



Revista de Derecho Directum. Vol. 1, No. 2, pp. 57-76 julio-diciembre 2024  
ISSN: 3028-8754. ISSN Elect. 3028-8762. Universidad Católica de Cuenca

# Transacción en materia laboral ¿renuncia de los derechos del trabajador?

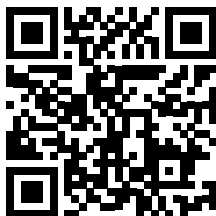
*Transaction in Labor Matters: ¿Waiver of Workers' Rights?*

**Recepción:** 13 de marzo de 2024

**Revisión:** 14 de abril de 2024

**Aceptación:** 05 de junio de 2024

**Publicación:** 22 de julio de 2024



<https://doi.org/10.17163/4567890.67890>

**Luis Manuel Carpio Flores<sup>1</sup>**  

Universidad Católica de Cuenca, Ecuador

Correo: [lcarpio@ucacue.edu.ec](mailto:lcarpio@ucacue.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-5835-1446>

**Manolo Eduardo Carpio Pinos<sup>2</sup>**  

Universidad Católica de Cuenca, Ecuador

Correo: [manolo.carpio@ucacue.edu.ec](mailto:manolo.carpio@ucacue.edu.ec)

ORCID: <https://orcid.org/0001-6588-9822>

**Esteban Fabián Brito Quezada<sup>3</sup>**  

Investigador independiente, Ecuador

Correo: [fabianbrito04@gmail.com](mailto:fabianbrito04@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0001-9712-5648>

- 1 Docente de la Universidad Católica de Cuenca.
- 2 Docente en la Universidad Católica de Cuenca, estudiante del doctorado en Derecho de la Universidad Autónoma de Nuevo León.
- 3 Investigador independiente.

## Forma sugerida de citar:

Carpio, Luis., Carpio, Manolo., Brito, Esteban. (2024). Transacción en materia laboral ¿renuncia de los derechos del trabajador? *Revista de Derecho Directum*, n° 1(nº2),57-76.

### **Resumen**

La presente investigación analizó la transacción como un método alternativo de solución de conflictos aplicado en el ámbito laboral, con el objetivo de determinar si la celebración de este acto transgrede el principio constitucional de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador. Se concluyó que la esencia de este mecanismo radica en que las partes ceden parte de sus pretensiones para alcanzar un acuerdo que ponga fin al litigio. Esta situación representa una clara renuncia a los derechos y beneficios legales consagrados en la normativa interna a favor del trabajador, quien, tras la celebración de la transacción, queda limitado de acudir a la sede jurisdiccional para reclamar el cumplimiento de estos derechos. En consecuencia, se genera una trasgresión a una serie de preceptos y garantías de rango constitucional, tales como el acceso a la justicia, el derecho a la defensa y la tutela judicial efectiva.

### **Palabras clave**

Transacción, renuncia, derecho laboral, empleador, trabajador.

### **Abstract**

The present research analyzed the transaction as an alternative method of conflict resolution applied in the labor field, with the aim of determining whether the execution of this act violates the constitutional principle of the non-waivability of workers' rights. It was concluded that the essence of this mechanism lies in the fact that both parties relinquish part of their claims to reach an agreement that ends the dispute. This situation represents a clear waiver of the legal rights and benefits enshrined in domestic regulations in favor of the worker, who, after executing the transaction, is restricted from accessing the jurisdictional forum to claim the fulfillment of these rights. Consequently, this results in a violation of a series of constitutional provisions and guarantees, such as access to justice, the right to defense, and effective judicial protection.

### **Keywords**

Transaction, Waiver, Labor Law, Employer, Worker.

## Introducción

El ordenamiento jurídico ecuatoriano consagra como uno de los deberes primordiales del Estado es garantizar una cultura de paz. En este sentido se han implementado ciertos mecanismos jurídicos tendientes a dar cumplimiento a este precepto constitucional, a los cuales se ha denominado *métodos alternativos para la solución de conflictos*, mismos que tienen la finalidad de brindar una terminación pacífica y ágil a ciertos litigios que por su naturaleza son transigibles. Estos mecanismos tienen por objeto lograr que los litigantes, de forma voluntaria lleguen a un común acuerdo, que sea conveniente para las dos partes y que ponga fin al proceso, sin recurrir al desgaste judicial. Uno de estos mecanismos es *la transacción*, que se ha venido aplicando en materia laboral para resolver los conflictos existentes entre empleadores y trabajadores.

La transacción, en materia laboral, permite que entre empleador y trabajador realicen una especie de negociación sobre los rubros laborales reclamados, situación que, en la mayoría de los casos, hace que el trabajador se vea en la necesidad de aceptar el valor que el empleador esté dispuesto a cancelar para dar fin al conflicto, circunstancia que representa una evidente renuncia de los derechos del trabajador.

De esta forma, se produce una violación directa a preceptos constitucionales que fueron incorporados en la carta fundamental, para brindar una mayor protección al trabajador en su condición de parte vulnerable de la relación jurídica, tales como la intangibilidad y la irrenunciabilidad de sus derechos. En este sentido la presente investigación está orientada a determinar si, la transacción es un mecanismo idóneo para resolver los conflictos en materia laboral o, por el contrario, representa una trasgresión y un menoscabo a los principios y derechos inherentes a todo trabajador.

Para la realización de la investigación se utilizó un enfoque cualitativo, aplicando en primer momento una metodología analítica, en base a la cual se pudo recabar fuentes bibliográficas doctrinarias y normativas pertinentes al tema estudiado, para su posterior análisis. Finalmente, se aplicó un método propositivo que plantea una solución a la problemática evidenciada en el ámbito laboral ecuatoriano, relacionada con el uso de la transacción en materia laboral.

