector

Según la doctrina el principio protector se materializa en dos ámbitos fundamentales y debidamente distinguidos:

(...) el principio protector se configura como un tipo de estándar, más elástico y flexible, que propone un objetivo que ha de ser alcanzado y que le termina otorgando identidad a la disciplina; o si se quiere, permite otorgarle un carácter más prescriptivo como si en la especie existiera un mandato de optimización que ordena que algo sea realizado en la mayor medida posible, dentro de las posibilidades jurídicas y reales existentes (Pedro Irureta Uriarte, p. 32).

Para la debida comprensión del alcance del principio protector, resulta necesario explicar los subprincipios contenidos en este, los cuales son: la norma más beneficiosa o favorable para el trabajador, el *in dubio pro operario* y la condición más beneficiosa.

La norma más beneficiosa o favorable al trabajador

Como expresión tutelar del principio protector, este subprincipio de la norma más beneficiosa o favorable al trabajador, ampara al laborante ante la situación de la existencia de varias normas o reglas, que puedan ser consideradas para una determinada situación o caso concreto, en el sentido de que se debe tener en cuenta para la solución, la regulación que resulte más beneficiosa para el trabajador.

In dubio pro-operario

Este subprincipio refiere que, en caso de duda en la interpretación de una norma, cuando existieren varias interpretaciones, debe optarse por el sentido interpretativo que más le favorezca al trabajador.

En materia laboral el *in dubio pro-operario*, se encuentra reconocido desde la doctrina clásica laboral. Este subprincipio debe ser aplicado tanto en el ámbito administrativo como judicial. En relación con las interpretaciones surgidas con ocasión a la solución de un caso en sede judicial, vale destacar lo siguiente:

“Es una directiva dirigida al juez (o al interprete) para el caso de existir una duda razonable en la interpretación de una norma (...) significa que, si una norma resulta ambigua, es decir que no es clara y puede ser interpretada de varias formas y con distintos alcances, el juez debe, obligatoriamente, inclinarse por la interpretación más favorable al trabajador” (Grisolia, 2011, p. 55).

Este subprincipio se encuentra reconocido en el Código del Trabajo, en el cual se prescribe que “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores” (Congreso Nacional, 2005, art. 7).

Se puede observar que constituye una directriz de obligatoria observancia para los servidores públicos (judiciales o administrativos), considerar el sentido más favorable en atención a la interpretación que pueda realizarse de disposiciones legales, reglamentarias, contractuales, entre otras.

De igual forma, en el artículo 326, numeral 3, de la Constitución de la República del Ecuador se encuentra prescrito el *in dubio pro-operario* en los siguientes términos: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras” (Asamblea Constituyente, 2008).

La condición más beneficiosa para el trabajador.

Este subprincipio establece que cuando se debe decidir entre una condición anterior, respecto de una condición posterior, se debe propender a mantener la más beneficiosa para el trabajador. En este sentido “cuando una situación anterior es más beneficiosa para el trabajador, se la debe mantener en tanto en cuanto no vulnere los intereses generales” (Bosio, 2019, p. 2).

En la misma línea de pensamiento, respecto de la protección de las condiciones existentes, y frente a la aplicación de normas jurídicas posteriores, en relación con la finalidad de este principio, se expresa que:

“(…) permite cautelar las condiciones laborales más beneficiosas de los trabajadores, ante la aplicación de nuevas normas jurídicas que pretendan disminuir los beneficios laborales vigentes. Asimismo, cuando las autoridades tengan que decidir sobre los problemas laborales, tendrán que optar las que se consideren mejores condiciones laborales para los trabajadores” Haro Carranza (2010, pp. 14).

Fuentes del Derecho del Trabajo

El Derecho del Trabajo comprende un conjunto de fuentes (generales y específicas) a través de las cuales pueden surgir derechos y obligaciones, o pueden ser referentes para interpretar y aplicar estos, principalmente: Constitución de la República, instrumentos internacionales (convenios y recomendaciones de la OIT, entre otros), mandatos constituyentes, Código del Trabajo y otras leyes conexas, decretos, reglamentos, acuerdos ministeriales, jurisprudencia, doctrina, costumbre, Código Civil y Código Orgánico General del Procesos (leyes supletorias), el contrato individual de trabajo, el reglamento interno de trabajo, el reglamento de higiene y seguridad ocupacional, resoluciones del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios y de las Comisiones Sectoriales, actas de mediación, acta de acuerdos conciliatorios, sentencias, contrato colectivo de trabajo, la costumbre, principios del Derecho Laboral, fallos de los

Tribunales de Conciliación y Arbitraje, acta transaccional, estatuto de la asociación profesional, entre otros.

