

Fecha de presentación: febrero, 2022, Fecha de Aceptación: mayo, 2022, Fecha de publicación: julio, 2022

17

LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES EN MEDIACIÓN. UNA MIRADA DESDE LA UNIVERSIDAD ECUATORIANA

THE UNWAIVABILITY OF LABOR RIGHTS IN MEDIATION. A LOOK FROM THE ECUADORIAN UNIVERSITY

Oswaldo Alejandro Garcés Proaño¹

E-mail: alejadrog33@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1605-026X>

¹Abogado de la República del Ecuador

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Garcés Proaño, O. A., (2022). La irrenunciabilidad de los derechos laborales en mediación. Una mirada desde la universidad ecuatoriana. *Revista Conrado*, 18(87), 151-158.

RESUMEN

Las normas laborales vienen a ser un compendio de disposiciones de orden público cuyo objeto es la protección del trabajo como deber social que deben ser cumplida con estricta observancia a la ley, correspondiéndole al Estado proteger y garantizar los principios constituciones en base al carácter tutelar que esas normas tienen, en virtud que están íntimamente vinculadas a la irrenunciabilidad de los derechos laborales que tienen los trabajadores, inclusive en temas voluntarios como la mediación, con el fin que queden incólume, correspondiendo a las organizaciones nacional del trabajo que las mismas sean aplicadas al momento de iniciarse la relación laboral y durante todo el tiempo que la misma se encuentre vigente, de manera que no se vea compelida a dejar de percibir los beneficios y la protección que los amparan por la Organización Internacional del Trabajo. Ante lo expuesto, el objetivo general de la investigación, que es valorar la garantía de los derechos laborales en la mediación. Su justificación es porque los derechos laborales otorgados imperativamente por la ley al trabajador vienen a constituir una de las concretas expresiones de protección que debe tener el Estado. Se concluye que corresponde a los jueces cumplir con su función de garantes de la justicia de los derechos fundamentales de los trabajadores. Se recomienda a las organizaciones nacionales del trabajo, velar y vigilar por la correcta aplicación en beneficio de los trabajadores.

Palabras clave:

Garantía, Derechos Laborales, mediación y renunciabilidad.

ABSTRACT

Labor standards come to be a compendium of public order provisions whose object is the protection of work as a social duty that must be fulfilled with strict observance of the law, corresponding to the State to protect and guarantee the constitutional principles based on the tutelary nature that these norms have, by virtue of the fact that they are intimately linked to the inalienability of the labor rights that workers have, including in voluntary matters such as mediation, in order that they remain intact, corresponding to the national labor organizations that they are applied at the time starting, the employment relationship and for as long as it is in force, so that it is not forced to stop receiving the benefits and protection that protect them by the International Labor Organization. Given the above, the general objective of the investigation is to assess the guarantee of labor rights in mediation. Its justification is because the labor rights mandatorily granted by law to the worker come to constitute one of the concrete expressions of protection that the State must have. It is concluded that it is up to the judges to fulfill their role as guarantors of justice for the fundamental rights of workers. National labor organizations are recommended to ensure and monitor the correct application for the benefit of workers.

Keywords:

Guarantee, Labor Rights, mediation, waivability.

INTRODUCCION

Los derechos laborales han sido reconocidos nacional e internacionalmente, en tal virtud por iniciativa de la Organización de las Naciones Unidas en el año de 1948, Ecuador suscribe el convenio de la declaración de los derechos humanos señalando en su artículo 23 los derechos de los trabajadores los cuales consistían en que:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses (ONU, 1948).

La ONU colaboró juntamente con la Organización Internacional del Trabajo, a fin de promover que los Estados miembros se adhieran a este convenio, en virtud que todas las personas puedan obtener un trabajo digno que supla las necesidades básicas. De igual forma la Constitución de la República del Ecuador reconoce los derechos laborales, entre los cuales tenemos: obtener una remuneración justa, la decimocuarta remuneración, la décimo tercera remuneración, afiliación al seguro social, a percibir utilidades, vacaciones pagadas, recargos por horas suplementarias o extraordinarias, obtener licencias, entre otros. con el fin que estos derechos no sean vulnerados se han establecido inspecciones focalizadas gestionadas por los inspectores del trabajo y en caso de contravenir en los derechos enunciados la norma prescribe sanciones a los empleadores.