## Antecedentes de la regulación del derecho laboral y algunos de sus principios

La regulación jurídica del derecho laboral es el resultado de una ardua y constante lucha de la clase obrera, quienes ante la degradación y circunstancias inhumanas a las que fueron sometidos durante décadas, exigieron condiciones dignas de trabajo. El primer hecho icónico y base de la positivización de normas laborales, fue la denominada Revolución

Industrial, en la cual aparecen aspectos concernientes a regular la remuneración y los accidentes de trabajo.<sup>4</sup>

A mediados del siglo XIX, la protección al trabajador se extiende a regular aspectos como la jornada laboral máxima, derecho a gozar de vacaciones y salario mínimo del trabajador. Situación que alcanzaría su auge en 1919, fecha en la cual aparece la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como un ente eminentemente protector de los derechos del trabajador, mediante la cual se plasma la obligatoriedad de seguro social, mayor protección a la mujer embarazada y en periodo de lactancia, descanso semanal, y en general una serie de derechos que deben ser garantizados obligatoriamente por cada Estado.<sup>5</sup>

En el ordenamiento jurídico interno, el ámbito laboral —en sus inicios— era regulado como una relación contractual de carácter civil, denotándose la inexistencia de normas específicas e idóneas para esta materia. Su regulación era limitada y se encontraba contenida a través de reglamentos y leyes, hasta el año 1934, en el cual se implementa el primer Código del Trabajo. Ese cuerpo normativo integró varias normas adoptadas de legislaciones extranjeras conjuntamente con las ya existentes hasta esa fecha en Ecuador. Su entrada en vigencia tuvo varias reformas, siendo la más relevante la realizada en el año 2008, tras la promulgación de la actual Constitución. En esta última, se consagró la intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos laborales.<sup>6</sup>

### *El principio de intangibilidad de derechos*

Etimológicamente el término intangible proviene del vocablo *intangibilem*, conjugado con los prefijos *in*, *tangibilis* y *tangere*, mismos que refieren aquello que no se puede, ni debe, tocar o modificar. En este sentido Ossorio menciona que “intangibilidad”, es “la integridad, y prohibición inexorable de palpar, quebrantar o profanar una cosa o de vulnerar un precepto, o de atentar contra alguien o contra algo”.<sup>7</sup>

Término que, en lo correspondiente a los derechos laborales, refiere a que las garantías, derechos y principios consagrados en la normativa interna de cada Estado y en los instrumentos internacionales en favor de los trabajadores —no pueden ser tocados ni modificados bajo ningún concepto— ni aun por acuerdo entre empleador y trabajador. Este principio se encuentra consagrado en el artículo 326, numeral 2 de la Constitución.

4 Guissepe Damato, *El Derecho Laboral en Colombia. Estudio de Antecedentes Históricos y Sociales*. (Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar, 2020), 32.

5 Humberto Villasmil Prieto, “Pasado y Presente del Derecho Laboral Latinoamericano y las Viscitudes de la Relación de Trabajo”, *Revista latinoamericana de derecho social* 22 (2016): 11.

6 Hugo Gabriel Chiriboga Izquieta, Elizabeth Jiménez, y Paola María Toscanini Sequeira, “El Derecho Laboral como Herramienta Política. Una Mirada Histórica”, *Revista Universidad y Sociedad* 10, nro. 1 (2018): 232.

7 Gonzalo García Pino y Pablo Contreras, *Diccionario Jurídico Etimologías de Chile* (Santiago: Venice, 2014), 67.

Principio que comúnmente suele ser entendido como sinónimo de la irrenunciabilidad de derechos laborales, siendo de gran importancia indicar que, aun cuando ambos buscan otorgar mayor protección al trabajador en su calidad de parte vulnerable, la naturaleza de cada uno es distinta. La intangibilidad se refiere a que los derechos y beneficios legales consagrados en la normativa vigente a favor del trabajador no pueden ser alterados o modificados por la promulgación de una nueva norma. En este sentido, se debe entender que la creación de normas o reformas de carácter laboral siempre deben garantizar la protección progresiva de derechos, sin que estas representen retroceso o menoscabo en la protección otorgada al trabajador con el avance del tiempo. Sobre este aspecto, el artículo 11, numeral 8 de la Constitución determina la progresividad de los derechos.

De manera que, el principio de intangibilidad de derechos en materia laboral constituye un mecanismo jurídico que posee la finalidad de evitar que los derechos fundamentales, es decir, aquellos plasmados en la norma suprema o en instrumentos internacionales de derechos humanos, o, los otorgados por el empleador al trabajador en el desarrollo de la relación laboral, sean menoscabados, degradados, deteriorados o eliminados.

#### *El principio de irrenunciabilidad de derechos*

Etimológicamente el término “renunciar” proviene del vocablo latín *renuntiare*, el cual hace referencia al abandono o desistimiento voluntario de algo al que se puede acceder o hacer. Término que en el ámbito jurídico según el jurista peruano Luis Sirlopú Maita, es “el acto jurídico unilateral por el cual una persona manifiesta su voluntad de discontinuar permanente o temporalmente el goce de un derecho o de extinguir un vínculo jurídico”.<sup>8</sup>

En el ámbito laboral el principio de irrenunciabilidad es aquel que busca proteger al trabajador frente a posibles abusos de los empleadores, estableciendo un límite a la autonomía de su voluntad, en pro, de delimitar una esfera de actuación en la que este puede celebrar ciertos actos correspondientes al contrato individual de trabajo. En este sentido, la Constitución de la República, en su artículo 326.2 establece “los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”.<sup>9</sup>

