



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA DE DERECHO

TÍTULO

**“DERECHOS RENUNCIABLES E IRRENUNCIABLES EN MATERIA
LABORAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA”**

*PROYECTO FINAL DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR.*

AUTOR

ALEX FRANCISCO PALACIOS SHININ

TUTOR

DRA. LORENA COBA

AÑO

2017



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE DERECHO

TITULO:

**DERECHOS RENUNCIABLES E IRRENUNCIABLES EN MATERIA
LABORAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA**

Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, aprobado por el tribunal en nombre de la Universidad Nacional de Chimborazo y ratificado con sus firmas.

MIEMBROS DEL TRIBUNAL

PRESIDENTE	<u>10</u> Calificación	<u></u> Firma
MIEMBRO 1	<u>10</u> Calificación	<u></u> Firma
MIEMBRO 2	<u>10</u> Calificación	<u></u> Firma

NOTA FINAL: _____

CERTIFICACIÓN

DRA. LORENA COBA

CATEDRÁTICA DEL NIVEL DE PRE-GRADO, DE LA CARRERA DE DERECHO,
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO.

CERTIFICO:

Haber asesorado, revisado detenida y minuciosamente durante todo su desarrollo, del proyecto de investigación titulado “Derechos Renunciables e Irrenunciables en Materia Laboral en la Legislación Ecuatoriana”, realizada por el Sr. Alex Francisco Palacios Shinin, por lo tanto, autorizo proseguir los trámites legales para su presentación.

Riobamba, Julio del 2017


f) DRA. LORENA COBA

DERECHOS DE AUTOR

Los resultados de la investigación, los criterios, análisis y conclusiones, así como los lineamientos propósitos expuestos en el presente proyecto de investigación, son de exclusiva responsabilidad del autor, y los derechos de autoría pertenecen a la Universidad Nacional de Chimborazo.

El autor.



ALEX FRANCISCO PALACIOS SHININ
CI. 060409932-5

AGRADECIMIENTO

Mi más sincero agradecimiento a la Universidad Nacional de Chimborazo por darme la oportunidad de concluir con mi carrera profesional anhelada por muchos años de estudio.

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación jurídica está dedicado a mi familia por ser el apoyo fundamental para haber culminado con éxito mi profesión.

ÍNDICE

ÍNDICE.....	7
ÍNDICE DE ENCUESTA.....	3
ÍNDICE DE ENTREVISTA.....	4
INDICE DE ANEXOS	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
1. INTRODUCCIÓN	8
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
3. JUSTIFICACIÓN	9
4. OBJETIVOS	10
4.1 GENERAL.....	10
4.2 ESPECÍFICOS.....	10
5. ESTADO DEL ARTE	11
6. MARCO TEÓRICO	11
6.1 Derechos Renunciables.....	11
6.2 Derechos Irrenunciables	15
6.3 Jurisprudencia	21
6.4 Legislación Comparada	23
7. METODOLOGÍA.....	24
7.1 Método.....	25

Método Inductivo.....	25
Método Analítico	25
Tipo de Investigación	25
Descriptiva	26
Documental.....	26
De Campo	26
Población y Muestra	27
Población	27
Técnicas de investigación	28
7.2 Técnicas de Procesamiento e Interpretación de Datos	28
8. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	28
9. CONCLUSIONES	37
10. RECOMENDACIONES.....	38
11. BIBLIOGRAFÍA	39
ANEXOS	40

ÍNDICE DE ENCUESTA

PREGUNTA 1.	¿Los derechos del trabajador son irrenunciables?	29
PREGUNTA 2.	¿Existe alguna excepción, para inaplicar el principio de irrenunciabilidad de los derechos?	30
PREGUNTA 3.	¿Según su experiencia, en ciertas ocasiones el empleador ha obligado a los trabajadores a renunciar a sus derechos laborales?	31
PREGUNTA 4.	¿La inaplicabilidad del principio de irrenunciabilidad de los derechos, puede producir consecuencias jurídicas al empleador?	32
PREGUNTA 5.	¿En el Código de Trabajo ecuatoriano, se debería garantizar de mejor manera el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores?	33
PREGUNTA 6.	¿Dentro de su trayectoria profesional cuantos casos ha patrocinado en materia laboral y que tipos?	34
PREGUNTA 7.	¿Los derechos del trabajador son irrenunciables?	35

ÍNDICE DE ENTREVISTA

PREGUNTA 1.	¿Existe alguna excepción legal, para no aplicar el principio de irrenunciabilidad de los derechos?; en caso de ser afirmativa su respuesta determine cuál.	35
PREGUNTA 2.	¿Según su experiencia, en ciertas ocasiones el empleador ha obligado a los trabajadores a renunciar a sus derechos laborales?; de ser afirmativa determine los casos más comunes.	35
PREGUNTA 3.	¿La inaplicabilidad del principio de irrenunciabilidad de los derechos, puede producir consecuencias jurídicas al empleador?; de ser afirmativa su respuesta determine cuál es la consecuencia	35
PREGUNTA 4.	¿En el Código de Trabajo ecuatoriano, se debería garantizar de mejor manera el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores?; de ser afirmativa su respuesta que cambios considera necesarios a la ley o su reglamento	36

INDICE DE ANEXOS

- Anexo 1.** Encuesta dirigida a los Abogados de los Tribunales y Juzgados de la República, Defensoría Pública, Consultorios Jurídicos UNACH que hayan patrocinado las denuncias presentadas en la Inspectoría de Trabajo de Chimborazo, por la transgresión del principio de irrenunciabilidad de los derechos en el año 2017 41
- Anexo 2.** Entrevista dirigida al Inspector y al Juez de Trabajo de Chimborazo 43

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, contiene en un primer lugar la introducción, en la cual el autor ha detallado la problemática que originó oportunamente el desarrollo de esta investigación; así mismo, se instituyen los objetivos tanto generales como específicos, los mismos que versan acerca del estudio crítico de los derechos renunciables e irrenunciables en materia laboral dentro de nuestra legislación ecuatoriana.

Se ha desarrollado el Marco Teórico, en el cual se identifican los principios esenciales de la irrenunciabilidad de los derechos en materia laboral, así como de la renunciabilidad de los mismos, además se realiza un enfoque substancial que evidencia la tutelaridad de estos derechos garantizados por la Constitución de la República, así como también por las demás leyes de carácter laboral.

Posteriormente, cabe indicar que en el presente trabajo de investigación jurídica, se ha realizado una investigación de campo, a través de la utilización de métodos, técnicas y herramientas de investigación, adecuadas y sistemáticas, por medio de las cuales, se ha logrado obtener resultados eficaces que demuestran el preciso cumplimiento de los objetivos propuestos al inicio de la investigación, motivo por el cual este trabajo jurídico se halla sustentado y respaldado eficientemente de una manera objetiva mediante la aplicación de instrumentos de recolección de la información y datos.

Finalmente, se encuentran planteadas las respectivas conclusiones que han sido consideradas de relevancia obtenidas de la investigación; así como también se proponen algunas recomendaciones, las mismas que se encuentran formuladas de conformidad con la problemática y objetivos de la presente investigación.

ABSTRACT


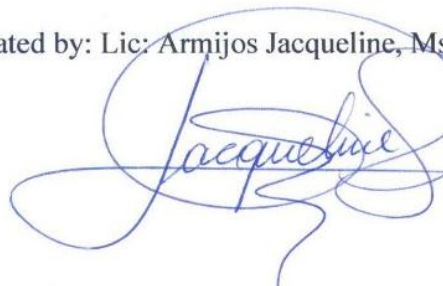
This present investigation contains an introduction on a first place by which its author stated a problem statement for carrying out this research; likewise, both general and specific objectives are instituted for its critical analysis. They refer to inalienable and inalienable rights in labor matters within our Ecuadorian legislation.

Theoretical Framework has been developed by identifying essential principles of the inalienability rights in labor matters and renunciability of any of those rights too. In addition, a substantive approach underpins this research in order to demonstrate tutelariness of those rights. They are guaranteed by the Constitution of the Republic, as well as other labor laws.