El derecho al trabajo

El derecho al trabajo constituye un derecho fundamental para todas las personas, capaces que están en uso y goce de sus derechos, el trabajo constituye uno de los principales derechos de todo ser humano, aún que las personas tengan las condiciones mínimas de una vida digna, cabe destacar que este derecho se ha originado a base de las luchas sociales que se han dado a lo largo de la historia.

En nuestra legislación encontramos el derecho al trabajo en el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador el cual manifiesta que:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

En concordancia con el artículo 325 de la norma ibidem, el estado garantiza el derecho al trabajo, siendo fundamental para el desarrollo y prosperidad de la sociedad, reconocido en nuestra Carta Magna y tratados internacionales, a tal se han desarrollado varios organismos con el fin de velar por los derechos de los obreros e impulsar el trabajo digno.

El Derecho del Trabajo, viene a constituir, un sistema legal que regulariza en sí mismo, los contextos necesarios para el buen desarrollo y afianzamiento de las relaciones laborales, correspondiéndole al Estado ser el ente intermedio de las entidades públicas o privadas y el trabajador. Este derecho es para el tratadista Deyongh "un régimen legal que establece las condiciones mínimas de modo, tiempo y lugar en que han de desarrollarse las relaciones laborales y demás pormenores procedimentales en materia laboral y seguridad social (Deyongh, 2013).

Es decir que el derecho del trabajo busca estructurar un contexto jurídico que pueda abarcar todos los roles de las partes involucradas en un vínculo laboral, con el fin de proteger al trabajador de los derechos que este tiene y que fueron reconocidos nacional e internacionalmente.

El trabajo como un deber tiene un amplio espectro social, siendo el estado, la entidad en la cual recae este deber, que no solamente ayuda al trabajador sí no que ayuda al crecimiento de la economía nacional mediante la productividad, ayudando a crecer a más sectores e incrementando las plazas de trabajo.

La irrenunciabilidad de los derechos laborales se encuentra consagrado en la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 326 numeral 2, que a su vez está concatenado con el Código de Trabajo conforme al artículo 4, prácticamente se establece de forma categórica que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, siendo nula toda estipulación en contrario.

A tal efecto el doctrinario Hernaiz Marquéz en su obra Tratado Elemental del Derecho del Trabajo, señala que la irrenunciabilidad es la no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio de los derechos

concedidos por la legislación laboral (Marquéz, 1969, Domínguez, 2020; Arrowsmith, 2002).

En otras palabras, la irrenunciabilidad de derechos, tácitamente se lo entiende por su propio contexto, es decir es el principio que respalda al trabajador a fin de que no pueda suspender o privarse de sus derechos reconocidos en la Constitución, tratados internacionales y demás leyes, este axioma surge a fin de precautelar los derechos laborales y que no renuncien a estos por presión del empleador, en tal virtud toda renuncia a sus derechos sería totalmente nula.

Cabe destacar que en la práctica no siempre se cumple este principio. En virtud que por las necesidades socioeconómicas que padecen los trabajadores se ven en la obligación de aceptar condiciones irrisorias y deplorables en el trabajo, entre las más comunes es que el empleador no respeta el horario permitido, es decir, hace laborar al obrero por más de 40 horas a la semana y perciben menos del salario básico unificado vigente.

MATERIAL Y METODOS

La investigación posee un enfoque cualitativo, con el análisis de documentos como método fundamental. Tiene un carácter no experimental. Se tomó como referencia la evolución de los modos en que se desarrollan los derechos laborales en el marco latinoamericano y su aporte en el contexto universitario, por lo que se evidencia el uso del método histórico-lógico.