Norma que deja entrever que el principio de irrenunciabilidad prohíbe al trabajador a tomar decisiones que afecten o deterioren los derechos y garantías laborales consagrados en la normativa interna y en los instrumentos internacionales en su favor, vetándolo de celebrar actos o acuerdos que representen la privación voluntaria de sus derechos, aun cuando se lo haga con la finalidad de generar beneficio propio. Jesús Miguel Chanamé, sobre el principio de irrenunciabilidad en materia laboral, menciona “supone la protección

8 Luis Gerardo Sirlopú Maita, “Aceptación y renuncia de herencia en el derecho peruano” (tesis de grado, Universidad Señor de Sipán, 2015),

9 Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008, 101.

de derechos en materia laboral, por eso son inválidos los actos de renunciaciones de derechos no disponibles. Es decir, prohíbe que, por medio de un acto de disposición, el titular de un derecho renuncie a un derecho establecido en una norma imperativa”.<sup>10</sup>

De manera que, este principio tiene su marco de aplicación sobre los derechos consagrados en la normativa interna con carácter de imperativos, es decir, aquellos de obligatorio cumplimiento por parte de los empleadores, siendo nula toda estipulación en contrario. Denotándose que este principio posee una finalidad de notoria relevancia para la protección de los derechos del trabajador en su calidad de parte vulnerable.

Ahora bien, la Constitución ecuatoriana promulga una cultura de paz, y con el objetivo de materializar aquel postulado, da cabida a la aplicación de los medios alternativos de solución de conflictos, siendo uno de estos la transacción, misma que constituye un mecanismo plenamente aplicable para dar por terminado un conflicto laboral de manera ágil, siempre que exista acuerdo entre las partes litigantes. Situación que nos lleva a realizarnos la siguiente interrogante ¿la aplicación de la transacción en materia laboral, representa la renuncia de derechos del trabajador?

Teniendo presente que los derechos del trabajador son irrenunciables por mandato expreso de la Constitución de la República, resulta imperativo realizar un análisis minucioso sobre la naturaleza y límites bajo los cuales se debe realizar la transacción en materia laboral, en razón de poder emitir una respuesta correcta acerca de tal interrogante.

## La transacción y su aplicación en materia laboral, análisis de sus principios

Etimológicamente el término transacción, proviene del vocablo *transigere*, el cual hace referencia al acuerdo o negociación mediante el cual dos o más personas, convienen dar por terminado un conflicto, por haberse tomado una decisión que resulta parcialmente favorable para sus derechos e intereses.

En este sentido, Ana María Cubillos define a la transacción como un tipo de contrato por el cual las partes, dando, prometiendo o reteniendo cada una, alguna cosa, evitan la provocación de un pleito o ponen término al que había comenzado. De donde se deduce que son las mismas partes de la relación litigiosa las que ponen fin a la controversia, con los mismos efectos que la decisión de un juez; de ahí que se haya dicho con acierto que la transacción es un equivalente contractual de la sentencia.<sup>11</sup>

10 Jesús Miguel Chanamé, “Cuando se aplica el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales”, *Pasión por el Derecho*, 2021.

11 Ana María Cubillos Hernández y Nicolas Hoyos Alzate. “Análisis jurídico del acuerdo de transacción laboral en Colombia en torno a los derechos ciertos e indiscutibles” (tesis de posgrado, Universidad Libre, 2023), 82.

En este sentido la transacción en materia laboral, resulta ser un mecanismo legal que permite a empleador y trabajador, resolver conflictos de esta índole, de forma ágil, económica y sin ser necesario ventilarlo en una sede jurisdiccional. En palabras del jurista y doctrinario Mario Alberto Fornaciari, la transacción laboral es:

Un contrato donde las partes en uso de la llamada libertad negocian, someten una materia de origen laboral a la autocomposición de las partes, es decir, haciendo mutuas concesiones resuelven sus discrepancias vía contractual; su principal característica es que las partes disponen de las acciones renunciando a ellas y es allí donde juega un papel importantísimo la homologación de la autoridad laboral.<sup>12</sup>

Métodos que en la legislación ecuatoriana son garantizados por la carta fundamental, misma que en su artículo 190, dispone “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”.<sup>13</sup>

De similar forma el Código Civil ecuatoriano en su artículo 1583 contempla la transacción como una de las formas de extinguir las obligaciones, cuerpo normativo que en su articulado 2348, establece “transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente, o precaven un litigio eventual”.<sup>14</sup>

Por su parte, la carta magna ecuatoriana en su artículo 326, que trata específicamente sobre los principios en los cuales se sustenta el derecho al trabajo, en su numeral onceavo, dispone “será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente”.<sup>15</sup>

En este sentido, es preciso indicar que la transacción resulta ser un mecanismo reiteradamente aplicado por los empleadores para resolver conflictos en materia laboral, situación que tiene como efecto la extinción de las obligaciones existentes hasta ese momento con respecto al trabajador. Sin embargo, en la actualidad, dicho método se aplica sin contar con las garantías necesarias que aseguren la correcta celebración del acto transaccional. Esto impide supervisar el respeto de los derechos del trabajador, quien es la parte vulnerable en esta relación jurídica. En consecuencia, no se verifica adecuadamente si el acuerdo alcanzado entre las partes implica una renuncia a los derechos del trabajador.

Es más que evidente que, en la realidad cotidiana enfrentada por los trabajadores, este principio resulta obsoleto y completamente irrespetado. Esto se debe a que el empleador, haciendo uso de su jerarquía, y peor aún, aprovechándose de la necesidad económica y desconocimiento del trabajador, realiza acuerdos en los cuales este, de forma tácita, indirecta

12 Mario Alberto Fornaciari, *Modos anormales de terminación del proceso*. (Buenos Aires: Abeledo Perrot, 1987), 126.

13 Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008, 101.