Subsequently, it must be pointed out that this present work about legal research in its field research has been carried out through the use of appropriate and systematic methods, techniques and research tools; thus, the gathered results have demonstrated a precise fulfillment of the stated objectives for accomplishing this investigation. As a result, this legal work is efficiently supported under an objective view by applying accurate information and data collection instruments.

Finally, respective and relevant conclusions have been considered to finish this research. Also, some recommendations have been formulated in accordance with the stated problem statement and research objectives.

Reviewed, interpreted and translated by: Lic: Armijos Jacqueline, MSc.



1. INTRODUCCIÓN

Los derechos laborales son aquellos que los tienen las personas en virtud de la realización de un trabajo; es decir, que dichos derechos tienen como fuente la realización de una labor determinada, de lo expuesto, se entiende que los derechos laborales en el Ecuador, surgen de la suscripción de un contrato individual o colectivo de trabajo, o de la ejecución de una labor determinada y/o alguna de las modalidades de trabajo establecidas en el Código Laboral ecuatoriano.

Los derechos laborales se encuentran amparados y protegidos en varias normas de la Constitución de la República del Ecuador, manifestando que uno de los principios más importantes en relación a este tema, es el que se encuentra establecido en la Constitución de la República del Ecuador, año 2008, artículo 326, numeral 2, que señala: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles”

Con estos antecedentes, en el presente trabajo de investigación se analizará la naturaleza jurídica de los derechos laborales; y, de manera especial se realizará un estudio respecto de la irrenunciabilidad de sus derechos, entre los cuales se encuentran: las vacaciones, fondos de reserva, afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, jubilación patronal, décimo tercera y décimo cuarta remuneración, estabilidad laboral entre otros; con el objeto de determinar si en la sociedad se han materializado algunos de los principios constitucionales en materia laboral; o por el contrario, se ha obligado a los trabajadores a renunciar a sus derechos.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Constitución de la República del Ecuador, la Organización Internacional del Trabajo, y el Código de Trabajo ecuatoriano regulan los derechos que tienen los trabajadores, a través del establecimiento de obligaciones que debe cumplir el empleador a fin de garantizar el cumplimiento y observancia de dichos derechos.

En virtud de lo expuesto, se manifiesta que, en la parte jurídica – normativa del Ecuador, si existe una protección a los trabajadores, por cuanto el Código de Trabajo los

considera como la parte más débil de la relación laboral frente al poder económico del empleador. Sin embargo, de la protección jurídica que establece la Constitución y la ley, a favor de los trabajadores, cabe señalar que, en la sociedad, se ha podido apreciar en varios casos en los cuales se han presentado denuncias a la Inspectoría de Trabajo de Chimborazo, e incluso demandas laborales ante el Juzgado Oral de Trabajo, en las cuales se ha podido verificar que los empleadores inobservan el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

Al respecto, cabe señalar que el término irrenunciabilidad de los derechos hace alusión que el empleador; así como las autoridades laborales deberán aplicar obligatoriamente las normas que garanticen el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y, por otra, la irrenunciabilidad impide que el trabajador renuncie a sus derechos, aunque de por medio exista el consentimiento del propio trabajador, como por ejemplo, cuando el trabajador solicita a su empleador que no le afilie al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y que su aportación le sea pagada personalmente y no al IESS, en estos casos el empleador debe negar dicha petición porque el trabajador estaría renunciando a sus derechos y ello no es permitido; pero en la práctica si se presenta habitualmente, lo cual se considera como un grave problema económico y social que acontece constantemente en el Ecuador; siendo insuficiente la normativa jurídica que existe en el país, en razón de que, en el día a día se siguen contraviniendo los derechos irrenunciables de los trabajadores.

El fin de la investigación es identificar los casos en los cuales se vulnera el principio de irrenunciabilidad, afectando al trabajador de manera jurídica, económica y social. De igual manera determinar si el ordenamiento jurídico ecuatoriano garantiza de manera eficaz el cumplimiento de los tratados internacionales, así como la Constitución de la República del Ecuador.

3. JUSTIFICACIÓN

Se ha planteado realizar la presente investigación debido a que los derechos de los trabajadores fácilmente han sido vulnerados y transgredidos al pasar de los años, puesto que también se han evidenciado la existencia de casos en los cuales los empleadores,

como parte fuerte de la relación contractual y a pesar de que el ordenamiento jurídico de nuestro país protege los mismos, se han propuesto quebrantar los derechos que como trabajadores gozan y que son completamente irrenunciables; sin embargo a pesar de ello, bajo presión y coacción los trabajadores han permitido que se dé esta situación ilegal, despojándose de estos derechos laborales.

Es importante señalar, que la investigación realizada va enfocada en beneficio de la sociedad en general y más aún de la clase trabajadora que por desconocimiento de la ley y nuestra Constitución de la República, se han visto vulnerables ante casos de irrenunciabilidad de sus derechos del trabajo.

4. OBJETIVOS

4.1 GENERAL

- Determinar mediante un estudio crítico-analítico, cuáles son los derechos renunciables e irrenunciables en materia laboral en la legislación ecuatoriana.

4.2 ESPECÍFICOS

- Analizar jurídicamente el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores consagrados en la constitución de la república del Ecuador dentro de su artículo 326.
- Determinar cuáles son los casos por los que no se cumple a cabalidad el principio jurídico de irrenunciabilidad y sus consecuencias jurídico-sociales al no acatarlos.
- Identificar cuáles son las formas en los que el Empleador y Trabajador, hace efectivo sus derechos.

5. ESTADO DEL ARTE

Luego de que se ha realizado una investigación documental - bibliográfica en el archivo de títulos de proyectos de investigación presentados y aprobados por la Comisión de Revisión de títulos de la Carrera de Derecho, se determina que en los últimos 5 años no se han realizado trabajos investigativos referentes a los derechos renunciables e irrenunciables del trabajador; y, la problemática expuesta.

Sin embargo, de lo expuesto, si se ha identificado bibliografía física y digital que analice el tema de la irrenunciabilidad de los derechos, pero desde un punto de vista diferente a la problemática expuesta; por tales motivos, se manifiesta que dicha bibliografía, sirve como base para el desarrollo de la parte teórica del presente trabajo investigativo.

6. MARCO TEÓRICO

6.1 Derechos Renunciables

La Constitución de la República del Ecuador establece que todas las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos son titulares y gozan plenamente de los derechos establecidos en esta Ley Suprema, así como en los instrumentos internacionales, de manera que el ejercicio de éstos estará regida por principios, es así que el Art. 11 numeral 1 de la Constitución determina que los derechos podrán ser ejercidos, promovidos y exigidos de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes que garantizarán su cumplimiento.

De igual forma en numeral 3 del artículo citado, se establece que los derechos serán plenamente justiciables, y no podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento; así mismo para desechar la acción por esos hechos, ni tampoco para negar su reconocimiento.

Es importante recalcar que también se hace énfasis de acuerdo al numeral 4 y 6 del mismo artículo que ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los

derechos, de manera que todos los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía, por lo tanto será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos y es el más alto deber del Estado respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.

Por lo tanto, hablar de la renunciabilidad de un derecho resulta bastante ilógico y más aún, cuando nuestra propia Constitución garantiza eficazmente el ejercicio de un derecho.

Renunciar conlleva a un acto netamente jurídico de manera unilateral, por medio del cual, cualquier persona ha manifestado su voluntad de interrumpir permanentemente el poder gozar de un derecho o de conseguir extinguirlo; es decir que se desprende de un derecho propio.

En materia laboral, dado que el trabajador es la parte más débil del acuerdo contractual con el empleador, se ha tenido conocimiento de casos en los cuales al inicio o al finalizar la relación laboral, el empleador acuerda con el trabajador el pago solo de algunos beneficios, actuando de manera inapropiada con el fin de sacar provecho de la situación y no reconocerle todos los derechos laborales que garantiza la Constitución de la República.

Los derechos laborales, son aquellos que tienen las personas en virtud de la realización de un trabajo; es decir que tienen como fuente el cumplimiento de una labor determinada, que surgen de la relación laboral que se mantiene entre empleador y trabajador, la cual proviene de la suscripción de un contrato individual o colectivo de trabajo.

