



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**TEMA**

**Tendencia Latinoamericana a la Armonización de los  
Principios de Irrenunciabilidad e Intangibilidad en  
Legislación Laboral**

**AUTOR**

**Vergara Ronquillo, César Antonio**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de  
Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del  
Ecuador**

**TUTORA**

**Izquierdo Castro, María Denisse, Mgs.**

**Guayaquil, Ecuador**

**9 de febrero del 2020**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS CARRERA DE DERECHO**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Vergara Ronquillo, César Antonio**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

**TUTORA**

f. \_\_\_\_\_  
**Izquierdo Castro, María Denisse, Mgs.**

**DIRECTORA DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_  
**Dr. García Baquerizo, José Miguel**

**Guayaquil, 09 de febrero del 2020**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS CARRERA DE DERECHO**

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Vergara Ronquillo, César Antonio**

### **DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **Tendencia Latinoamericana a la Armonización de los Principios de Irrenunciabilidad e Intangibilidad en Legislación Laboral** previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, 09 de febrero del 2020**

**EL AUTOR**

f. \_\_\_\_\_  
**Vergara Ronquillo, César Antonio**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS CARRERA DE DERECHO**

## **AUTORIZACIÓN**

Yo, **Vergara Ronquillo, César Antonio**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Tendencia Latinoamericana a la Armonización de los Principios de Irrenunciabilidad e Intangibilidad en Legislación Laboral**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, 09 de febrero del 2020**

**EL AUTOR**

f. \_\_\_\_\_  
**Vergara Ronquillo, César Antonio**

# REPORTE URKUND

The screenshot displays the URKUND web interface. The browser address bar shows the URL: <https://secure.orkund.com/old/view/61950239-406825-767222#BcE7DoAgEAXAu1C/mF32B17FWBiinkiaSuPdnXn7M9O6MdjADg5wgUAiIlCoQQuswDPo>. The page header includes the URKUND logo and the user name 'Taryn Almeida Cevallos (taryn.almeida.cevallos)'. The main content area is divided into two sections: 'Documento' and 'Lista de fuentes'. The 'Documento' section provides the following information: Document: TESIS CESAR VERGARA definitivo.doc (D63873018); Presentado: 2020-02-13 18:28 (-05:00); Presentado por: izquierdo.denisse@gmail.com; Recibido: taryn.almeida.ucsg@analysis.orkund.com; Mensaje: trabajo CESAR VERGARA [Mostrar el mensaje completo](#). A yellow highlight indicates that 5% of the 17 pages are composed of text present in 9 sources. The 'Lista de fuentes' section lists the following sources: <https://www.buenastareas.com/materias/principio-intangible-del-derecho-laboral/0>; <https://egota.com/uploads/1/2/18/7/128765934/vomebar-irrenunciabilidad-de-los-derechos-la...>; <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/28.pdf>; Fuentes alternativas: Trabajo Titulacion Yolanda Cadena.doc; <https://de.slideshare.net/YuhryGndara/2-derecho-laboral>; TESIS FINAL Capítulos 1-2-3.docx. The bottom navigation bar includes icons for home, search, and other functions, along with the text '0 Advertencias', 'Reiniciar', 'Exportar', and 'Compartir'.

## TUTORA

f. \_\_\_\_\_  
Izquierdo Castro, María Denisse, Mgs.

## EL AUTOR

f. \_\_\_\_\_  
Vergara Ronquillo, César Antonio

## **AGRADECIMIENTO**

*Al Dr. Sabino Hernández Martínez, por la amistad y por permitirme hacer  
consultas en su vasta biblioteca jurídica.*

*A la Mgs. María Denisse Izquierdo Castro, por su guía.*

*A la Ing. María Yolanda López O., por el apoyo constante.*

*Gracias.*

## DEDICATORIA

*Al Dios Todopoderoso, por las bendiciones constantes.*

*A mis Padres, César Augusto y Charo Felicita, por la educación, la formación  
y el eterno amor que me brindan.*

*A mis hermanas Charo Jacqueline y Janina Paola, por el cariño fraternal.*



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS CARRERA DE DERECHO**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

**Dr. García Baquerizo, José Miguel**

DECANO

f. \_\_\_\_\_

**AB. PAOLA TOSCANINI SEQUEIRA**

COORDINADORA DEL ÁREA

f. \_\_\_\_\_

**AB. MARIA PAULA RAMIREZ VERA**

OPONENTE





UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS CARRERA DE DERECHO**

**ACTA DE INFORME PARCIAL**

La abajo firmante, docente tutora del Trabajo de Titulación denominado **“Tendencia Latinoamericana a la Armonización de los Principios de Irrenunciabilidad e Intangibilidad en Legislación Laboral”** elaborado por el estudiante **VERGARA RONQUILLO CESAR ANTONIO**, Certifica que durante el proceso de acompañamiento a dicho estudiante ha obtenido la calificación de (9/10), lo cual lo califica como **APTO PARA LA SUSTENTACION.**

f. \_\_\_\_\_  
Izquierdo Castro, María Denisse, Mgs.