Una de las principales fuentes específicas en materia laboral se refiere al contrato individual de trabajo.

El Código del Trabajo ecuatoriano dispone que el contrato individual de trabajo 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” (Congreso Nacional, 2005, art. 8).

Por otra parte, dentro de las instituciones del derecho colectivo del trabajo, encontramos – junto a las asociaciones profesionales y los conflictos de trabajo- a la contratación colectiva. Respecto de esta última sostiene Vásquez (2010, p. 34) que la contratación colectiva comprende “las normas y regulaciones mediante las cuales los trabajadores organizados y sus empleadores, suscriben o reforman los convenios o pactos colectivos, únicos en su género, y que aprobados modifican los contratos individuales de trabajo”.

Tanto el contrato individual de trabajo como el contrato colectivo constituyen fuentes específicas en esta materia, además de las enunciadas al inicio de este acápite. Sin embargo, se mencionan estas dos fuentes a modo de ejemplo, para expresar que existen fuentes del Derecho del Trabajo preeminentes, para la creación de derechos y obligaciones de naturaleza laboral.

En razón de lo expresado “son importantes las fuentes del Derecho del Trabajo para comprender el alcance de esta rama especial en el contexto de la legislación del país y del exterior, incluyendo aspectos también destacados como la jurisprudencia, doctrina y la costumbre” (Rivadeneira, 2012, pp. 49 y 50).

Mediación como método alternativo de solución de conflictos en materia laboral

La mediación como método alternativo de solución de conflictos se encuentra expresamente reconocida en el artículo 190 de la Constitución “Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir (...)” (Asamblea Constituyente, 2008).

En este sentido la mediación se encuentra definida en el ordenamiento jurídico ecuatoriano como “(...) un procedimiento de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por un tercero neutral llamado mediador, procuran un acuerdo voluntario, que verse sobre materia transigible, de carácter extrajudicial y definitivo, que ponga fin al conflicto” (Congreso Nacional, 2006).

Por su parte, adentrándonos en materia laboral, cabe tener en cuenta lo prescrito en el artículo 326, numeral 11, de la Constitución de la República del Ecuador, que determina: “Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.” (Asamblea Constituyente, 2008).

Al respecto, se debe interpretar que la norma no establece la presencia de un juez o autoridad administrativa como mera solemnidad de la transacción, sino que es un requisito indispensable debido a que son estas autoridades quienes deben verificar que con la negociación no se esté renunciando a derechos y beneficios que por ley le corresponden al trabajador.

En materia laboral son varios los asuntos que se pueden someter y resolver en mediación, de los cuales se pueden mencionar los siguientes:

“Mediación laboral. – Serán asuntos transigibles en materia laboral, siempre que no se vulneren los derechos irrenunciables del trabajador, entre otros, los siguientes: Forma y plazo de pago de la liquidación laboral; forma de pago de la jubilación patronal; pago de remuneraciones, sueldos y salarios atrasados; incumplimiento de obra; controversias suscitadas entre compañeros de trabajo; conflictos entre compañeros de trabajo y el empleador o sus representantes; conflictos suscitados en el servicio de la empresa; forma de pago para el cobro de utilidades; incremento o reducción del plazo para entrega de la obra” (Durán et al, 2020, p. 79).

Conforme a lo anterior, es necesario destacar que no se trata de una enumeración o listado taxativo, sino enunciativo. Lo importante es precisar que el asunto que se pretenda transigir en materia laboral no puede, en ningún caso, implicar la renuncia de los derechos del trabajador, toda vez que de ser así carecerá de eficacia jurídica, por propia consecuencia de la inobservancia del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.

En este sentido, el objetivo de esta investigación es:

Analizar críticamente la irrenunciabilidad de los derechos laborales en mediación en Ecuador a la luz del criterio de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional del Justicia en cuanto a la distinción que hace entre derechos y beneficios.