Cabe manifestar que los derechos laborales se encuentran amparados y protegidos por la Constitución de la República del Ecuador; motivo por el cual a continuación se enuncian los siguientes principios establecidos en la Ley Suprema del Estado a favor de trabajadores:

“Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles” (CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Art. 326 numeral 2, pág.97)

“A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración”. (CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Art. 326 numeral 4, pág.97)

“Toda persona tiene derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”. (CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Art. 326 numeral 5, pág.97)

“Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tiene derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral”. (CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Art. 326 numeral 6, pág.97)

“La Constitución garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa”. (CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Art. 326 numeral 7, pág.97)

“Es válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente”. (CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Art. 326 numeral 11, pág.97)

“Se establece el derecho a la huelga”. (CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Art. 326 numeral 14, pág.97)

“Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización y la contratación laboral por horas”. (CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Art. 327, pág.98)

“Derecho a un salario digno”. (CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Art. 328 pág.98)

“Derecho a percibir utilidades”. (CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Art. 328, pág.98)

“Reconocimiento del trabajo autónomo”. (CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Art. 333, pág.99)

“Derecho a la Seguridad Social de las personas trabajadoras”. (CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Art. 34, pág.10)

Cabe señalar que en la Ley de Seguridad Social, se establece puntualmente los sujetos de protección; de manera que se estipula: “Son sujetos "obligados a solicitar la protección" del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella”. (LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, Art.2, pág.1)

De acuerdo a esta Ley, el trabajador sea cual fuere la modalidad de contratación laboral, tiene derecho a gozar y exigir la afiliación al seguro social.

Además, es importante manifestar que los derechos laborales forman parte de los derechos económicos sociales y culturales, es decir que pertenecen a los derechos de segunda generación, por cuanto el trabajo es un derecho económico y social; y, la base de la economía del Ecuador.

De todo lo presentado anteriormente, se colige que al encontrarse totalmente amparado y garantizado por nuestra Constitución y al estar estrictamente regido el derecho laboral por el Principio de Irrenunciabilidad, como se analizará más adelante, toda forma de renuncia de los derechos laborales es inválida; ya que el trabajador se encuentra prohibido de disponer de sus derechos contemplados en el ordenamiento laboral.

Asimismo, al constituirse las normas del Derecho del Trabajo de orden público, debido a que son una creación del Estado, todos los derechos al ser reconocidos en favor

de los trabajadores, inevitablemente no se pueden dejar de lado por la simple voluntad de las partes, aunque se encuentren contenidos en cláusulas de contratos individuales o convenios colectivos; por este motivo la renuncia a los derechos reconocidos por el ordenamiento laboral se convertiría en totalmente inválida.

6.2 Derechos Irrenunciables

La Constitución de la República, determina en el numeral 2 del artículo 326, el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, en los siguientes términos:

“Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”,

Esta norma también se halla estipulada en el artículo 4 del Código del Trabajo; de tal manera que jurídicamente se garantiza el derecho del Trabajo dentro del ordenamiento territorial y jurídico.

A criterio del tratadista español H. Marquéz, la irrenunciabilidad de los derechos laborales: “Es la no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio de los derechos concedidos por la legislación laboral”. (MARQUEZ, 1999, pág. 89)

Es decir que, la irrenunciabilidad reside en la imposibilidad jurídica de privarse libremente de los beneficios otorgados, por el derecho laboral en favor propio.

La irrenunciabilidad conlleva a que el trabajador voluntariamente no pueda desistir ni declinar de recibir los derechos reconocidos por la Constitución y la legislación; sin embargo, en muchos casos, ya en la práctica, la protección legal y constitucional de los derechos del trabajador, en especial la irrenunciabilidad de estos derechos, son habitualmente irrespetados, ya que por diversas situaciones de necesidad, o también de presión o coacción del empleador, al trabajador no le queda más que aceptar las condiciones transgresoras de su derecho al trabajo por no perderlo y así seguir siendo el sustento de su hogar y su familia.

A continuación, se detallan algunos derechos de los trabajadores y que son garantizados como irrenunciables, ya que cualquier acuerdo será inválido y podrá ser legalmente exigido su cumplimiento.

a) Derecho a recibir las remuneraciones en forma íntegra y puntual

Una de las obligaciones del empleador que establece el artículo 42 numeral 1 del Código de Trabajo, es la de cancelar a los trabajadores su remuneración en forma puntual, de manera que puedan percibir las remuneraciones en los términos y en los tiempos previstos en el contrato.

El no pago de las remuneraciones y/o la impuntualidad en el pago de la remuneración del trabajador, es causal para que la persona, proponga la acción de visto bueno en base de lo prescrito en el artículo 172 ibidem.

b) Derecho a percibir de utilidades

Los trabajadores tienen derecho a percibir el quince por ciento de las utilidades líquidas que produzca su empleador; es decir dará lugar al pago de las utilidades, siempre y cuando la empresa o empleador, haya generado tales utilidades.

Es importante resaltar que, el quince por ciento de utilidades es distribuido de la siguiente manera:

El diez por ciento es dividido para todos los trabajadores, en las mismas proporciones. El cinco por ciento restantes es entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas a los siguientes familiares del trabajador:

- Cónyuge o conviviente en unión de hecho
- Hijos menores de dieciocho años
- Hijos minusválidos de cualquier edad

En las entidades del sector público o perteneciente al Estado, los trabajadores no tienen derecho a utilidades, por cuanto el Estado no persigue fines de lucro, y no genera utilidades, como sí ocurre en el sector privado.

c) Derecho a vacaciones

Este derecho se encuentra reconocido en el artículo 69 del Código de Trabajo, que establece que todos los trabajadores tienen derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables.

Las vacaciones constituyen un derecho irrenunciable que no puede ser compensado en dinero.

Los trabajadores menores de dieciséis años tendrán derecho a veinte días de vacaciones y los mayores de dieciséis y menores de dieciocho, lo tendrán a dieciocho días de vacaciones anuales.

Por otra parte, los trabajadores a partir del quinto año de trabajo tienen derecho a un día adicional de vacaciones por cada año de servicio y máximo hasta 30 días de vacaciones en total.

d) Derecho a recibir el pago de horas suplementarias y extraordinarias

La jornada de trabajo es igual para cualquier trabajador en general, es decir de máximo hasta 8 horas diarias, durante 40 horas semanales; y, cinco días a la semana; y, de 160 horas mensuales de trabajo. Entre las medias jornadas de trabajo debe existir hasta máximo dos horas de descanso.

Cuando el trabajador exceda la jornada de trabajo indicada anteriormente, procederá el pago de horas suplementarias y horas extraordinarias.

- ✓ Horas suplementarias

Son aquellas que exceden la jornada de trabajo, o dicho en términos simples las que excede su horario diario de trabajo, estas se pagan con un recargo del 50% en relación de la hora ordinaria de trabajo.

Para calcular la hora ordinaria de trabajo, el sueldo del trabajador se divide para 30 días; y ese resultado se divide para el número de horas que comprende la jornada de trabajo del trabajador que generalmente es de ocho horas.

Si las horas suplementarias estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo.

Por otra parte cabe indicar que las horas suplementarias, no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana.

✓ **Horas extraordinarias**

Son aquellas horas en las que el trabajador labora en los días de descanso obligatorio, que generalmente son los días sábados y domingos, cuando no existen jornadas especiales de trabajo; y, también procede el pago de horas suplementarias cuando el trabajador labora en las jornadas de labor que se consideran ya realizadas, como los días feriados y/o fiestas cívicas que son las siguientes: 1 de enero, viernes santo, 1 y 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 y 3 de noviembre y 25 de diciembre.

Cabe manifestar que según el decreto 858 del presidente Rafael Correa del 28 de diciembre del 2015 y la Ley de Feriados aprobada el 13 de diciembre por la Asamblea Nacional, el lunes y martes de Carnaval se convierten en días feriados, por lo que se consideran días de descanso.

e) Derecho a recibir la décimo tercera remuneración

La décimo tercera remuneración se la conoce también con el nombre de bono navideño, y es otro de los derechos irrenunciables del trabajador que se encuentra reconocido en el artículo 111 del Código de Trabajo.

Con los antecedentes expuestos, se manifiesta que los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, correspondiéndole a cada trabajador una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario.