## INDICE

AGRADECIMIENTO.....	VI
DEDICATORIA.....	VII
TRIBUNAL DE SUSTENTACION.....	VIII
ACTA DE INFORME PARCIAL.....	IX
INDICE.....	X
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCION.....	2
CAPITULO I.....	3
EVOLUCION DEL DERECHO SOCIAL.....	3
MARCO CONCEPTUAL.....	5
LIMITACIONES A LA AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD.....	6
PRINCIPIO DE INDISPONIBILIDAD.....	8
CARÁCTER IMPERATIVO DE LA LEY LABORAL.....	9
LEYES DE ORDEN PUBLICO.....	10
LA TRANSACCION EN MATERIA LABORAL.....	11
DERECHO POSITIVO DE IRRENUNCIABILIDAD E INTANGIBILIDAD DE DERECHOS LABORALES CONTENIDAS EN 12 CONSTITUCIONES LATINOAMERICANAS.....	13
CAPITULO II.....	20
ESTUDIO COMPARADO DE LA TENDENCIA LATINOAMERICANA.....	20
CONCLUSIONES.....	25
BIBLIOGRAFIA.....	26

## RESUMEN

El trabajo es una actividad desarrollada por las personas de forma diaria y constante convirtiéndose en el medio de realización personal y profesional además de ser sustento familiar y pilar en la economía de una sociedad. El trabajo tiene un carácter amplio, universal y no importa el idioma, el país, ni el sistema económico que éste adopte, porque siempre existirá una actividad laboral para ejecutar, y como tal existirán las normas legales que deben regir este accionar y garanticen su adecuado desarrollo.

El Derecho Laboral tiene características especiales que lo diferencian del derecho común, pues el interés que importa no es el particular, sino un interés superior, que posee connotación social por lo cual es necesario que exista el Principio Protector de la Irrenunciabilidad que compense las desigualdades que se generan en la relación laboral para que los derechos del trabajador no sean renunciados, vulnerados, ni suprimidos.

El presente trabajo tiene por objeto inicial el estudio del marco teórico y los fundamentos sobre los cuales se basa este principio protector, para luego desarrollar un estudio comparativo de las normas contenidas en doce Constituciones de diferentes países latinoamericanos, con el ánimo de conocer la tendencia que existe en relación al principio de la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, observar como los reconoce la norma suprema de cada país, y conocer si existe armonía, uniformidad, o factores comunes que nos permitan apreciar conexiones entre estas normas.

**Palabras Claves:** *Irrenunciabilidad, Intangibilidad, Transacción, Autonomía de la Voluntad, Derecho Social, Nulidad, Orden Público.*

## ABSTRACT

The Job is an activity developed by people on a daily and constant basis, becoming the means of personal and professional fulfillment as well as being a family support and pillar in the economy of a society. The work has a broad, universal character and it does not matter the language, the country, or the economic system that it adopts, because there will always be a labor activity to execute, and as such there will be the legal norms that must govern this action and guarantee its adequate development.

Labor Law has special characteristics that differentiate it from common law, since the interest that matters is not the particular one, but a higher interest, which has a social connotation, so it is necessary that there is the Protective Principle of the inalienability that compensates for the inequalities that they are generated in the labor relationship so that the worker's rights are not waived, violated, or suppressed.

The present work has as its initial objective the study of the theoretical framework and the foundations on which this protective principle is based, to then develop a comparative study of the norms contained in twelve Constitutions of different Latin American countries, with the aim of knowing the trend that it exists in relation to the principle of the inalienability and intangibility of labor rights, observing how the supreme norm of each country recognizes them, and knowing if there is harmony, uniformity, or common factors that allow us to appreciate connections between these norms.