MÉTODOS

La presente investigación es de tipo teórica, jurídica y analítica-descriptiva. En este sentido, como investigación teórica se abordaron las concepciones teóricas discutidas atendiendo a la bibliografía y doctrina especializada en la materia. Como investigación jurídica y analítica en este estudio se realizó una indagación de la doctrina, normativa y jurisprudencia específica relacionada con las nociones examinadas, para profundizar y aportar criterios respecto del

análisis presentado, por lo tanto, constituye una investigación con enfoque cualitativo y alcance descriptivo.

Se aplicaron varios métodos teóricos, como el analítico-sintético con el fin de realizar un análisis crítico de la doctrina, leyes y jurisprudencia relacionadas con la problemática con el fin de abordar los contenidos más importantes para determinar criterios de valor al respecto; así también el método deductivo con el fin de analizar las normas generales y principios laborales para analizarlos en un supuesto concreto de renuncia de derechos laborales tratada en la sentencia analizada; y se empleó el método dogmático-jurídico con el fin de interpretar la normativa laboral vigente para identificar su alcance y correcta aplicación. Además, se aplicó la técnica de recopilación de información documental para proceder a su posterior sistematización y análisis, lo que arrojó resultados teóricos relevantes, la discusión de estos y conclusiones.

RESULTADOS

En atención a los resultados principales observados en esta investigación, luego de analizados los criterios sobre la mediación en materia laboral de la Corte Constitucional y de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador, se presentan las siguientes reflexiones en cuanto a la distinción entre derechos y beneficios laborales que, a criterio de la Corte Nacional de Justicia, estos últimos pueden ser transigibles sin que se vulnere el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.

La Corte Constitucional del Ecuador, en sentencia No. 17-13-IS/21, de fecha 11 de agosto de 2021, en relación con la mediación y sus efectos, refirió lo siguiente:

“(...) esta Corte considera oportuno reiterar que el artículo 190 de la Constitución reconoce expresamente, entre otros, a la mediación como un mecanismo alternativo para la solución de conflictos, que al ser un método autocompositivo descansa en el principio de autonomía de la voluntad de las partes cuyo acuerdo, de alcanzarse, resulta vinculante para las partes y produce efecto de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada” (Corte Constitucional, 2021, párr. 69).

Respecto de la mediación laboral, la irrenunciabilidad y transigibilidad en esta materia, expreso:

“(...) la Constitución prevé en el numeral 2 del artículo 326, por un lado, que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles y que toda estipulación en contrario será nula; y, por otro, en el numeral 11 del citado artículo, admite como válida la transacción en materia laboral siempre que no implique justamente la renuncia de aquellos derechos y se celebre frente a la autoridad administrativa o jurisdiccional competente. Con base en ello, se observa que lo que busca prevenir el

texto constitucional, es la renuncia pura y simple sin contraprestación alguna que involucre concesiones del trabajador en su propio perjuicio, mas no la aplicación de las demás categorías negociales dispositivas, que, al contrario, estriban esencialmente en concesiones mutuas mediante las cuales se dispone de un derecho a cambio de una contraprestación” (Corte Constitucional, 2021, párr. 69).

La Corte Constitucional, además, distinguió la renuncia estricta (renuncia pura y simple de un derecho) de la renuncia a un derecho litigioso o dudoso, en los siguientes términos:

“(…) mientras la renuncia estricta supone simplemente privarse de un derecho cierto -única vía dispositiva prohibida al trabajador por el texto constitucional- figuras como la transacción, la mediación o la conciliación significan convertir un derecho litigioso o dudoso en un beneficio concreto y cierto -en este caso, a favor del trabajador- que la propia norma constitucional reconoce como un mecanismo alternativo para que el empleador y el trabajador, en función del principio de autonomía de la voluntad de las partes, acuerden concesiones recíprocas, lo que no envuelve renuncia de derechos, sino más bien su reconocimiento” (Corte Constitucional, 2021, párr. 69).

Por otra parte, la Sala Especializada de lo Laboral de Corte Nacional de Justicia, en sentencia de fecha 17 de febrero de 2022, en el juicio No. Juicio No. 17371201900575, para resolver el problema jurídico que se planteó en el análisis del caso que se sometió a su conocimiento, consideró necesario previamente, entre otros puntos, “determinar el alcance del principio de irrenunciabilidad de derechos previsto en el artículo 326 numeral 2 de la Constitución” (Corte Nacional de Justicia, 2022, punto 7.4).