Sin embargo, en la actualidad, la décima tercera remuneración no solo puede ser pagada en el mes de diciembre, sino puede ser pagada en forma mensual, en su parte proporcional, de acuerdo a nuevas reformas que se han realizado en los últimos tiempos.

f) Derecho a recibir la décimo cuarta remuneración

Los trabajadores tienen derecho a recibir, además la décimo cuarta remuneración o bono escolar, derecho irrenunciable que tienen los trabajadores para acceder a una remuneración básica unificada para los trabajadores en general.

La décimo cuarta remuneración es pagada hasta el 15 de abril en las regiones de la Costa e Insular; y, hasta el 15 de septiembre en las regiones de la Sierra y Oriente. Si un trabajador, termina la relación laboral, sin haber percibido la décimo cuarta remuneración, recibirá la parte proporcional de la misma al momento del retiro del trabajo.

g) Derecho a percibir los fondos de reserva

Los fondos de reserva constituyen otro derecho laboral irrenunciable para los trabajadores en general, que consiste en el derecho a recibir una remuneración del trabajador, durante cada año de servicio, pero a partir del segundo año que haya trabajado.

Además es importante indicar, que el fondo de reserva no podrá ser embargado, cedido o renunciado en todo o en parte por el trabajador.

El fondo de reserva puede ser pagado a los trabajadores, efectuando los respectivos depósitos de los valores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y/o

en su defecto puede ser pagado en forma mensual de conformidad a las últimas reformas realizadas para el pago de fondos de reserva.

h) Derecho a recibir la jubilación patronal

La jubilación patronal es una obligación que tiene todo empleador en el Ecuador y se encuentra normada por los Arts. 216, 217, 218 y 219 del Código del Trabajo vigente.

Todo trabajador que ha laborado 25 años o más con el mismo empleador tiene derecho a recibir por parte la empresa una pensión en forma vitalicia, calculada en base a las reglas determinadas en el Código de Trabajo, y al fallecimiento del jubilado, una anualidad para sus derechohabientes.

Para que las empresas puedan cubrir estas contingencias es necesario calcular la reserva matemática que representa el monto, en valor actuarial presente, que garantiza el pago esperado de las pensiones mensuales y complementarias así como la anualidad a los deudos. La jubilación patronal como se ha indicado anteriormente se da a favor de los trabajadores que hubieren prestado servicios por veinticinco años o más. La prestación de servicios puede ser continua, o haber sufrido interrupciones; lo que importa es el tiempo que se fija en veinticinco años.

Así lo expresa el art. 216 del Código del Trabajo “los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus patronos” (CÓDIGO DE TRABAJO, 2016, Artículo 216).

Como se puede evidenciar el Art. 216 del Código del Trabajo, no nos proporciona un concepto de jubilación patronal, pero si establece los requisitos para tener acceso a este derecho.

6.3 Jurisprudencia

Una parte de la jurisprudencia se ha inclinado por la tesis según la cual es al Inspector del Trabajo a quien le compete cuidar que el acta sea pormenorizada, sin que el juez tenga intervención en tal análisis. Entendido de esta manera el principio, conduciría a consecuencias poco compatibles con el papel que el juzgador debe cumplir al aplicar normas de Derecho Social, puesto que, en caso de incumplimiento de la obligación legalmente impuesta al Inspector del Trabajo, el juez tendría que mirar impasible la omisión, en desmedro de los derechos del trabajador, cuya eficacia está obligada a precautelar según lo previsto por el Art. 5 del Código del Trabajo. De ahí que sea imperativo para el juzgador examinar si el acta de finiquito cumple o no el requisito de ser pormenorizada y si las operaciones aritméticas que aparecen en el finiquito están correctamente efectuadas. SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL. Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 8. Pág. 2156. (Quito, 5 de marzo de 1997)

VISTOS: Angel Ambrosio Landy interpone recurso de casación de la sentencia en la cual la Quinta Sala de la Corte Superior de Guayaquil, al confirmar la del Juez Segundo del Trabajo del Guayas, declara sin lugar la demanda propuesta por el recurrente contra Eternit Ecuatoriana S.A. Sostiene el actor que los jueces de instancia le han otorgado valor al acta de finiquito a pesar de que, dice, ha demostrado procesalmente que la cantidad que en dicho documento se fija como remuneración mensual, es inferior a la que realmente percibió y al hacerlo han dejado además de aplicar las normas procesales en cuya virtud se permite siempre corregir el error de cálculo. Concedido el recurso y determinada en virtud del sorteo la competencia de la Sala, para resolver se considera.

PRIMERO: El Art. 571 del Código del Trabajo permite al trabajador impugnar el documento de finiquito. Debe examinarse entonces si tal impugnación es procedente en este juicio, a la luz de la citada disposición legal. En definitiva, si la liquidación de cuentas se ha hecho ante el Inspector del Trabajo y es pormenorizada, no hay razón jurídica para desconocer su valor, que es fundamentalmente procesal y se manifiesta en su idoneidad como prueba incontrovertible acerca del cumplimiento de las obligaciones económicas del empleador; de manera que la exhibición de un documento con estas características exime al empleador en caso de juicio de la necesidad de pruebas adicionales, como por ejemplo la presentación de los roles de pago correspondientes a períodos anteriores. La aplicación de este principio, como se sabe, no ha sido uniforme. La primera dificultad se ha presentado en cuanto a la actitud del juez frente al acta que habiendo sido otorgada ante el Inspector del Trabajo, no cumple la exigencia de ser pormenorizada. Una parte de la jurisprudencia se ha inclinado por la tesis según la cual es al Inspector del Trabajo a quien le compete cuidar que el acta sea pormenorizada, sin que el juez tenga intervención en tal análisis. Entendido de esta manera el principio, conduciría a consecuencias poco compatibles con el papel que el juzgador debe cumplir al aplicar normas de Derecho Social, puesto que, en caso de incumplimiento de la obligación legalmente impuesta al Inspector del Trabajo, el juez tendría que mirar impasible la omisión, en desmedro de los derechos del trabajador, cuya eficacia está obligada a precautelar según lo previsto por el Art. 5 del Código del Trabajo. De ahí que sea imperativo para el juzgador examinar si el acta de finiquito cumple o no el requisito de ser pormenorizada y si las operaciones aritméticas que aparecen en el finiquito están correctamente efectuadas. SEGUNDO: El documento de finiquito de fs. 9, si bien contiene los elementos necesarios para considerarlo pormenorizado, evidencia una suerte de contradicción en su contenido, puesto que, mientras por un lado afirman las partes que la relación laboral ha concluido por acuerdo mutuo, por otro se reconoce al trabajador una "Indemnización contractual",

así consta en el Acta, ligeramente superior a los once millones de sucres, lo cual permite concluir que hubo una terminación unilateral del contrato, pues de lo contrario no habría motivo para el pago de tal indemnización. Es preciso entonces establecer si la indemnización contractual cuantificada en el finiquito corresponde a la prevista para el caso de despido en el Art. 7 del Contrato Colectivo, TERCERO: Para proceder al cálculo de la indemnización debe esclarecerse previamente la cuestión relativa a la cuantía de la remuneración, respecto de la cual sostiene el recurrente que ha existido error de cálculo. Al respecto ha de tenerse presente que hay error de cálculo cuando se ha efectuado una operación aritmética cuyo resultado no corresponde al que debería haberse obtenido si las reglas lógicas de dicha operación se hubiesen observado. En el caso, en el acta de finiquito se consignó, como dato informativo para que sirviera de base a la liquidación, una cuantía de la remuneración distinta de la efectivamente percibida, no hay error de cálculo, porque la cifra que allí se indica no es el producto de operación aritmética alguna que consta de dicho documento. En el supuesto que el recurrente invoca, lo que habría es una falsa declaración.