**Keywords:** Irrenunciability, Intangibility, Transaction, Autonomy of the Will, Social Law, Nullity, Public Order.

## INTRODUCCIÓN

A partir de la Revolución Industrial, en la cual se generó excesivas desigualdades en la relación obrero patronal, las constantes luchas sociales fueron generando conquistas a favor de los trabajadores, quienes forzaron el reconocimiento de derechos para ir evolucionando. Esos derechos se fueron incorporando en la normativa jurídica, y de esa forma el derecho laboral fue tomando la importancia merecida, porque solo mediante el trabajo, la persona logra alcanzar sus más grandes anhelos personales, económicos dentro de la sociedad.

Fue la permanente violación de estos derechos que hizo necesario la protección del Estado, para evitar estas desigualdades, dándole estatus de orden público, connotación de justicia social y nivel imperativo a las normas del derecho laboral, para evitar que las partes puedan convenir de forma diferente a lo precisado en la ley laboral, debido a que se mira el interés superior antes que el individual. Parte esencial de las relaciones de trabajo, son los derechos laborales, los mismos que mediante el principio de protección son tutelados.

La irrenunciabilidad de los derechos laborales es un elemento central de protección que se le brinda al trabajador, ya que no tendría lógica que la norma confiera beneficios al trabajador y al mismo tiempo le brinde facultad para disponer de ellos en su propio detrimento. Debido a esa aspiración de alcanzar la igualdad del trabajador en la relación laboral, se hizo necesario limitar su autonomía de la voluntad y no dar eficacia y validez jurídicas a su renuncia de derechos, debido a que se considera que mientras el trabajador se encuentre bajo la subordinación de su empleador, no existe una real libertad de la voluntad, lo que vicia cualquier consentimiento.

## **CAPITULO I**

### **EVOLUCION DEL DERECHO SOCIAL.**

La creación de la máquina de vapor con cámara de condensación externa construida y patentada por James Watt en 1769, dio inicio a múltiples actividades industriales, que generó un crecimiento de la necesidad de mano de obra para los diferentes talleres. Fueron creciendo así las diferentes industrias del transporte, textiles, molinos, con lo cual la mayoría de las personas dejaban sus parcelas en los campos para acceder a las ciudades y cubrir esa necesidad de mano de obra. Comienza así la nueva era industrial.

Con el afán de riquezas por parte de los propietarios de los medios de producción, se observa un exceso de mano de obra y de mercancías producidas, lo cual generaba explotación del factor humano. Se inician así los reclamos y descontento de proletarios explotados, que debían trabajar jornadas largas, sufriendo accidentes y enfermedades por lo cual se encontraban en una posición de desigualdad y enorme desventaja.

En aquellas épocas, las relaciones entre personas ante la ley, se basaban en el derecho clásico o tradicional, emanado de la Revolución Francesa, normas que exaltaban el individualismo y se rigen básicamente por los principios de igualdad de los hombres ante la ley; y autonomía de la voluntad, principios que constituían la base y esencia del régimen liberal. Ya en la práctica se apreciaba que no podía existir igualdad en aquellas relaciones porque los conflictos entre patrono y obrero se resolvían a favor de los primeros, y por el contrario surgía una inmensa desigualdad, porque el trabajador estaba en una gran desventaja debido a su dependencia económica, subordinación, y fragilidad en todos los sentidos frente a su patrono.

Nace de esta forma la pugna entre el capital y el trabajo, problemas de la convivencia de las clases, y se originan conflictos laborales. Se inicia así la lucha obrera por ir conquistando un sitio deseado, la lucha de clases que busca una reforma con ideal de justicia social. Estos problemas sociales nacidos de la producción industrial, afectados por los principios económicos del liberalismo, dieron forma al movimiento obrero y la aparición de leyes laborales que representaron las primeras señales del Derecho de Trabajo. Es decir que las mismas situaciones de injusticia e inconformidad de los proletarios que se fueron organizando con el tiempo para exigir sus beneficios, generaron una evolución progresiva de disciplinas reguladoras y protectoras de los derechos del trabajador.

Con el transcurrir del tiempo, aquellas desigualdades económicas y de poder que generaban abusivas formas de explotación en detrimento del trabajador, fueron cambiando, y las normas se fueron alejando de aquella igualdad exaltada por el derecho común, y comenzó a compensar esa desigualdad existente con una protección jurídica favorable al trabajador.

Comienza a tomar cuerpo y forma el Principio Protector que orienta al Derecho Laboral a buscar el amparo del trabajador, y no la igualdad que pretende el derecho común, porque de esta forma se logra un equilibrio real entre las partes.