En atención a lo anterior, precisó que en una relación laboral el trabajador goza no solo derechos sino también de beneficios, y que estos últimos “no necesariamente tienen la naturaleza de derechos laborales” (Corte Nacional de Justicia, 2022, punto 7.4).

En este sentido, en relación con los derechos labores exigibles, se pronunció en los siguientes términos:

“(…) un derecho laboral exigible por el trabajador debe entenderse como un derecho subjetivo. En general, un derecho subjetivo es una expectativa o situación ventajosa atribuida a un titular, que consiste en un poder o facultad otorgada por la ley para desarrollar libremente cierta actividad o exigir a alguien (tercero) una determinada prestación/acción. Entonces, los caracteres de un derecho subjetivo son: titular del derecho, sujeto obligado y la norma que vincula a ambos” (Corte Nacional de Justicia, 2022, punto 7.4).

Respecto de la noción de “beneficio”, expresó que se trata de “una situación ventajosa, existiendo asimismo un titular y un sujeto obligado. Sin embargo, el beneficio no deriva de una disposición de la ley, pues, es otorgado por acuerdo entre las partes o la mera liberalidad del sujeto obligado” (Corte Nacional de Justicia, 2022, punto 7.4).

Conforme a lo expresado por la Corte Nacional de Justicia, la distinción entre derechos y beneficios se concreta en este apartado de la decisión:

“(…) los derechos laborales son todos aquellos que se encuentran previstos en el Código del Trabajo y en la Constitución de la República, y que, dadas ciertas condiciones, requieren una acción positiva del empleador a favor del trabajador. Mientras que, los beneficios, en estricto sentido, serían cualquier otra situación ventajosa no prevista en la ley. De ahí que, los bonos, bonificaciones o cualquier otra retribución ajena a la ley, no constituye, en sí, un derecho” (Corte Nacional de Justicia, 2022, punto 7.4).

De igual forma, sobre la posibilidad de renunciar o no respecto de unos u otros (derechos o beneficios, respectivamente), la Corte Nacional de Justicia dispuso:

“(…) el principio de irrenunciabilidad previsto en el artículo 326 numeral 2 de la Constitución, es aplicable únicamente a los derechos laborales, no a otros beneficios otorgados por el empleador. Por tanto, tratándose de beneficios (distintos a los derechos), las partes, en una relación laboral, pueden transigir de forma libre, realizando concesiones recíprocas, en ejercicio de la autonomía de la voluntad y la libertad de contratación prevista en el artículo 66 numeral de la 16 de la Constitución de la República” (Corte Nacional de Justicia, 2022, punto 7.4).

De igual forma, ambas sentencias (tanto de la Corte Constitucional como de la Corte Nacional de Justicia), abordan otros aspectos relacionados con la materia, tales como: el efecto de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada del acta de mediación, la seguridad jurídica, la posibilidad de revisión de las actas de mediación en casos excepcionales, entre otros, que no constituyen el objeto principal de esta investigación.

DISCUSIÓN

La Sala Especializada de lo Laboral de Corte Nacional de Justicia, en la sentencia analizada, entre otros aspectos, determinó el alcance del principio de irrenunciabilidad de derechos, previsto en el artículo 326, numeral 2, de la Constitución de la República del Ecuador.

En relación con lo anterior, la Corte Nacional de Justicia diferenció los derechos y los beneficios que pueden surgir de la relación de trabajo, expresando que los derechos laborales “son todos aquellos que se encuentran previstos en el Código del Trabajo y en la Constitución de la República” mientras que los beneficios “serían cualquier otra situación ventajosa no

prevista en la ley. De ahí que, los bonos, bonificaciones o cualquier otra retribución ajena a la ley, no constituye, en sí, un derecho” (Corte Nacional de Justicia, 2022, punto 7.4).

Con respecto a la posibilidad de renunciar o no respecto de los derechos y beneficios, la Corte Nacional de Justicia dispuso que el principio de irrenunciabilidad se debe aplicar exclusivamente a los derechos, más no a los beneficios. Por lo tanto, cuando se trate de beneficios, el empleador y trabajador pueden transigir de forma libre en mediación, en virtud del principio de autonomía de la voluntad y la libertad de contratación previsto en el ordenamiento jurídico.