14 Ecuador, *Código Civil*, Registro Oficial 46, Suplemento 24 de junio de 2005.

15 Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008, 162.

y hasta cierto punto coaccionada, acepta recibir valores insignificantes con respecto a los que le corresponderían por la prestación de servicios realizada. Aspecto que a claras luces representa la renuncia de los beneficios que por ley le corresponden. Situación que —al quedar sentada por escrito— constituye un notorio impedimento para que el trabajador, luego de celebrada la transacción, pueda acceder a la vía jurisdiccional a reclamar el cumplimiento eficaz de sus haberes laborales, existiendo por tal, una evidente transgresión de este principio de rango constitucional.

## Principios de la transacción en materia laboral

Por regla general, la transacción debería regirse a los principios rectores de la mediación y arbitraje. Sin embargo, dado que estos medios alternativos de solución de conflictos son dirigidos por una tercera persona ajena al litigio —árbitro o mediador—, encargada de orientar a las partes hacia un acuerdo pacífico, algunos de estos principios resultan inaplicables en el caso de la transacción. En este sentido, la transacción tiene como sus principales principios rectores en materia laboral, los siguientes:

- *Voluntariedad*: la celebración del acto transaccional entre empleador y trabajador debe ser realizado de forma libre y voluntaria. Para que dicho acto surta eficacia jurídica, es indispensable que el trabajador cuente con el conocimiento sobre los efectos que genera la celebración de un acuerdo transaccional. Mas importante aún, es que la voluntad del trabajador debe estar exenta de todo tipo de influencia externa o vicios, tales como: coacción, amenazas, presión física o psicológica, que lo obliguen a aceptar las condiciones impuestas por el empleador para transigir.
- *Reciprocidad*: la transacción en materia laboral implica que trabajador y empleador, cedan parcialmente sus pretensiones para dar por terminado o evitar un conflicto judicial. Es así como, el trabajador acepta recibir un valor inferior al pretendido, y el empleador por su parte debe aceptar tal rubro. En este sentido es claro, que la parte que resulta perjudicada es el primero, por cuanto, debe renunciar a parte de sus derechos para acceder a los valores que por ley le corresponde. Esto desnaturaliza el termino reciprocidad, por cuanto, el único beneficio en favor del trabajador seria recibir los valores exigidos de forma rápida, pero siendo requisito para aquello, la renuncia de sus derechos.<sup>16</sup>

---

16 Jorge Toyama Miyagusuku, “El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad”, *Ius et veritas* 11, nro. 22, (2001), 164.

## La transacción como excepción previa en el Código Orgánico General de Procesos

La entrada en vigor del Código Orgánico General de Procesos (COGEP) en el ordenamiento jurídico interno el 20 de mayo de 2016, representó un cambio radical en la sustanciación de los procedimientos civiles, laborales, administrativos, entre otros. Siendo uno de estos, la incorporación de las denominadas excepciones previas, como un mecanismo de defensa creado en favor de la parte demandada. En palabras del jurista José García Falconí, las excepciones previas, son un poder amplio cuyo ejercicio corresponde a quien es demandado o imputado en un proceso judicial, y que se satisface mediante la presentación de cuestiones jurídicas opuestas a las postuladas por el actor o acusador mediante el ejercicio de la acción<sup>17</sup>.

En la misma línea tenemos el criterio expresado por el reconocido jurista y doctrinario Eduardo J. Couture, quien sobre las excepciones previas menciona: “Si la acción es, como decíamos, el sustitutivo civilizado de la venganza; la excepción, es el sustitutivo civilizado de la defensa. El actor ataca mediante su acción y el demandado se defiende mediante su excepción”.<sup>18</sup>

Es así que las excepciones previas son aquellos mecanismos jurídicos consagrados en el marco normativo interno, con la finalidad de que la parte demandada ejerza oposición a las pretensiones planteadas por la parte actora, atacando los yerros existentes en los aspectos de forma de la demanda; lo cual permite al demandado retardar, desviar o incluso impedir la tramitación del proceso.

Doctrinariamente se distingue la existencia de dos tipos de excepciones procesales —previas— teniendo por un lado las denominadas perentorias y por otra las dilatorias. Con respecto a las segundas, la doctrina señala que están seria en su esencia verdaderas excepciones previas, por cuanto, tienen por finalidad depurar el proceso, exigiendo que la parte actora enmiende posibles vicios de procedimiento, generando como efecto jurídico la postergación del proceso mientras se enmiendan los errores.

Por su parte, las denominadas perentorias, resultan más drásticas, ya que, su finalidad es terminar el proceso, invocando circunstancias específicas que tiene por finalidad extinguir el derecho reclamado. En este sentido, Eduardo Couture, menciona “las excepciones perentorias no son defensas sobre el proceso sino sobre el derecho. No procuran la depuración de elementos formales de juicio, sino que constituyen la defensa de fondo sobre el derecho cuestionado”.<sup>19</sup>

17 José García Falconí, *Excepciones Previas* (Quito: Corporación Nacional, 2018), 25.

18 Eduardo J. Couture, *Derecho procesal civil: Fundamentos del Derecho Procesal Civil* (Montevideo: Depalma, 2007), 90.

19 Eduardo J. Couture, *Derecho procesal civil: Fundamentos del Derecho Procesal Civil*, (Montevideo, Uruguay,

El COGEP, en su articulado 153 consagra una serie de excepciones, siendo algunas de estas, subsanables “dilatorias” y otras subsanables “perentorias”, como lo es la transacción, misma que la encontramos plasmada en el numeral noveno del artículo invocado<sup>20</sup>. En este sentido, es evidente que la celebración de un acto transaccional en materia laboral genera el efecto de *cosa juzgada*. Es decir, lo recogido en el acuerdo realizado entre empleador y trabajador, queda en firme sin que sea susceptible de reclamación posterior. Por tanto, el trabajador queda impedido de interponer otras instancias o recursos, siendo la única opción, solicitar la ejecución de este en sede jurisdiccional, ante un posible incumplimiento.