Para alcanzar el objetivo de la investigación se revisó la bibliografía sobre el tema, haciendo énfasis en las publicaciones científicas más relevantes desde la visión C

DESARROLLO

La transacción en materia laboral ha surgido como un mecanismo de solución de conflictos entre empleadores y trabajadores, recurriendo a las actas transaccionales, mediación, entre otros; con el fin de no llegar a una instancia judicial, las partes recurren a estos métodos para solucionar sus controversias, sin embargo, los empleadores por las necesidades económicas que agobian a los trabajadores despedidos, se aprovechan y recurren a una práctica desleal reconociendo el despido intempestivo pero no lo cancelan en su totalidad sino parcialmente, existiendo una renuncia a sus derechos laborales (Torres, 2011; Román, 2020).

La transacción laboral debe ser entendida como la posibilidad de que trabajadores lleguen a un advenimiento dentro de un proceso judicial, a base de concesiones mutuas, las cuales podrán versar únicamente sobre derechos en litigio o cuestionados, es decir, meras expectativas hasta

que exista un pronunciamiento de última instancia debidamente ejecutoriado; y, donde reconociéndolos se los pueda valorar en dinero. El juez deberá velar que no se transija ni se renuncie derechos ciertos, por cuanto tal transacción estaría viciada (Ayala, 2003).

En concordancia con lo expuesto Corte Nacional de Justicia emitió un fallo el 7 de mayo de 2013, el cual en su parte pertinente expresa que:

En lo laboral cualquier transacción no es para renunciar derechos, sino para reconociéndolos determinar su valor en dinero. No puede ser el acta de finiquito un medio para perjudicar a la parte débil en la contienda o sea al trabajador, y por ello el juzgador dentro de un proceso de analizar en forma severa inequívoca y precisa si el acta refleja o no situaciones de perjuicio al trabajador (Sentencia N° 0249-2013-SL, 2013).

Es decir que, conforme a la Corte Nacional de Justicia, se reconoce que existe la transacción en materia laboral siempre y cuando no exista renuncia de los derechos laborales, premisa que no se cumple en la práctica, en virtud que, dentro de un juicio, específicamente en la conciliación el juez únicamente trata de llegar a un acuerdo y no se pronuncia sobre el fondo del asunto ni del acuerdo alcanzado entre las partes.

Materia transigible en materia laboral

Por materia transigible si bien es cierto no existe un lineamiento claramente detallado por la ley, debemos recurrir a la academia afín de obtener una definición y tomando en cuenta lo establecido en la Enciclopedia jurídica OMEBA (2006) que manifiesta por transigible debe ser: alguna cosa que esté en el comercio o un hecho que no sea ilícito, imposible o contrario a las buenas costumbres o que se oponga a la libertad de las acciones o de conciencia, o que perjudique a un tercero en sus derechos (Enciclopedia jurídica OMEBA, 1997).

Otra concepción más clara sobre materia transigible en derecho laboral, la encontramos en la Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, específicamente en su artículo denominado Catálogo de Materias y Asuntos Transigibles en Mediación en la República del Ecuador.

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 (Duran, 2020).

Podemos concluir que en mediación si existe materia transigible referente al área laboral, consecuentemente va ligado conforme a los principios de intangibilidad e irrenunciabilidad de derechos del trabajador, es decir, que se pueda transigir sobre meras expectativas y no sobre derechos ya adquiridos. Sin embargo, la norma no establece una limitación de los asuntos que pueden ser transigibles en mediación, atal efecto se debe tomar en cuenta un principio básico del derecho privado, el cual expresa que se puede celebrar todo acto o convenio que no esté prohibido por la ley.

La tutela judicial efectiva en el derecho del trabajo

El significado social de la tutela judicial efectiva en el ámbito del derecho del trabajo tiene su fundamento en el debido proceso, en virtud que el primero se enfoca dentro del marco objetivo y el segundo como expresión subjetiva y específica, amparados en la Carta Magna.

La tutela judicial efectiva se refiere al derecho que tiene toda persona de acceder a los órganos de justicia en busca de hacer efectiva su pretensión, es decir, una concepción garantista y tutelar que encierra todo lo concerniente al derecho de acción frente al poder y el deber de la jurisdicción, por su parte, el derecho al debido proceso, se refiere a la observancia de los derechos fundamentales esenciales del trabajador, que contiene los principios y criterios esenciales exigibles dentro del proceso como instrumento de tutela de los derechos subjetivos.