Al no haber tal error, la falta de aplicación de las normas procesales de que habla el recurrente, no existen. Sin embargo, la afirmación del actor en el sentido de que la remuneración que efectivamente percibía era superior a la señalada en el finiquito, aparece respaldada por el documento de fs. 57, que es una copia de la planilla de aportes al IESS por el mes de noviembre de 1992, el último completo por el que se han consignado aportes, puesto que consta de autos que el IESS ha registrado como fecha de salida del trabajador el 29 de diciembre de 1992. CUARTO: La inexactitud en cuanto a la cuantía de la remuneración y a la fecha de terminación de la relación laboral, demostradas procesalmente, son suficientes para sustentar la impugnación al documento de finiquito, en los términos del Art. 571 del Código del Trabajo. QUINTO: Las anomalías ya descritas en el texto del documento de finiquito, así como la circunstancia e que se haya pagado adicionalmente al trabajador una suma a manera de "bonificación voluntaria imputable a cualquier derecho", como aparece del instrumento de fs. 10, hacen pensar en que el trabajador y la empresa empleadora llegaron a un acuerdo respecto a la suma que habría de percibir el primero al término de la relación de trabajo. Nada impide en efecto que el acta suscrita ante el Inspector del Trabajo cumpla ambos propósitos: liquidar las cuentas, por una parte y formalizar un acuerdo transaccional por otra, ya que la transacción surte plenos efectos en materia laboral, cuando versa sobre hechos cuya existencia es controvertida. Si las partes quisieron transigir, debieron haber suscrito un convenio transaccional en el que explícitamente establezcan los puntos sobre los que versa su discrepancia y las mutuas concesiones que se hacen para prevenir o poner fin a un litigio. Tal especificación no consta del documento de fs. 9, de manera que no pude reconocérsele los efectos propios de un convenio transaccional. Por estas consideraciones, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se acepta el recurso y aceptándose parcialmente la demanda, se declara que el actor tiene derecho a percibir la bonificación prevista en el Art. 185 del Código del Trabajo que reclama en el numeral 1 de su demanda, y la reliquidación de la indemnización contractual a que se refiere el numeral 3, cuya cuantía deberá establecerse pericialmente, en los términos del Art. 7 del Contrato Colectivo y teniendo como base para el cálculo la remuneración mensual que el trabajador señala en su demanda, confirmada por la planilla de aportes al IESS de fs. 57. Al valor que así resulte de la indemnización deberá descontarse lo que el trabajador recibió por ese concepto según el acta de finiquito, así como la bonificación voluntaria señalada en el documento de fs. 10. No hay lugar al pago de la indemnización prevista en el Art. 189 del Código del Trabajo, porque la del Contrato Colectivo es sustitutiva de esta, no acumulativa. Tampoco procede

el pago de salarios por los 13 días de enero ni el incremento salarial previsto en el contrato colectivo para enero de 1993, puesto que, aunque el acta se haya suscrito el 13 de enero, hay prueba de que la relación laboral concluyó efectivamente el 29 de diciembre de 1992. Actúe el Dr. Camilo Mena Mena Conjuez Ocasional por licencia del titular Dr. Carlos, Julio Arosemena Monroy. Notifíquese.- (Serie 16, Gaceta Judicial 8 de 05-mar.-1997)

En el caso referido, de conformidad a la jurisprudencia anunciada, se materializa la transgresión a los derechos del trabajador, debido a que ha existido el malestar por parte del trabajador, ya que al realizarse el respectivo cálculo en la elaboración del Acta de Finiquito ante el Inspector de Trabajo, dicha acta no ha sido pormenorizada, evidenciándose directamente una vulneración e irrenunciabilidad de sus derechos, al considerar que la remuneración mensual del trabajador es mucho menor a la percibida por éste, siendo irreal el cálculo del acta de finiquito; para lo cual como reza el Art. 5 del Código de Trabajo, los funcionarios judiciales y administrativos están en la obligación de otorgar una protección oportuna y pertinente de manera que se logre garantizar la eficacia de sus derechos; por tal razón el trabajador impugna el acta, exigiendo que se le reconozcan todos sus derechos especialmente en cuanto a la falsa declaración de la remuneración del trabajador por parte del empleador a fin de su beneficio y evidente renunciabilidad del derecho del trabajador en cuanto al valor mensual que percibía por su trabajo.

Además, al continuar con el análisis, existe un acuerdo ilegal entre el trabajador y la empresa empleadora respecto a la suma a percibir al término de la relación de trabajo, supuestamente imputable a cualquier derecho, que no fue realizada con la figura adecuada de acta transaccional, mediante la cual se pretendió transgredir los derechos irrenunciables del trabajador.

6.4 Legislación Comparada

COLOMBIA

CODIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO. Artículo 14.- Carácter de orden público. Irrenunciabilidad. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden

público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables salvo los casos expresamente exceptuados por la ley

CAPITULO I: IRRENUNCIABILIDAD

Artículo 340.-Principio general y excepciones. Las prestaciones sociales establecidas en este Código, ya sean eventuales o causadas, son irrenunciables. Se exceptúan de esta regla:

- a) El seguro obligatorio de los trabajadores mayores de cincuenta (50) años de edad, los cuales quedan con la facultad de renunciarlo cuando vayan a ingresar al servicio del patrono. Si hubieren cumplido o cumplieren esa edad estando al servicio del establecimiento o patrono, no procede esta renuncia.
- b) Las de aquellos riesgos que sean precisamente consecuencia de invalidez o enfermedad existente en el momento en que el trabajador entra al servicio del patrono.

Artículo 342.-Prestaciones renunciables.

- 1o) Los trabajadores comprendidos en el ordinal a del inciso 2o. del artículo anterior pueden renunciar a los auxilios por enfermedad no profesional establecidos en los artículos 227 y 277, a los cuales tendrían derecho al producirse su incapacidad para el trabajo como consecuencia de la perturbación o deficiencia que originó la renuncia.
- 2o) Los trabajadores comprendidos en el ordinal b del inciso 2o. del artículo anterior pueden renunciar a los auxilios por enfermedad no profesional y por accidente de trabajo que se produzcan como consecuencia directa de la perturbación o deficiencia que originó la renuncia, y al seguro de vida colectivo obligatorio, en caso de muerte ocurrida por la misma causa.
- 3o) Todos los trabajadores de que trata el artículo anterior pueden renunciar al auxilio de invalidez establecido en el artículo 278.

7. METODOLOGÍA

La presente investigación se halla cimentada en la aplicación de un procedimiento metódico y sistemático, motivo por el cual se han aplicado los siguientes métodos de investigación

7.1 Método

Se ha visto conveniente la utilización de los siguientes métodos de investigación:

Método Inductivo

Por cuanto permite estudiar el problema que se va a investigar de manera particular, para luego de realizar un análisis crítico respecto de la inaplicación del principio de irrenunciabilidad de los derechos según las causas denuncias presentadas en la Inspectoría de trabajo de Chimborazo, se consiga construir generalidades del problema que se investiga y establecer lineamientos claros de este principio en el campo laboral.

Método Descriptivo

A través de este método se ha logrado describir paso a paso el problema de investigación, el mismo que ha incluido un análisis legal de las normas tipificadas en el en la Constitución y en el Código de Trabajo, referente a los derechos de los trabajadores.

Método Analítico

Con la aplicación de este método de investigación, se ha logrado esquematizar analítica y prolijamente la investigación, basándose en aspectos esenciales del problema de investigación; es decir, que se ha conseguido entender que dentro de nuestra legislación, los derechos laborales son irrenunciables e intangibles.

Tipo de Investigación

Por los objetivos que se pretende alcanzar en la presente investigación se caracteriza por ser Descriptiva, Documental-Bibliográfica y de Campo.

Descriptiva

Por cuanto ha permitido narrar el problema investigativo a través del estudio de las denuncias laborales en los cuáles se han irrespetado los derechos del trabajador, lo que ha concedido obtener datos cualitativos y cuantitativos, de la forma como el Inspector ha protegido dichos derechos.

Documental

La investigación es documental, ya que constituye un proceso analítico, reflexivo y crítico, de contenidos, conceptos, teorías y datos existentes en documentos impresos (libros, folletos, textos, separatas, archivos, etc.) referentes al tema que se ha investigado; también es conocida como investigación Bibliográfica.

De Campo

Mediante una observación de carácter interactiva, el presente trabajo de investigación es de campo, al encontrarse apoyada en un estudio analítico en el mismo lugar donde se presenta el problema de investigación, motivo por el cual, se procedió a la aplicación de encuestas y entrevistas, consintiendo de esta manera consolidar y sustentar la base informativa de la investigación.