### **Análisis del recurso de casación dentro del proceso Nro.- 11371202200142, tramitado por la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia de Ecuador**

Comparece a la administración de justicia el señor Pedro Mayo Patiño, en calidad de extrabajador de la Empresa Pública de Vialidad del Sur (VIALSUR E. P.), y demanda el reconocimiento de jubilación conforme dispone el artículo 23 inciso segundo del Décimo Octavo Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre el Gobierno Provincial de Loja y la empresa en la cual presto sus servicios, esto es, el valor de siete salarios unificados del sector privado, por cada año de servicio. Al respecto VIALSUR E. P., comparece al proceso y da contestación a la demanda interpuesta por el señor Mayo Patiño, planteando como excepciones previas: primero, existencia de convenio de mediación, segundo, cosa juzgada.<sup>21</sup>

En fecha 07 de junio de 2023, se lleva a cabo la audiencia única en la Unidad Judicial de Trabajo del Cantón Loja, en la cual las excepciones previas planteadas por la parte demandada son aceptadas por el juzgador, quien, en la parte resolutive de la sentencia, refiere la existencia de un convenio de mediación celebrado entre el señor Pedro Mayo Patiño y VIALSUR E. P., mediante el cual, recibió la suma de 53 100 dólares americanos, por los 32 años, 1 mes y 15 días laborados en dicha empresa, a concepto del beneficio establecido en el artículo 23 del referido Décimo Octavo Contrato Colectivo de Trabajo. Sentencia que fue confirmada en fecha 31 de agosto de 2023, por la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Loja, misma que en la parte resolutive de la sentencia del recurso de apelación, indica que la existencia de un convenio de mediación tiene efecto de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada.

---

2007), 107.

20 Ecuador. *Código Orgánico General de Procesos*, Registro Oficial Suplemento 506 de 22 mayo de 2015, última modificación: 21 agosto de 2018.

21 Ecuador, Corte Nacional de Justicia, Sala Especializada de lo Laboral, *Recurso de Casación No. 11371-2022-00142*, 22 de mayo de 2022.

En fecha 05 de diciembre de 2023, el accionante interpone recurso de casación alegando que las sentencias de primera y segunda instancia vulneran sus derechos consagrados en los artículos 11 numerales, 4, 5 y 6; 190; 326, numerales 2, 3, 11; y 427 de la Constitución de la República. Artículo 4 del Código de Trabajo. Artículos 43 y 47.4 de la Ley de Arbitraje y Mediación, y, artículos 3, 4 y 23 del Décimo Octavo Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Gobierno Provincial de Loja y sus Empresas Públicas y el Comité Central Único de los Obreros del Gobierno Provincial de Loja y sus Empresas Públicas (Recurso de Casación).<sup>22</sup> Siendo el día y hora señalado para la realización de la audiencia de casación, el accionante fundamente su recurso de apelación, indicando:

- Existe un convenio de mediación celebrado entre el recurrente y representantes de VIALSUR E. P., en el Centro de Mediación de la Procuraduría General del Estado de la ciudad de Loja.
- Indica que los jueces de apelación realizan una errónea interpretación del artículo 190 de la Constitución de la República, así como de los artículos 43 y 47 de la Ley de Arbitraje y Mediación, por cuanto, determinan que dada la existencia de un acta de mediación el empleador, no puede ser juzgado dos veces, ya que el acta surte efecto de cosa juzgada.
- Que, al tratarse de derechos establecidos en la contratación colectiva, constituyen derechos adquiridos por concepto de jubilación conforme lo establece el inciso segundo del artículo 23 del contrato colectivo y, por ende, son irrenunciables e intransigibles.
- Que la mediación es método alternativo para la solución de conflictos que puede ser aplicado únicamente en materia transigible, y que al ser los derechos del trabajador irrenunciables e intransigibles, toda estipulación en contrario es nula.
- Que el acta de mediación presentada por la parte demandada es contraria a la Constitución, puesto que, contiene renuncia de derechos, además que por regla general todo asunto de naturaleza transigible puede ser resuelto por un mediador, pero que en materia laboral existe una excepción, pues, la celebración de un acuerdo no puede representar el menoscabo o renuncia de los derechos del trabajador.
- Que el tribunal de apelación incurrió en una errónea interpretación del artículo 190 de la CRE, y además no aplicó los preceptos constitucionales de irrenunciabilidad e intransigibilidad de los derechos laborales, y que por tal razón no se tuteló de manera eficaz, directa y efectiva los derechos adquiridos por el accionante a través de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 23 del contrato colectivo, a con-

22 Ecuador, Corte Nacional de Justicia, Sala Especializada de lo Laboral, *Recurso de Casación No. 11371-2022-00142*, 22 de mayo de 2022.

cepto de jubilación, esto es, el derecho a percibir 7 SBU por cada año de servicio.<sup>23</sup>

- VIALSUR E. P., a través de su procurador judicial contesta el recurso de casación, alegando:
- Que existe un acuerdo de mediación a través del cual las partes pactaron el pago de la suma de 53 100 dólares americanos, por concepto de jubilación, y que del libelo de la contestación a la demanda se ha interpuesto la excepción previa consagrada en el numeral 10 del artículo 153 del COGEP.
- Que el artículo 47 de la Ley de Arbitraje y Mediación dispone que en el acta en que conste acuerdo tiene efecto de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada, resultando improcedente cualquier tipo de acción en el sistema de justicia ordinario.
- Que, la Resolución de la Corte Nacional nro. 12-2017, respecto a las excepciones previas de acuerdo o convenio de mediación o arbitraje, determina que es la propia carta magna la que consagra la posibilidad de resolver los conflictos transigibles de esta manera, por lo que no existe vulneración de preceptos constitucionales.
- Que existe un acuerdo de mediación celebrado legítimamente, el cual al amparo de lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley de Mediación y artículo 190 de la Constitución tiene efecto de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada, por lo que, solicita que se deseche el recurso y se confirme la sentencia venida en grado.