Ahora bien, la tutela judicial efectiva y el debido proceso viene a constituir derechos fundamentales que son inherentes a la dignidad humana y que representan el valor supremo que justifica la existencia del Estado y sus objetivos, constituyendo el fundamento esencial de todos los derechos, lo que significa que, sin ellos, el Estado padecería de legitimidad y los derechos estarían carente de un adecuado soporte direccional.

En ese sentido, en materia laboral, los operadores de justicia como garantes del estado de derecho, tienen la obligación de proteger y enaltecer el trabajo y amparar la dignidad humana del trabajador en su desarrollo continuo de su función como factor de progreso, bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad, según lo dispuesto en la Carta Magna en función del interés general y en beneficio del trabajador y su familia, todo ello en virtud del deber social trabajo según lo establecido en el Art. 33 de la Constitución:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Asamblea Nacional, 2008).

Por lo tanto, al decir que el trabajo es un deber social, es porque es el principio de ejecución del hombre, por ser la condición básica y fundamental de toda la vida humana, constituye la plataforma de la conservación y estabilidad para el desarrollo como ser humano.

Jerarquía de normas entre la ley de mediación y el código de trabajo

Para comprender a profundidad el tema abordado, es necesario tomar en cuenta lo que señala el académico Ermo Quisbert el cual manifiesta que el derecho constitucional es:

El conjunto de normas jurídicas positivas y habilitantes de Derecho Público Interno elaboradas por el constituyente que regulan y limitan el Poder del Estado, determina su forma de gobierno creando los poderes que las componen, fijan las relaciones de estos poderes entre si y establecen las reglas fundamentales de las relaciones entre el Estado y los individuos". (Quisbert, 1972)

La jerarquía normativa se refiere a la categorización y superioridad que existe entre leyes, ayudando afín que no exista una indebida aplicación de la ley, cabe destacar que la norma de mayor jerarquía en nuestra legislación es la Constitución de la República del Ecuador.

El autor Guillermo Cabanellas define a la jerarquía como el orden y grado entre personas o cosas: lo cual determina, en aquellas, las atribuciones y el mando; y en estas, la importancia, preferencia o valor (Cabanellas, 2005).

En concordancia con lo expuesto y de conformidad con la denominada pirámide de Kelsen, es decir la jerarquía que existe entre leyes, podemos concluir que la Ley de Arbitraje y Mediación juntamente con el Código del Trabajo, se encuentran en la misma jerarquía al no tener la categoría de una norma orgánica, cabe mencionar que toda ley debe emanar de los principios y garantías establecidas en la Carta Magna.

Conforme al artículo 190 de la Constitución de la República del Ecuador se reconoce a la Mediación como un método alternativo de solución de conflictos, con el objetivo de entender más a fondo el concepto de mediación debemos recurrir a la doctrina, en la cual el tratadista Vinyamata la describe como:

El proceso de comunicación entre partes en conflicto con la ayuda de un facilitado (mediador), que procurará que las personas implicadas en una disputa puedan llegar, por ellas mismas, a establecer un acuerdo que permita recomponer la buena relación y dar por acabado, o al menos mitigado, el conflicto (Vinyamata, 2003).

Se puede definir a la mediación como un método alternativo de solución de conflictos, que busca obtener una solución definitiva al problema, este proceso es totalmente voluntario y confidencial, realizado mediante la intervención de un tercero neutral llamado mediador cuyo fin es ayudar a las partes a transmitir sus ideas y llegar a un acuerdo que puede sea parcial o total.

Si bien es cierto que existe otros métodos alternativos de solución de conflictos la mediación ha estado en auge, ayudando a resolver controversias en diferentes materias, es más gracias a los centros de mediación el sistema judicial es descongestionado, evitando que cualquier disputa se lo resuelva mediante un litigio, De igual forma las partes se han visto beneficiadas de acudir a este método en virtud que sea un honrado ahorrado tanto tiempo como dinero y obteniendo en caso de un acuerdo total o parcial un acta que tiene carácter de sentencia ejecutoriada y de cosa juzgada.