Diseño de Investigación

Por la naturaleza y las características que se han evidenciado, la investigación es de diseño no Experimental, debido a que en el proceso investigativo no ha existido ninguna manipulación intencional de las variables, por tal razón, se ha observado el fenómeno tal como se ha presentado en su contexto, por lo tanto no construye ninguna situación.

Población y Muestra

Población

La presente investigación se ha realizado en el cantón Riobamba provincia de Chimborazo, de acuerdo a la información recabada en la Inspectoría de Trabajo, de conformidad a las denuncias realizadas por transgresión del principio de irrenunciabilidad de derechos.

De manera que la población se encuentra representada en el siguiente cuadro:

CUADRO N° 1

Población

POBLACIÓN	NÚMERO
Denuncias presentadas en la Inspectoría de Trabajo (transgresión del principio de irrenunciabilidad de los derechos) (Defensoría Pública, Consultorios Jurídicos UNACH)	55
Juez de Trabajo de Chimborazo	1
Inspector de Trabajo de Chimborazo	1
Total	57

En lo que se refiere a la determinación de la muestra, se debe manifestar que no ha sido necesaria la aplicación de ninguna fórmula estadística, debido a que se ha contado con un número pequeño de casos, razón por la cual se ha tomado en consideración todo el universo propuesto.

Técnicas de investigación

Se ha utilizado la *observación* como técnica de investigación, ya que se ha conseguido analizar los expedientes en cuales se hallan transgredidos los derechos de los trabajadores; de igual manera se ha utilizado las *encuestas* como instrumento de recolección de la información y finalmente se ha aplicado un formato de *entrevista* como técnicas de investigación, mediante las cuales se ha logrado obtener una sustentación objetiva del problema de investigación planteado al inicio de la investigación.

Instrumentos

- Encuesta

- Entrevista

7.2 Técnicas de Procesamiento e Interpretación de Datos

En el procesamiento de los datos y la información obtenida en la investigación, se ha procedido a realizar una adecuada organización de los mismos con la ayuda del programa informático de Microsoft Office Excel, para posteriormente tabularlos, con la finalidad de obtener resultados representados en cuadros y gráficos estadísticos. Y para una adecuada interpretación de éstos, se utilizaron técnicas apropiadas como la inducción, síntesis y análisis.

8. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se realiza el análisis y discusión de resultados, de acuerdo a la investigación de campo realizada por el autor en el Cantón Riobamba, de la Provincia de Chimborazo.

PREGUNTA 1. ¿Los derechos del trabajador son irrenunciables?

Cuadro N° 2

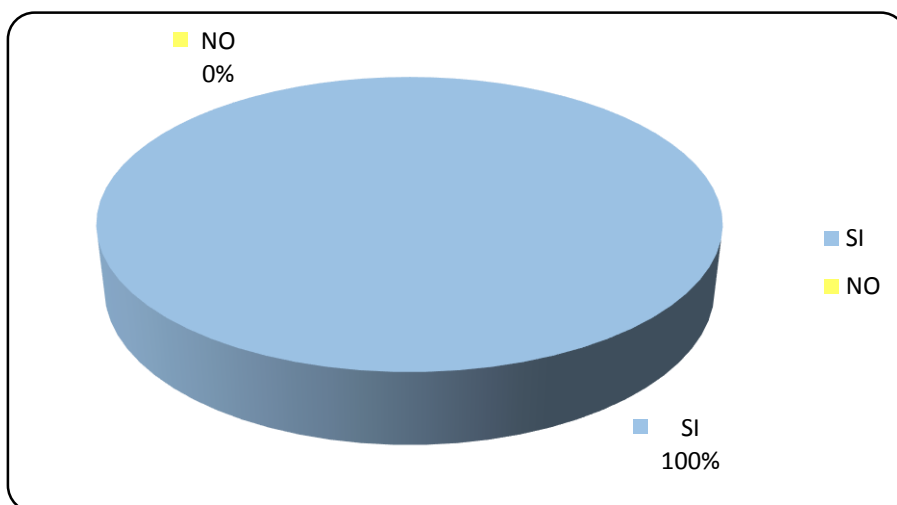
Derechos del trabajador irrenunciables

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	55	100.0%
NO	0	0.0%
Total	55	100%

Fuente: Encuestas
Realizado por: El Autor

Gráfico N° 1

Derechos del trabajador irrenunciables



Realizado por: El Autor

Interpretación:

De los profesionales del Derecho encuestados que conforman la población analizada, en su totalidad; es decir el 100% han manifestado que, los derechos de los trabajadores son irrenunciables ya que es una disposición de la Constitución de la República del Ecuador, así como del Código de Trabajo.

PREGUNTA 2. ¿Existe alguna excepción, para inaplicar el principio de irrenunciabilidad de los derechos?

Cuadro N° 3

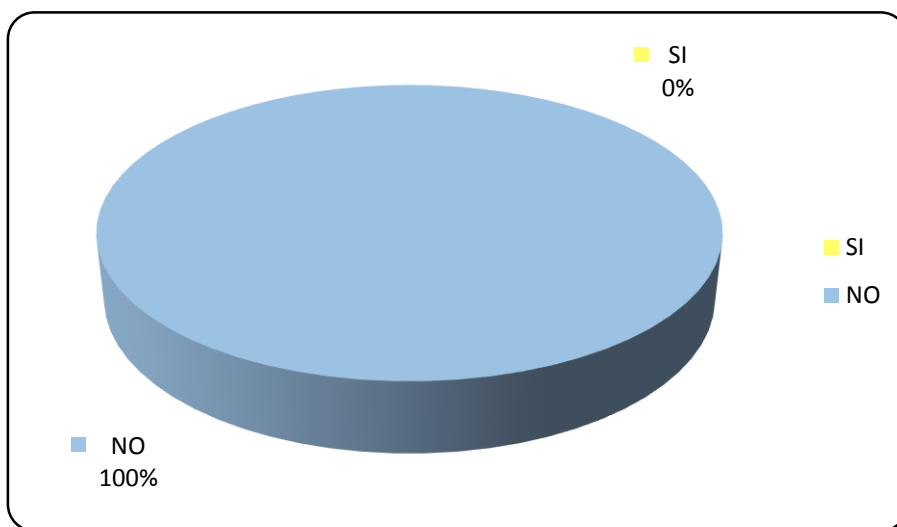
Excepción para inaplicar el principio de irrenunciabilidad

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	0	0.0%
NO	55	100.0%
Total	55	100%

Fuente: Encuestas
Realizado por: El Autor

Gráfico N° 2

Excepción para inaplicar el principio de irrenunciabilidad



Realizado por: El Autor

Interpretación:

De las encuestas aplicadas a profesionales del Derecho, un porcentaje correspondiente al 100%, concuerda en manifestar que no existe ningún tipo de excepción, para inaplicar el principio de irrenunciabilidad de los derechos, puesto que nuestra legislación otorga una verdadera protección hacia los derechos de los trabajadores.

PREGUNTA 3. ¿Según su experiencia, en ciertas ocasiones el empleador ha obligado a los trabajadores a renunciar a sus derechos laborales?