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia luego de fijar como problema jurídico a ser resuelto, el siguiente:

Determinar si en la sentencia impugnada, existe la transgresión directa de normas sustantivas al haber desconocido que los derechos laborales son irrenunciables y que no se podía aceptar la excepción previa de cosa juzgada y existencia de un convenio de mediación cuando se estaría desconociendo los derechos adquiridos de los ex trabajadores de la empresa pública VIALSUR E. P.

Y posterior a realizar el correspondiente análisis de las normas que la parte accionante considera infringidas en la sentencia del tribunal de apelación, emite su resolución, motivando la misma en base a las siguientes consideraciones:

1. Indica que el artículo 190 de la Constitución de la Republica consagra la mediación y arbitraje como medios alternativos para la solución de conflictos, mismos que aplicaran con sujeción a la ley en las materias en que por su naturaleza se puedan transigir.
2. Indican que el artículo 47 de la Ley de Arbitraje y Mediación en su parte pertinente dispone que el procedimiento de mediación concluye con la firma del acta en la

23 Ecuador, Corte Nacional de Justicia, Sala Especializada de lo Laboral, *Recurso de Casación No. 11371-2022-00142*, 22 de mayo de 2022

- que conste el acuerdo total, parcial o en su defecto la imposibilidad de lograrlo.
3. En caso de acuerdo, el acta respectiva contendrá por lo menos una relación de los hechos y las obligaciones a cargo de cada una de las partes, con las firmas de los intervinientes.
  4. Por la sola firma del mediador se presume que el documento y las firmas contenidas en este son auténticas. El acta de mediación en que conste el acuerdo tiene efecto de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada.
  5. Citan además la Resolución No. 12-2017 de la Corte Nacional de Justicia, misma que trata sobre la excepción previa de existencia de convenio, compromiso arbitral o convenio de mediación, sobre la cual indica, que esta tiene como fundamento la decisión de las partes de excluir un eventual litigio de conocimiento de la justicia ordinaria, lo cual se encuentra protegido por la propia Constitución de la República.
  6. Indican también que el artículo 7 de la Ley de Mediación y Arbitraje nacional, impide que aquellas controversias que han sido resueltas a través de mediación o arbitraje sean conocidas por la justicia ordinaria, pues, la norma referida de forma clara y expresa dispone que los Jueces deberán inhibirse de conocer demandas originadas de hechos resueltos mediante arbitraje.
  7. Citan el artículo 326 numeral 11 de la Constitución de la República, señalando que dicha norma consagra la transacción como un medio válido para resolver asuntos laborales siempre que no represente la renuncia de derechos y sea celebrada ante la autoridad competente.
  8. Así mismo citan la sentencia de la Corte Constitucional de Nro. 1713-IS/21 del 11 de agosto de 2021, en la cual se estableció que la renuncia de derechos del trabajador establecida en el artículo 326.2 de la norma constitucional, refiere a la renuncia pura y simple, es decir, aquella con la cual el trabajador acepta negociaciones sin que medie contraprestación alguna a su favor, generándose un perjuicio directo a sus intereses, mas no a la aplicación de métodos de solución de conflictos garantizados por la misma Constitución, mediante los cuales el trabajador puede disponer de sus derechos a cambio de una contraprestación.<sup>24</sup>

La sala especializada de lo laboral de la Corte Nacional de Justicia, tomando como base las normas referidas para motivar su decisión, de forma concreta emite su resolución manifestando que en el referido caso existe un acuerdo de mediación de Nro. 0090CMAT2020LOJ, celebrado en fecha 24 de junio de 2020, mismo que fue celebrado ante autoridad competente, es decir, es un documento con plena validez legal.

---

24 Ecuador, Corte Nacional de Justicia, Sala Especializada de lo Laboral, *Recurso de Casación No. 11371-2022-00142*, 22 de mayo de 2022

Los miembros de la sala en síntesis, sostienen la mediación es un método de solución de conflictos consagrado y tutelado por la Constitución, mismo que se cimenta en la autonomía de voluntad de las partes, quienes de forma libre convienen excluir su controversia de conocimiento de la justicia ordinaria, y que en el caso analizado la parte demandada ha justificado la existencia y legalidad de este convenio de mediación celebrado entre las partes, a través del cual la parte actora recibió la suma de 53 100 USD como contraprestación por los servicios prestados.

En este sentido resuelven desechar el recurso de casación presentado, manifestando que la excepción previa planteada por la parte demandada es procedente y que el acta de mediación constante del proceso surte efecto de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada, razón por la cual los miembros de la sala laboral no pueden resolver asuntos que ya fueron resueltos por un medio alternativo de solución de conflictos.

### **Análisis crítico del caso respecto de la transacción y los principios en materia laboral**

De la motivación expresada por los jueces miembros de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, para emitir la resolución sobre el caso analizado, es evidente que los mismos cimentan su decisión en la existencia de un acuerdo de mediación celebrado entre las partes, a través del cual el trabajador recibió la suma de 53 100 USD como contraprestación por los servicios prestados.