En la ley de arbitraje y mediación no se encuentra establecido los principios por los cuales se rige este proceso de solución de conflictos a tal efecto debemos dirigirnos a lo enunciado Jorgepor la Academia siendo estos principios los siguientes:

- **Voluntariedad:** es decir que desde el inicio a la asistencia de la audiencia de mediación es plenamente voluntario hasta su finalización, las partes acuden sin fuerza ni coacción de ninguna forma y todo acuerdo es consensuado por la voluntad de las personas, en consecuencia, ellos deciden cómo resolver definitivamente el conflicto y las obligaciones que adquieren.
- **Confidencialidad:** toda audiencia de mediación, documentos habilitantes y actas de mediación son confidenciales, quedando las partes obligadas a no divulgar lo actuado en las sesiones ni en los acuerdos.
- **Imparcialidad:** El mediador es tercero neutral que no tiene ningún interés respecto de las pretensiones que tengan individualmente las partes, desarrollando sus funciones con total imparcialidad y dirigiendo el proceso a fin de llegar a un acuerdo.
- **Buena fe:** El principio de buena fe se refiere a que las partes, durante el desenvolvimiento de la mediación actúen con lealtad y probidad.
- **Flexibilidad:** Al no ser un método alternativo de solución de conflictos, el principio de flexibilidad se refiere

a una concesión de ambas partes, adaptándose a las circunstancias expuestas por las partes.

- **Profesionalidad:** El mediador debe ser un profesional con la preparación idónea para guiar el proceso de la mediación, ayudando a las partes a llegar a un acuerdo.
- **Honestidad:** este es un principio rector, por el cual las partes se expresan con probidad sin faltar a la verdad, haciéndose responsable por las declaraciones vertidas en la audiencia de mediación.
- **Obligatoriedad de las resoluciones:** los acuerdos obtenidos en el centro de mediación son obligatorios para las partes, obteniendo las actas la calidad de sentencia ejecutoriada y de cosa juzgada.

El acta de mediación es el documento redactado por el mediador en el cual concibe el acuerdo total o parcial al que las partes hayan llegado siempre vigilando que el acuerdo no sea contrario a la ley, cabe destacar en este proceso prima la voluntad de las partes y la confidencialidad.

El acta debe contener principalmente la identificación de las partes, los antecedentes del caso, el desenvolvimiento de la audiencia con los hechos narrados, además de sus propuestas y contrapropuestas, obligaciones de cada parte, por último, la suscripción y aceptación del acuerdo, que deberá contener la firma del solicitante, invitado y el mediador a cargo.

De conformidad a lo establecido en el artículo 47 de la Ley de Arbitraje y Mediación señala que:

el acta de mediación en que conste el acuerdo tiene efecto de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada y se ejecutará del mismo modo que las sentencias de última instancia siguiendo la vía de apremio, sin que el juez de la ejecución acepte excepción alguna, salvo las que se originen con posterioridad a la suscripción del acta de mediación (Corte Nacional, 2006).

Es decir, la mediación al ser un proceso netamente voluntario en que ambas partes llegan a un acuerdo en común, que plasmado en un acta de mediación tiene el carácter de sentencia ejecutoriada y de cosa juzgada, en otras palabras, no se podrán retrotraer en lo acordado ni presentar recurso alguno en caso de incumplimiento, simplemente se ejecutará el acta de conformidad a lo establecido en el Código Orgánico General de Procesos.

Con el objetivo de entender el efecto que produce el acta de mediación ya sea por acuerdo parcial o total, es necesario comprender la definición de sentencia, ante lo cual el Diccionario jurídico elemental del autor Guillermo Cabanellas señala que: "... se entiende la decisión que

legítimamente dicta el juez competente, juzgando de acuerdo con su opinión y según la ley o norma aplicable” (Cabanellas, 2005). Es decir, la decisión resolutoria de todo lo actuado al proceso concediendo o negando las pretensiones solicitadas.

Concatenando con el artículo 47 de la Ley de Arbitraje y Mediación en el que claramente señala que el acta de mediación tiene el carácter de cosa juzgada y sentencia ejecutoriada de última instancia, y se lo puede entender como una resolución emitida por el máximo órgano jurisdiccional y surte efectos inapelables para las partes.