Cuadro N° 4

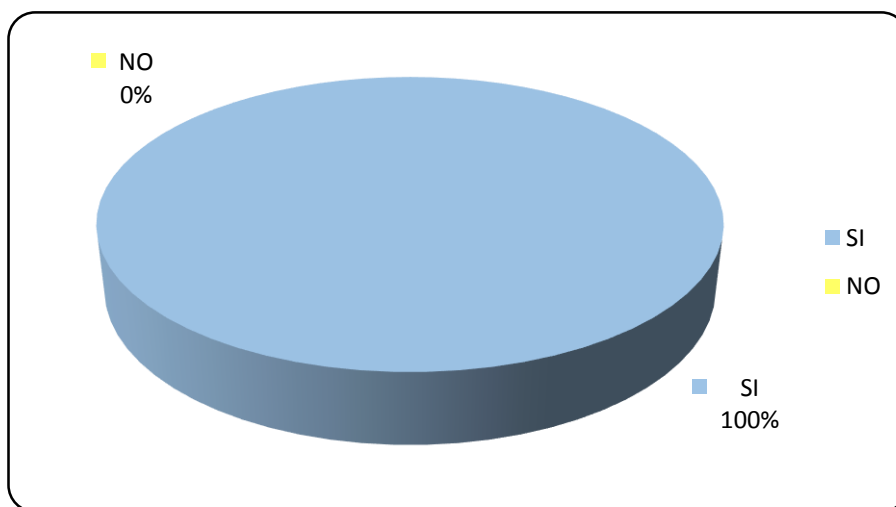
Empleador obliga a renunciar a derechos

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	55	100.0%
NO	0	0.0%
Total	55	100%

Fuente: Encuestas
Realizado por: El Autor

Gráfico N° 3

Empleador obliga a renunciar a derechos



Realizado por: El Autor

Interpretación:

De los resultados obtenidos a través de la aplicación de las encuestas a los profesionales del Derecho, un porcentaje correspondiente al 100% de los encuestados, afirma que existen casos en los que el empleador ha obligado a los trabajadores a renunciar a sus derechos laborales, como es el caso de la afiliación al IESS y beneficios de ley como el desahucio que por desconocer el trabajador no exige su pago.

PREGUNTA 4. ¿La inaplicabilidad del principio de irrenunciabilidad de los derechos, puede producir consecuencias jurídicas al empleador?

Cuadro N° 5

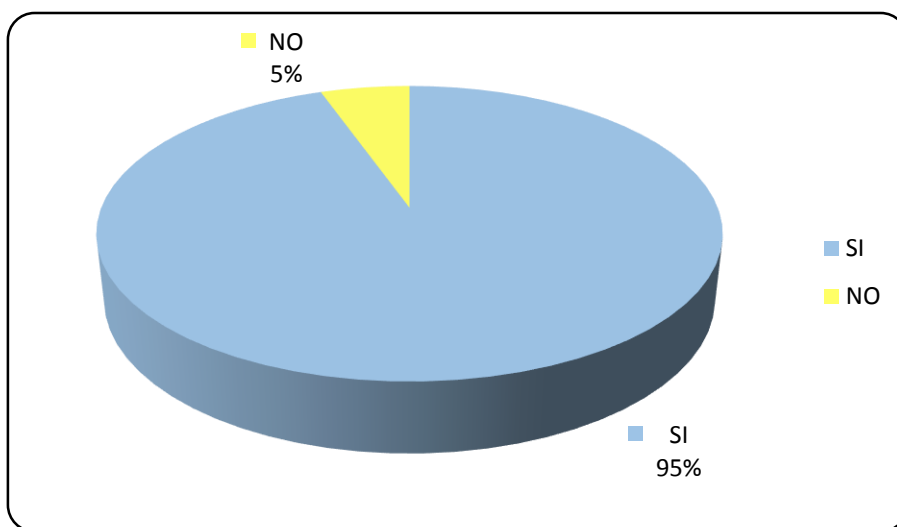
Consecuencias jurídicas al empleador

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	52	95.0%
NO	3	5.0%
Total	55	100%

Fuente: Encuestas
Realizado por: El Autor

Gráfico N° 4

Consecuencias jurídicas al empleador



Realizado por: El Autor

Interpretación:

De conformidad a la experiencia de los profesionales del Derecho encuestados que conforman la población, el 95% han confirmado que la inaplicabilidad del principio de irrenunciabilidad de los derechos, en efecto produce consecuencias jurídicas al empleador, como demandas y juicios laborales por el incumplimiento de la ley, así indemnizaciones al trabajador.

PREGUNTA 5. ¿En el Código de Trabajo ecuatoriano, se debería garantizar de mejor manera el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores?

Cuadro N° 6

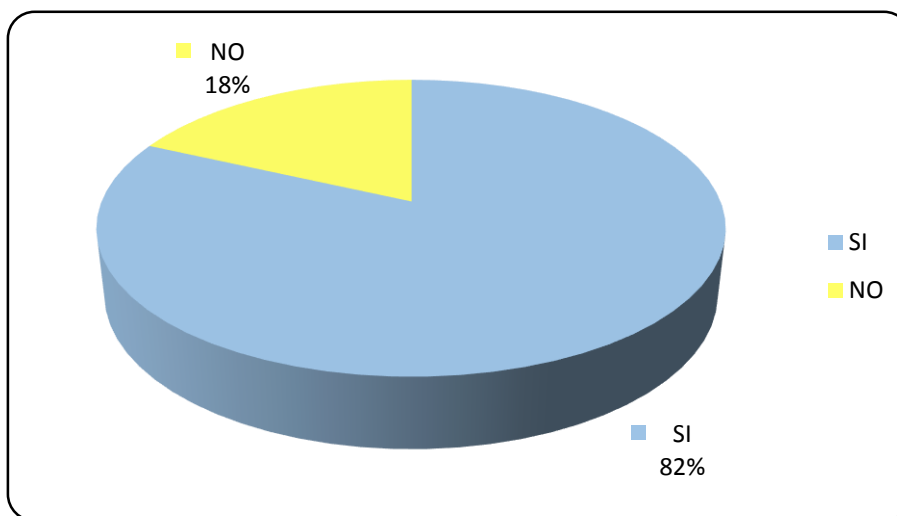
Garantizar mejor el derecho de irrenunciabilidad

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	45	82.0%
NO	10	18.0%
Total	55	100%

Fuente: Encuestas
Realizado por: El Autor

Gráfico N° 5

Garantizar mejor el derecho de irrenunciabilidad



Realizado por: El Autor

Interpretación:

De los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los profesionales del Derecho que han sido encuestados, el 82% han expresado que se debe garantizar mejor el principio de irrenunciabilidad en cuanto a los derechos del trabajador, puesto que no existen sanciones para el empleador, mientras que el 18% asevera que no.

PREGUNTA 6. ¿Dentro de su trayectoria profesional cuantos casos ha patrocinado en materia laboral y que tipos?

Cuadro N° 7

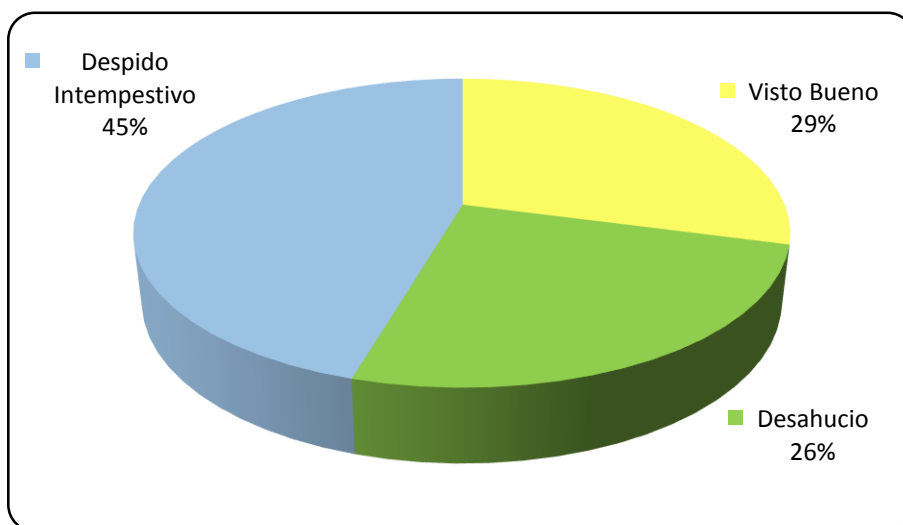
Casos patrocinados en materia laboral

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Visto Bueno	16	29.0%
Desahucio	14	26.0%
Despido Intempestivo	25	45.0%
Total	55	100%

Fuente: Encuestas
Realizado por: El Autor

Gráfico N° 6

Casos patrocinados en materia laboral



Realizado por: El Autor

Interpretación: De los profesionales del Derecho encuestados que conforman la población analizada, un porcentaje correspondiente al 45% afirma que procesos por despido intempestivo han sido en mayor número, seguidamente el 29% ha manifestado que han sido por Visto Bueno y finalmente el restante 26% expresó que era desahucio.