Conforme a lo expresado, la Corte Nacional de Justicia desconoce otras fuentes del Derecho del Trabajo (generales y específicas) a través de las cuales pueden surgir derechos y obligaciones, las cuales fueron enunciadas en el acápite pertinente, y que a más de la Constitución de la República y el Código del Trabajo, se encuentran otras fuentes tales como: instrumentos internacionales (convenios y recomendaciones de la OIT, entre otros), decretos, reglamentos, jurisprudencia, doctrina, costumbre, el reglamento interno de trabajo, el reglamento de higiene y seguridad ocupacional, actas de mediación, acta de acuerdos conciliatorios, sentencias, el contrato individual de trabajo, el contrato colectivo de trabajo, la costumbre, principios del Derecho Laboral, entre otras.

También se desconocen derechos que pueden surgir a consecuencia de concesiones voluntarias del empleador y que por sus características se convierten en derechos adquiridos exigibles.

Respecto del análisis que realiza la Corte Nacional de Justicia, sobre el principio de irrenunciabilidad de derechos se considera que no se puede descontextualizar la norma, ni muchos menos interpretarla erróneamente, aduciendo que todo lo que no esté expresamente establecido en el Código del Trabajo y en la Constitución de la República es un mero beneficio, por lo que el trabajador puede renunciar libremente a tales rubros; porque esta interpretación perjudicaría al trabajador, violentando de manera evidente el principio protector, dando lugar también a la inobservancia del principio de irrenunciabilidad.

En este análisis, es preciso tener en cuenta, además, que dentro del artículo 95 del Código del Trabajo taxativamente se determina:

“Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio” (Congreso Nacional, 2005).

Aplicando el mismo razonamiento de la sentencia analizada, la remuneración del trabajador al estar contemplada, tanto en la Constitución de la República como en el Código del Trabajo, constituye un derecho laboral, el cual es irrenunciable y abarca expresamente “todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies”, la “participación en beneficios”, así como “cualquier otra retribución que tenga carácter normal” (Congreso Nacional, 2005, art. 95); por lo tanto, mal se puede argumentar que “el principio de irrenunciabilidad previsto en el artículo 326 numeral 2 de la norma fundamental, es aplicable únicamente a los derechos laborales, no a otros beneficios otorgados por el empleador” (Corte Nacional de Justicia, 2022, punto 7.4).

La interpretación que hace la Corte Nacional de Justicia en relación con la irrenunciabilidad de derechos en materia laboral, constituye un precedente judicial que, aunque no es vinculante por no tratarse de un criterio triplemente reiterado, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador y el Código Orgánico de la Función Judicial, representa un lineamiento a seguir para los operadores del sistema de justicia, toda vez que en virtud del principio de seguridad jurídica y del principio de igualdad de trato en materia procesal, este criterio debe ser observado incluso por la misma Corte Nacional de Justicia en casos análogos, y en caso de apartarse del criterio erigido, debe fundamentar debidamente su decisión posterior.

Lo desarrollado por la Corte Nacional de Justicia constituye un desconocimiento de los principios del Derecho del Trabajo: el principio de irrenunciabilidad de derechos, el principio de intangibilidad de derechos y el principio protector. En este sentido, bajo esta concepción en la mediación laboral se podría estar afectando a trabajadores que renuncien a derechos, considerándolos beneficios.

CONCLUSIONES

El principio de irrenunciabilidad de derechos se constituye en una de las diversas expresiones de protección que el Derecho del Trabajo brinda al trabajador, y en este sentido, toda autoridad pública (administrativa o jurisdiccional), los mediadores, así como los empleadores, están compelidos a evitar prácticas tendentes a que el trabajador renuncie a sus derechos.

Los derechos del trabajador surgen de diversas fuentes -no solo de la Constitución de la República y del Código del Trabajo, como lo ha referido la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia- por lo tanto, desconocer la existencia de derechos derivados de la relación laboral que dimanen de otras fuentes del Derecho del Trabajo, distintas a las mencionadas, implica vulnerar el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, así como conculcar otros principios relacionados tales como: el principio de intangibilidad de derechos y el principio protector.

Los beneficios que obtenga el trabajador, con ocasión de la relación de trabajo en virtud de su carácter de contrato de tracto sucesivo, pudieran constituirse en derechos adquiridos exigibles al empleador.

En la mediación, en materia laboral, se deben observar los principios y fuentes del Derecho del Trabajo, en particular y en relación directa con la investigación realizada, el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y otros relacionados, toda vez que su inobservancia conlleva la vulneración de disposiciones constitucionales y legales, reconocidas expresamente en el ordenamiento jurídico.