De igual forma la sentencia ejecutoriada surge cuando una vez obtenida la resolución escrita ninguna de las partes ha interpuesto alguno de los recursos previstos en la ley en el tiempo y forma determinados en la normativa o habiendo solicitado un recurso en contra de la sentencia y al carecer de elementos sustanciales, el juzgador determina que aclare o complete el recurso y no haberlo hecho en el tiempo establecido por el ministerio de la ley se ejecuta la sentencia.

[Para el tratadista Echanique en su obra La Mediación explique que:](#)

Las sentencias ejecutoriadas algunos tratadistas lo llaman definitivas, porque ponen fin al pleito y que han sido pronunciadas en actos de jurisdicción contenciosa o voluntaria, y es precisamente a esta categoría que se eleva el Acta de Mediación, por resolver casos de jurisdicción voluntaria, también en forma definitiva, por así disponerlo la Ley de Arbitraje y Mediación y por ende se equipara a una sentencia ejecutoriada de última instancia y cosa juzgada (Echanique, 2007, p. 11)

Como lo ha expresado el autor citado, la sentencia ejecutoriada o sentencia en firme resuelve definitivamente el conflicto suscitado entre las partes. Sin embargo, cabe destacar que la sentencia ejecutoriada obtenida judicialmente tiene la misma fuerza y valor jurídico que un acta de mediación.

[El Código Orgánico General de Procesos en su artículo 101 la define como:](#)

La sentencia ejecutoriada surte efectos irrevocables con respecto a las partes que intervinieron en el proceso o de sus sucesores en el derecho. En consecuencia, no podrá seguirse nuevo proceso cuando en los dos procesos hay tanto identidad subjetiva, constituida por la intervención de las mismas partes; como identidad objetiva, consistente en que se demande la misma cosa, cantidad o hecho, o se funde en la misma causa, razón o derecho (Ecuador. Asamblea Nacional, 2015, p. 13)

A tal efecto cabe resaltar que el acta de mediación juntamente con la sentencia ejecutoriada tiene el mismo valor jurídico y fuerza de ley, existiendo un contraste entre ambas en virtud que una tiene un fuero de jurisdicción voluntaria y la otra contenciosa, no obstante, ambas son inmutables, es decir que no pueden ser alteradas o modificadas por ninguna razón.

Consecuentemente de la sentencia ejecutoriada surge otra institución jurídica denominada cosa juzgada, entendiéndose por esta como el mecanismo de defensa para que inicien un nuevo proceso con las misma identidad objetiva y subjetiva, es decir que estén involucrado las mismas partes procesales y que versen sobre las pretensiones ya resueltas anteriormente.

Para el autor Echanique, expresa que, en la mediación, el Acta de que contiene el acuerdo de las partes y por la cual solucionan el conflicto se equipara a esa sentencia ejecutoriada de última instancia y de cosa juzgada, garantía que le otorga la ley y eleva a dicha categoría jurídica, por lo tanto, tampoco amerita que se vuelva a tratar otra vez sobre el mismo tema que fue objeto de la mediación y tan solo cabe seguir su ejecución (Echanique, 2007). En otras palabras, al celebrarse un acta de mediación con la suscripción de las firmas de las partes, es decir del solicitante, el invitado y el mediador a cargo, inmediatamente el documento tiene el efecto de cosa juzgada y se puede solicitar la ejecución de conformidad a lo establecido en el artículo 363 del código orgánico general de procesos.

La vulneración del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en un acta de mediación.

Conforme a todo lo expuesto anteriormente se ha evidenciado que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, intangibles e inalienables, siendo estos principios reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador, tratados internacionales y en las normas de la materia, es decir el Código de Trabajo.

A fin de solucionar los conflictos laborales, los empleadores han recurrido a solventarlo en mediación, siendo este proceso amigable, voluntario, flexible, rápido y eficaz, suprimiendo gastos innecesarios y tiempo. Cabe destacar que el acta de mediación ya sea un acuerdo parcial o total, tiene efecto de sentencia ejecutoriada y de cosa juzgada.