Entrevistas

Dentro del presente trabajo de investigación se ha aplicado un formato de entrevista dirigida al Inspector y Juez de Trabajo de Chimborazo, por ser considerados expertos en la materia además de autoridades en el área; de manera que a continuación se exhiben sus respuestas a cada una de las preguntas de la entrevista, las cuales han sido respondidas de acuerdo a su criterio profesional en el libre ejercicio.

1. ¿Existe alguna excepción legal, para no aplicar el principio de irrenunciabilidad de los derechos?; en caso de ser afirmativa su respuesta determine cuál.

Tanto el Inspector como el Juez de Trabajo han manifestado, que no existe excepción alguna para inaplicar este principio, ya que la irrenunciabilidad de derechos está garantizada en nuestra Constitución de la República y demás leyes.

2. ¿Según su experiencia, en ciertas ocasiones el empleador ha obligado a los trabajadores a renunciar a sus derechos laborales?; de ser afirmativa determine los casos más comunes.

Las autoridades de trabajo afirman que sí es muy habitual, se presentan casos de renuncias por presión del empleador, no se le afilia al IESS desde el primer día de trabajo sino cuando el trabajador ha concluido su período de prueba, existe un supuesto acuerdo de indemnización en el cual no se le reconoce todos sus haberes, entre otros casos.

3. ¿La inaplicabilidad del principio de irrenunciabilidad de los derechos, puede producir consecuencias jurídicas al empleador?; de ser afirmativa su respuesta determine cuál es la consecuencia.

La inadecuada aplicabilidad o la no aplicabilidad del principio de irrenunciabilidad de los derechos le origina consecuencias de carácter jurídico al empleador como, principalmente es el caso de demandas judiciales por la reclamación de

sus derechos laborales, y la transgresión de los mismos ante las autoridades de trabajo de la provincia.

4. ¿En el Código de Trabajo ecuatoriano, se debería garantizar de mejor manera el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores?; de ser afirmativa su respuesta que cambios considera necesarios a la ley o su reglamento.

El principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores se encuentra garantizado por la Constitución de la República del Ecuador, además por nuestro cuerpo legislativo como es el Código de Trabajo, motivo por el cual al estar garantizado por nuestra máxima ley no debería existir esta vulneración a los derechos de los trabajadores, sin embargo se evidencian algunos casos, lo que quiere decir que se deben buscar otros mecanismos complementarios o realizar algún control.

9. CONCLUSIONES

- La Constitución de la República del Ecuador garantiza y protege los derechos de los trabajadores que son irrenunciables e inalienables, además de que también este derecho está estipulado en el Código de Trabajo.
- Cualquier renuncia de derechos de esta índole no tendrá validez alguna y el trabajador podrá hacer uso de su derecho de reclamarlos cuando hayan sido vulnerados, aun cuando hayan estado establecidos de manera expresa en un contrato de trabajo, mismo que ha sido firmado por el trabajador en su desconocimiento.
- La irrenunciabilidad de los derechos laborales se ha implementado con la finalidad de otorgar protección al trabajador como parte más vulnerable del contrato de trabajo e impedir que el trabajador renuncie a esos derechos, ya sea por presiones, coacciones y engaños o cualquier otra causa, lo que involucra que la tutelaridad se impone aun frente a acciones del mismo trabajador.
- Dentro de nuestro ordenamiento jurídico la renunciabilidad de derechos no se encuentra amparada, puesto que el fin es el de garantizar el ejercicio de los derechos en todo ámbito y más aún en materia laboral, ya que el trabajo es una función social y el trabajador por lo general tiene a su cargo una familia y la renuncia de estos derechos les perjudicaría directamente.

10. RECOMENDACIONES

- Se recomienda que por ningún motivo el trabajador renuncie mediante un acto voluntario por el cual se desprenda y abandone un derecho reconocido a su favor sea cual fuera la coacción del empleador y no se sientan obligados a aceptar las condiciones del empleador en los cuales se pretenda atentar contra sus derechos laborales, ya que nuestra Ley Suprema garantiza su cumplimiento.
- Se recomienda que se realicen campañas de promoción de derechos del trabajador a nivel de la sociedad en general, con la finalidad de que pueda llegar la información pertinente a los hogares de los trabajadores.
- Es importante que los trabajadores tengan conocimiento acerca de las vías judiciales y administrativas por las cuales se realiza la reclamación de sus derechos laborales que han sido transgredidos, como es el caso de la Inspectoría y el Juzgado de Trabajo, motivo por el cual se sugiere que estas instituciones realicen constantemente programas de capacitación en las empresas especialmente de carácter privado.
- Se recomienda que la Inspectoría de Trabajo realice un mayor control en los contratos de trabajo inscritos ya que no debe permitir ninguna cláusula en la que se renuncien a derechos por mínimos que sean como lo garantiza la Constitución de la República.

11. BIBLIOGRAFÍA

- BERMÚDEZ Cisneros, Miguel (2002) Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, segunda reimpresión, México.
- CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES, (2017), Código Orgánico General de Procesos, Quito Ecuador
- CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES, (2017), Constitución de la República del Ecuador, Quito Ecuador.
- CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES, (2017) Código de Trabajo, Quito Ecuador.
- CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES, (2001) Ley De Seguridad Social, Quito Ecuador
- CUEVA CARRIÓN Luis, (2006), El juicio Oral Laboral, Quito, Ediciones Cueva Carrión,
- FERNÁNDEZ VINTIMILLA Eugenio, (2010), Derecho Laboral Práctico, Agencia de Publicaciones Educativas, Quito.
- GACETA JUDICIAL 8,(1997) Serie 16, del 05de marzo, Quito Ecuador.
- MARQUÉZ, HERNAIZ. (1999). Tratado elemental del derecho del trabajo; 10ma Edición; Madrid-España.
- VALENCIA HARO Hugo, (s/a), *Legislación Ecuatoriana del Trabajo*, Editorial Universitaria, Quito Ecuador.
- VÁSQUEZ Jorge, (2004), *Derecho Laboral Ecuatoriano*, Editorial Jurídica Cevallos, Quito.

ANEXOS

ANEXO Nro. 1



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE DERECHO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE DERECHO

Encuesta dirigida a los Abogados de los Tribunales y Juzgados de la República, Defensoría Pública, Consultorios Jurídicos UNACH que hayan patrocinado las denuncias presentadas en la Inspectoría de Trabajo de Chimborazo, por la transgresión del principio de irrenunciabilidad de los derechos en el año 2017.

1. ¿Los derechos del trabajador son irrenunciables?

Si ()

No ()

Por qué:

2. ¿Existe alguna excepción, para inaplicar el principio de irrenunciabilidad de los derechos?

Si ()

No ()

En caso de respuesta positiva, indicar cuál:

3. ¿Según su experiencia, en ciertas ocasiones el empleador ha obligado a los trabajadores a renunciar a sus derechos laborales?

Si ()

No ()

En caso de respuesta positiva, indicar cuál:

4. ¿La inaplicabilidad del principio de irrenunciabilidad de los derechos, puede producir consecuencias jurídicas al empleador?

Si ()

No ()

En caso de respuesta positiva, favor indicar cuáles:

5. ¿En el Código de Trabajo ecuatoriano, se debería garantizar de mejor manera el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores?

Si ()

No ()

Por qué:

6. ¿Dentro de su trayectoria profesional cuantos casos ha patrocinado en materia laboral y que tipos?

ANEXO Nro. 2



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE DERECHO**

Entrevista dirigida al Inspector y al Juez de Trabajo de Chimborazo.

1. ¿Existe alguna excepción legal, para no aplicar el principio de irrenunciabilidad de los derechos?; en caso de ser afirmativa su respuesta determine cuál.

2. ¿Según su experiencia, en ciertas ocasiones el empleador ha obligado a los trabajadores a renunciar a sus derechos laborales?; de ser afirmativa determine los casos más comunes.

3. ¿La inaplicabilidad del principio de irrenunciabilidad de los derechos, puede producir consecuencias jurídicas al empleador?; de ser afirmativa su respuesta determine cuál es la consecuencia.

4. ¿En el Código de Trabajo ecuatoriano, se debería garantizar de mejor manera el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores?; de ser afirmativa su respuesta que cambios considera necesarios a la ley o su reglamento.