La presente investigación constituye un aporte significativo para el Derecho del Trabajo y su práctica en el Ecuador, toda vez que se presentan criterios surgidos del análisis de instituciones jurídicas en materia laboral que deben ser observadas, cuyo cumplimiento y reconocimiento redundará en el respeto a los derechos de los trabajadores en general.

En futuras investigaciones, este estudio puede ser enfocado desde el método comparativo, con el propósito de examinar las nociones analizadas, contrastando su tratamiento en diversos países.

REFERENCIAS

- Asamblea Constituyente (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial N° 449 de fecha 20 de octubre de 2008. Quito: LEXIS.
- Bosio, R. (2019). Lineamientos básicos del Derecho Social. Tomo I. Editorial Advocatus. Argentina.
- Castello, A. (2008). Vigencia y alcance del Principio de irrenunciabilidad. Derecho & Sociedad, (30), 44-58. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/17324>.
- Congreso Nacional. (2005). Código del Trabajo. Registro Oficial N° 167 de fecha 16 de diciembre 2005. Quito: LEXIS.
- Congreso Nacional. (2006). Ley de Arbitraje y Mediación. Registro Oficial N° 417 de fecha 14 de diciembre de 2006. Quito: LEXIS.
- Corte Constitucional. (2021). Sentencia No. 17-13-IS/21 de fecha 11 de agosto de 2021. Jueza ponente: Teresa Nuques Martínez. Quito. Ecuador.
- Corte Nacional de Justicia (2022). Sentencia de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia de fecha 17 de febrero de 2022. Juicio No. 17371-2019-00575. Jueza ponente: Dra. Katerine Muñoz. Quito. Ecuador.
- De la Cueva, M. (1943). Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. México.

- Durán, C. (2019). El salario suficiente como derecho humano fundamental en Venezuela. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 2(3), pp. 149-158. Recuperado de: <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/197>.
- Durán, C., Égüez, E., Arandi, A., y Yanca, M. (2020). Catálogo de materias y asuntos transigibles en mediación en la República del Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3(3), pp. 71-81.
- Grisolia, J. (2011). *Manual de Derecho del Trabajo*. Séptima Edición. Editorial Abeledo Perrot. Argentina.
- Haro Carranza, J. (2010). *Derecho Individual del Trabajo*. Ediciones Legales. Perú
- Irureta Uriarte, P. (2020). Reglas y principios en el derecho del trabajo. Una mirada desde el derecho del trabajo chileno. *Revista Latinoamericana De Derecho Social*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. Recuperado de <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2021.32.15308>.
- Monesterolo, G. (2020). *Sistema regulatorio de empleados privados y obreros*. Corporación de Estudios y Publicaciones (CEP). Quito. Ecuador.
- Montoya Melgar, A. (2014). *Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos. Trigésima quinta edición. Madrid. España.
- Nardini, G. (2018). Código del Trabajo y Seguridad Social: necesidad, oportunidad y contenido. Recuperado de: <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/100/codigo-del-trabajo-y-seguridad-social.pdf>
- Pasco Cosmópolis, M., (2005). En torno al principio de irrenunciabilidad. *IUS ET VERITAS: Revista de la Asociación IUS ET VERITAS*, 2005, núm. 31, pp. 217-228.
- Plá Rodríguez, A. (2015). *Los principios del Derecho del trabajo*. Fundación de Cultura Universitaria (FCU). Cuarta edición. Montevideo, Uruguay.
- Podetti, H. (1997). *Los principios del Derecho del Trabajo. Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. México.
- Rivadeneira Játiva, H. (2012). *La regulación laboral en el Ecuador del siglo XXI*. Ediciones La Tierra. Ecuador
- Ruay Sáez, F. (2019). Principio de irrenunciabilidad laboral y derechos fundamentales en Chile a propósito del juicio de ponderación. *Revista: Estudios Latinoamericanos de*

Relaciones Laborales y Protección Social. ISSN 2445-0472, N.º, págs. 115-132.
Ediciones Cinca. España.

Trujillo, J. C. (1986). Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial PUCE. Quito. Ecuador

Vásquez, J. (2010). Derecho Laboral Colectivo. Editorial Cevallos. Quito. Ecuador.

©2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).