Se ha hecho una práctica cotidiana transigir los derechos laborales en mediación, aprovechándose los empleadores de la situación de vulnerabilidad y dificultades socioeconómicas que tiene el trabajador, a efectos de una mejor comprensión del subtema se puede referir al siguiente ejemplo:

Jose, fue despedido intempestivamente de la empresa Intel, la relación laboral inició el 1 de enero del 2016 y terminó el 1 de enero del 2021, percibía una remuneración de \$2000,00 dólares, sin embargo, no le han cancelado el sueldo de diciembre ni la décima tercera remuneración. Los valores que debería percibir por despido intempestivo son \$10000,00 dólares, por desahucio \$2500,00 dólares, por su remuneración de diciembre \$2000,00 dólares, por su décima tercera remuneración \$2000,00 dólares, en total \$16 500 dólares.

Si este caso se tramitaría mediante vía judicial la cuantía se elevaría, por lo que los empleadores recurren a la mediación, con el fin de solucionar el conflicto en un punto medio o lo que se denomina punto de equilibrio entre las partes, es muy común que en la audiencia de mediación expresen todos los antecedentes expuestos de la relación laboral y su terminación, las partes voluntariamente llegan al acuerdo que se cancele únicamente el valor de \$3000,00 dólares, existiendo evidentemente una renuncia a los derechos laborales lo cual no es aceptado por nuestra normativa, vulnerando directamente a los derechos y principios laborales.

A tal efecto que el acuerdo suscrito en el acta de mediación es inalterable e inmutable, en virtud que tiene la naturaleza de sentencia ejecutoriada y de cosa juzgada, lo que prohíbe expresamente al juzgador conocer sobre el fondo del acuerdo y simplemente ejecutar lo pactado, pese a que nuestra Carta Magna y normativa laboral prescriben la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Si bien es cierto que existe la demanda de nulidad de la sentencia, se podría aplicar por analogía la acción de nulidad del acta de mediación, sin embargo, en el mencionado ejemplo no concuerda con ninguna de las causas establecidas para declarar la nulidad de la sentencia ejecutoriada, en virtud que el artículo 112 del Código Orgánico General de Procesos manifiesta las causales las cuales son:

1. Por falta de jurisdicción o competencia de la o del juzgador que la dictó, salvo que estas se hayan planteado y resuelto como excepciones previas.
2. Por ilegitimidad de personería de cualquiera de las partes, salvo que esta se haya planteado y resuelto como excepción previa.
3. Por no haberse citado con la demanda a la o el demandado si este no compareció al proceso.
4. Por no haberse notificado a las partes la convocatoria a las audiencias o la sentencia, siempre y cuando la parte no haya comparecido a la respectiva audiencia o no se haya interpuesto recurso alguno a la sentencia (Ecuador. Asamblea Nacional, 2015).

En consecuencia, al no concordar con ninguna de las causales expuestas, no se podría demandar la nulidad del acta de mediación pese a que nuestra normativa establezca la irrenunciabilidad de los derechos laborales, se vulnera categóricamente los principios consagrados en la Constitución.

A fin de comprender ampliamente la magnitud de la seguridad jurídica, es necesario recurrir al tratadista Gregorio Peces, en la que mediante su obra la seguridad jurídica desde la filosofía del derecho prescribe que: La seguridad jurídica en relación con el derecho, es la existencia de mecanismos, técnicas formuladas como principios de organización que funcionan a través de las normas aplicables a todo el ordenamiento, es decir preceptos legales establecidos en normas jerárquicamente distribuidas fin de dar a los individuos las herramientas necesarias que les permita proteger sus derechos. La seguridad jurídica en relación con la sociedad, que es la protección a las necesidades básicas a través de la normativa, como el derecho a la salud, seguridad social, etc., que les permita a los seres humanos tener una vida digna y decorosa (Barba, 1990).

En nuestra legislación la seguridad jurídica está establecida en el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador y señala que: “El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes” (Asamblea Nacional de Ecuador, 2008).

A tal efecto, la seguridad jurídica viene a constituir un derecho primordial en todo ordenamiento jurídico, en virtud que debe cumplir todos los requisitos establecidos anteriormente citados, a fin de que los jueces competentes y las autoridades administrativas apliquen estrictamente lo establecido en la norma, caso contrario se violentaría el derecho de las personas.