En este sentido, el principal argumento aplicado por los juzgadores para emitir el fallo, es que la existencia de un convenio arbitral o de mediación genera efecto de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada, particular que impide que los juzgadores de la justicia ordinaria puedan conocer controversias que han sido resueltas a través de un medio alternativo de solución de conflictos, argumento que resulta muy limitado y hasta cierto punto errado, ya que, aplican normas de rango legal —Ley de Arbitraje y Mediación y COGEP—, para emitir su decisión, sin analizar el fondo del asunto litigioso, es decir, sin que exista una certeza si en realidad la celebración de acuerdo de mediación representa o no la renuncia de los derechos adquiridos por el trabajador.

Al respecto, correspondía a los juzgadores analizar objetivamente el caso concreto, para emitir una decisión correcta y justa, pues, si bien existen normas que limitan la competencia de los jueces de la justicia ordinaria, cuando ha mediado la aplicación de un método alternativo de solución de conflictos, este aspecto, no constituye fundamento suficiente para no analizar, si realmente existió o no la renuncia de los derechos del trabajador.

En el caso analizado, el inciso segundo del artículo 23 del Décimo Octavo Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Gobierno Provincial de Loja y sus empresas públicas con el Comité Central Único de Obreros VIALSUR E. P. (parte demandada), dispone

que el obrero que renuncie o acceda al retiro voluntario para acogerse a la jubilación del IESS, será beneficiario de una contraprestación y SBU del sector privado por cada año de servicio.

En la especie, el trabajador laboro en VIALSUR E. P., durante 32 años, 1 mes, 15 días, y teniendo presente que el SBU vigente para fecha (2020) en la que el trabajador se retira de la empresa, era de 400 dólares americanos, el valor que debía recibir ascendía a 89 600 USD, evidenciándose una notoria diferencia económica con respecto a la que el trabajador debía recibir por el tiempo de servicios.

Con base en lo señalado es importante cuestionarnos, si, en realidad existe o no renuncia de los derechos del trabajador cuando existe una negociación “acuerdo de mediación”, en el cual únicamente es el trabajador quien dispone de sus derechos, accediendo a recibir un valor disminuido casi al 50 % del valor que por ley le correspondía recibir por el tiempo laborado. Siendo totalmente evidente que efectivamente *sí existe* una renuncia de derechos, por cuanto, la esencia misma de la negociación es que ambas partes cedan o limiten sus pretensiones, a efecto de llegar a un punto medio en el cual ambas pretensiones quedan satisfechas.

Situación que acontece de idéntica forma en los actos transaccionales celebrados en materia laboral, en los cuales, el trabajador es el único que cede sus pretensiones pecuniarias, ya que, recibe rubros inferiores a los que le correspondería por mandato legal, siendo evidente la renuncia legalizada o hasta cierto punto maquillada, de los derechos del trabajador en aquellos casos resueltos mediante métodos alternativos de solución de conflictos como lo es la transacción, situación cuya realidad queda claramente evidenciada en la sentencia analizada.

Por cuanto, el caso en referencia llegó a conocimiento del más alto tribunal de justicia ordinaria como lo es la Corte Nacional de Justicia, en la cual, por el contrario de proteger y tutelar correctamente los derechos del trabajador evitando exista renuncia de sus derechos, emiten una escueta resolución fundamentada disposiciones de rango legal (art.- 153.10 del COGEP y art. 7 de la Ley de Arbitraje), haciendo que esta prevalezca por encima de disposiciones, principios y derechos fundamentales.

Denotando la necesidad de que el ordenamiento interno regule de forma eficaz la aplicación de los métodos alternativos de solución de conflictos en materia laboral, tutelando de forma priorizada a la parte más vulnerable como lo es el trabajador, y principalmente evitando la existencia de este tipo de actos, a través de los cuales de forma maquillada el trabajador renuncia a sus derechos, quedando totalmente impedido de acceder a la justicia ordinaria a efecto de poder exigir el cumplimiento de los mismos, como aconteció en el caso analizado.

De lo analizado en la presente investigación se denota que la Constitución de la República del Ecuador promulga una cultura de paz, y para dar cumplimiento a esta

premisa consagra los denominados métodos alternativos de solución de los conflictos como aquellos mecanismos con plena validez jurídica para resolver diversos tipos de problemas de carácter transigible. Siendo uno de estos la transacción, misma que según lo establece nuestra carta magna, es válida en materia laboral para dar por terminado diversas controversias suscitadas entre empleador y trabajador, siempre que no represente la renuncia de los derechos del trabajador.

De igual manera, la carta magna nacional establece la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, como uno de los principios más importantes y rigurosos para otorgar una protección eficaz al segundo, en su calidad de parte vulnerable de esta relación. Es así que este busca evitar, que ni aun por voluntad del trabajador, sus derechos y beneficios legales sean susceptibles de renuncia alguna.

Principios que resultan notoriamente violentados en la legislación interna, ante la celebración de un acuerdo transaccional en materia laboral, puesto que, la naturaleza misma de la transacción como un medio alternativo de solución de conflictos, tiene por objeto que las partes cedan, parte de sus pretensiones para dar por terminado, o evitar un conflicto en sede judicial.

En este sentido, es preciso mencionar que la necesidad económica extrema que enfrentan la mayor parte de trabajadores a nivel nacional, acompañado del desconocimiento del trabajador sobre sus derechos y recursos legales, constituyen los factores originadores de que el trabajador acepte todas las condiciones generalmente de carácter impositivo por la parte empleadora, para llegar a un acuerdo y terminar el conflicto de forma presionada y hasta cierto punto, coaccionada.