CONCLUSIONES

En Ecuador, si bien es cierto que la Constitución vigente, se caracteriza por ser garantista en derechos, se ha evidenciado la renuncia de los derechos laborales en los procesos de mediación, pese a que éste expresamente prohibido en la Carta Magna y en el Código de Trabajo.

El ordenamiento jurídico ecuatoriano carece de la normativa para declarar nula el acta de mediación, en virtud que el Código Orgánico General de Procesos exclusivamente prescribe las causales para que la sentencia ejecutoriada sea declarada nula.

El análisis de los jueces laborales cuando evidencian la renuncia de derechos laborales en un acta de mediación

es aceptarla, puesto que no pueden conocer el fondo del convenio en virtud que es cosa juzgada, negando toda acción judicial que pretenda obtener los beneficios mayores beneficios de los establecidos en el acuerdo, puesto que sería atentar a la seguridad jurídica.

Las garantías constitucionales son instituciones sui generis propias del derecho constitucional, que tiene por objetivo ser los instrumentos que están al alcance de cada uno de los ciudadanos a fin de que pueda hacer valer los derechos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arrowsmith, S. (2002). The EC Procurement Directives, National Procurement Policies and Better Governance: The Case for A New Approach. *European Law Review*, 1, 3-24.
- Asamblea Nacional del Ecuador (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Retrieved Julio 10, 2021. https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Ayala, S. G. (2003). *Flexibilidad laboral en el Ecuador*. Corporación Nacional.
- Barba, G. P. (1990). *La seguridad jurídica desde la filosofía del derecho*. Universidad Complutense.
- Cabanellas, G. (2005). *Diccionario jurídico elemental*. He-liasta.
- Deyongh, R. (2013). *Tendencias del Derecho Laboral y Globalización. ¿Para qué sirve conocer el Derecho Laboral y sus tendencias?* Cuba. Universidad de Cienfuegos.
- Domínguez Valverde, C. A. (2020). Derecho chileno migratorio a la luz del derecho migratorio internacional: ¿Cede en los derechos humanos mínimos de los extranjeros ante las prerrogativas soberanas de control migratorio? *Revista Chilena De Derecho*, 43(1), 189–217.
- Duran, C. E. (2020). Catálogo de materias y asuntos transigibles en mediación en la República del Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 71-81.
- Echanique, H. (2007). *La Mediación*. Jurídica del Ecuador.
- Ecuador. Asamblea Nacional (2015). *Código Orgánico General de Procesos*. <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2017/01/CODIGO-ORGANICO-GENERAL-PROCESOS.pdf>
- Enciclopedia jurídica OMEBA. (1997). Driskill SA.
- Marquéz, H. (1969). *Tratado elemental del derecho del trabajo*. Jurídicas Europa.
- Corte Nacional. (2006). *Ley de Arbitraje y Mediación*. <https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/mediacion/Ley%20de%20Arbitraje%20y%20Mediacion.pdf>
- Quisbert, E. (1972). *Derecho Constitucional. Bolivia - La paz*. Cooperativas de Artes Grafica.
- Román Márquez, A. (2020). Tutela y promoción de los derechos sociales y laborales por las directivas europeas sobre contratación pública de cuarta generación: su incorporación al ordenamiento jurídico español. *Revista Chilena De Derecho*, 46(2), 477–500.
- Sentencia N° 0249-2013-SL, 873-2006 (Primera Sala mayo de 7 de 2013). <https://vlex.ec/vid/594179670>
- Torres Marengo, V. (2011). La migración en el sistema Interamericano de Derechos Humanos. *Vniversita*. 122, 41-76.
- Organización de las Naciones Unidas, O. d. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. https://loyal.finder.lexis.com.ec/WebTools/LexisFinder/DocumentVisualizer/FullDocumentVisualizerPDF.aspx?id=INTERNAC-DECLARACION_UNIVERSAL_DE_LOS_DERECHOS_HUMANOS
- Vinyamata, E. (2003). *Aprender mediación*. Paidós