Al respecto, resulta de trascendental importancia cuestionarnos, si la transacción al ser un método consagrado en nuestro ordenamiento jurídico para dar fin a un conflicto laboral por existir acuerdo de voluntades, en el cual, tanto empleador como trabajador ceden parcialmente sus pretensiones con la finalidad de llegar a una pronta solución, tal situación ¿implica o no, la renuncia de los derechos del trabajador? Siendo notoria la respuesta, por cuanto, efectivamente la celebración de este acto en materia laboral representa una clara renuncia de los derechos de la parte trabajadora; ya que está, bajo presión, por desconocimiento o necesidad, recibe valores inferiores a los que le corresponderían por la prestación de servicios.

Situación que desencadena otras problemáticas jurídicas, como es el hecho que, una vez celebrada la transacción, surte efecto de cosa juzgada, quedando en firme todo lo pactado entre empleador y trabajador, sin que esta sea susceptible de reclamación en sede jurisdiccional, por cuanto, constituye una excepción previa de carácter insubsanable, es decir, es susceptible únicamente de exigir su ejecución en vía judicial ante un posible incumplimiento, lo cual denota una limitación del derecho a la defensa, tutela judicial

efectiva, acceso a la administración de justicia, y la clara transgresión de los principios consagrados en el numeral 2 y 11, de nuestra norma suprema.

Con base en lo indicado, se evidencia que actualmente la transacción en materia laboral se encuentra regulada y aplicada de una manera carente e ineficaz, esto por la inexistencia de lineamientos y parámetros idóneos que vigilen una adecuada transacción sin que el trabajador este sujeto a la renuncia de sus derechos. Siendo evidente que no es procedente la transacción sobre los derechos o beneficios de ley del trabajador, sino únicamente se debería transar en lo correspondiente al plazo y formas de pago, mas no sobre los valores adeudados, ya que, estos ya son derechos adquiridos por la prestación de servicios, mismos que bajo ningún concepto son susceptibles de renuncia por mandato expreso de la Constitución de la República.

## Conclusiones

La transacción es un método alternativo de solución de conflictos consagrado en la Constitución de la República y plenamente aplicable para dar por terminado las controversias existentes en materia laboral, siempre y cuando la celebración de este acto no represente la renuncia de los derechos del trabajador, situación que en la actualidad no está siendo respetada, por cuanto, la característica de este mecanismo es que las partes cedan parcialmente sus pretensiones para llegar a un acuerdo.

El artículo 326.2 de la Constitución de la República del Ecuador, consagra el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, mismo que resulta notoriamente transgredido por la celebración de un acto transaccional en materia laboral, por cuanto, el trabajador por desconocimiento, necesidad económica o presionado, recibe rubros inferiores a los que por ley le corresponden por la prestación de sus servicios, siendo evidente la renuncia de sus derechos.

Es necesario que, en la legislación laboral ecuatoriana se establezcan parámetros y directrices bajo los cuales se pueda celebrar un acto transaccional entre empleador y trabajador, sin que este represente la renuncia de los derechos de la parte más vulnerable, es decir, sin que sea posible pactar sobre rubros correspondientes a haberes laborales, sino únicamente sobre formas y plazos de pago.

## Referencias bibliográficas

- Chanamé, Jesús Miguel. “Cuando se aplica el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales”. *Pasión por el Derecho*, 2021. Accedido el 28 de enero de 2025. <https://lpderecho.pe/aplica-principio-irrenunciabilidad-derechos-laborales>
- Chiriboga Izquieta, Hugo Gabriel, Elizabeth Jiménez y Paola Toscanini Sequeira. “El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica”. *Revista Universidad y Sociedad* 10, no. 1 (2018): 226-231. Publicado en línea el 2 de marzo de 2018. Consultado el 28 de enero de 2025. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_art-text&pid=S2218-36202018000100226&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_art-text&pid=S2218-36202018000100226&lng=es&tlng=es)
- Couture, Eduardo J. *Derecho procesal civil: fundamentos del derecho procesal civil*. Montevideo: Depalma, 2007.
- Cubillos, Ana María, y Nicolas Hoyos Alzate. “Análisis jurídico del acuerdo de transacción laboral en Colombia en torno a los derechos ciertos e indiscutibles.” Tesis de posgrado, Universidad Libre, 2023. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/28113>
- Damato, Guissepe. *El derecho laboral en Colombia. Estudio de antecedentes históricos y sociales*. Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar, 2020.
- Ecuador. *Código Civil Ecuatoriano*. Quito: Corporación Nacional de Estudios, 2022.
- Ecuador. *Código Orgánico General de Procesos (COGEP)*. Registro Oficial Suplemento 506, 22 de mayo de 2015. Última modificación: 21 de agosto de 2018.
- Ecuador. Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.
- Ecuador. Corte Nacional de Justicia, Sala Especializada de lo Laboral. *Recurso de Casación No. 11371-2022-00142*. 22 de mayo de 2022.
- Ecuador. *Ley de Arbitraje y Mediación*. Quito: Lexis, 2018.
- Fornaciari, Mario Alberto. *Modos anormales de terminación del proceso*. Buenos Aires: Abeledo Perrot, 1987.
- García Falconí, José. *Excepciones previas*. Quito: Corporación Nacional, 2018.
- García Pino, Gonzalo, y Pablo Contreras. *Diccionario jurídico etimologías de Chile*. Santiago: Venice, 2014.
- Sirlopú Maita, Luis Gerardo. “Aceptación y renuncia de herencia en el derecho peruano.” Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán, 2015. <https://repositorio.>

uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/3487/SIRLOPU%20MAITA%20  
LUIS%20GERARDO-EDITADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Toyama Miyagusuku, Jorge. “El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad”. *Ius et Veritas* 11, no. 22 (2001): 164-79. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15997>

Villasmil Prieto, Humberto. “Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo (segunda parte).” *Revista Latinoamericana de Derecho Social* 22, (2016). [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702016000100008&lng=es&nrm=iso](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702016000100008&lng=es&nrm=iso)