El Derecho Laboral, se aleja de aquella estructura clásica del derecho y comienza a preocuparse por la protección de la parte vulnerable de la relación laboral que son los trabajadores, y siguiendo una visión diferente da nacimiento al Derecho Social, el mismo que transforma al Derecho Laboral en una rama especial del derecho con características diferentes.

El objeto del Derecho Social es nivelar las desigualdades entre las partes, con lo cual se cambia la igualdad de derecho por la igualdad de hechos. "El Derecho Social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los

que viven de su trabajo y a los económicamente débiles” (Trueba, 1975, p. 83).

Con todos los antecedentes que se han expuesto, se puede apreciar que el Derecho Laboral se rige por principios diferentes al Derecho Común, haciendo énfasis en el tema de la renuncia de derechos, porque en el derecho común las personas pueden renunciar a sus derechos siempre que no sea contrario al orden público, y no perjudique a terceros, sin embargo, en el derecho laboral ocurre lo opuesto, debido a que prevalece el principio de irrenunciabilidad.

## **MARCO CONCEPTUAL.**

Debemos comenzar definiendo que la renuncia es un acto unilateral, voluntario, por el cual una persona sacrifica, se desprende o dispone gratuitamente de un derecho cierto y reconocido que se encontraba a su favor, sin recibir ninguna compensación y sin afectar el beneficio de terceros.

Es unilateral, porque solo lo hace una persona o una de las partes, sin esperar ninguna compensación a cambio de este acto, es decir no es conmutativo sino abdicativo. El acto unilateral nos indica la fuerza que por sí sola tiene la voluntad del sujeto para extinguir derechos que le pertenecen.

Es voluntario, debido a que encierra las características de la autonomía de la voluntad, que es la libertad que tienen las personas dentro de la ley para disponer de forma consciente de sus derechos como le convengan, sin existir vicios de consentimiento. La característica más importante de la renuncia es que la persona se desprende de derechos ciertos, reconocidos ampliamente. Si se trata de posibles derechos que están en discusión o litigio, no se puede hablar de una renuncia. Necesariamente el derecho renunciado no debe afectar el beneficio de terceros que se pueden ver afectados con la renuncia. La renuncia solo debe ver el interés individual del renunciante.



Una vez definida la renuncia, corresponde conceptualizar a la irrenunciabilidad de derechos laborales como; “La imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio” (Plá, 1998, p.118).

IRRENUNCIABLE. De imposible o prohibida renuncia (v).

...2. En Derecho Laboral. No se admite la renuncia general de derechos ni tampoco la de los derechos particulares que favorecen con exclusividad a los trabajadores cuando tal renuncia es anticipada. Menos admisible aún es la renuncia de los derechos fundamentales, como el de la limitación de la jornada, el de la percepción de salario inferior al mínimo, el de las indemnizaciones por accidentes o enfermedades profesionales, los de jubilaciones o retiro... (Cabanellas, 1979, pp.806-807)

La irrenunciabilidad se debe entender como la prohibición, o imposibilidad jurídica de renunciar.

Por otro lado, cuando hablamos de Intangibilidad, nos referimos a aquello que no se debe o no se puede tocar. Se dice que una norma jurídica es intangible, cuando tiene una característica de inmutabilidad, es decir que esa norma no puede ser cambiada ni alterada, peor suprimida. Al referirnos sobre la Intangibilidad de los Derechos Laborales, esto indica que todas aquellas conquistas que el trabajador ha ido obteniendo a lo largo del tiempo y se han ido plasmando en normas contenidas en diferentes cuerpos legales, no pueden ser objeto de cambios, alteraciones, y tampoco pueden ser derogadas por otras leyes posteriores de similar jerarquía, peor aún desconocidas por actos jurídicos privados.

## **LIMITACIONES A LA AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD.**

Todo derecho proviene de un hecho. Cuando el hecho influye en el derecho, se lo denomina hecho jurídico. Un acto jurídico es una especie de hecho jurídico. El elemento principal de todo acto jurídico es la voluntad, la

cual posee enorme capacidad creadora de relaciones jurídicas, por intermedio justamente del acto jurídico.

La autonomía de la voluntad, principio básico del derecho individualista, es la autodeterminación del sujeto, debido a que la voluntad determina su decisión en los casos que deba adoptarla. La persona adecua los actos de su vida con base a las decisiones tomadas usando su personal e inalienable voluntad, con énfasis en las relaciones contractuales donde es libre de negociar, aceptando o rechazando propuestas planteadas. También se la puede definir como aquella facultad que poseen los particulares para poder ejecutar todos los actos jurídicos que quieran y hacerlos producir las consecuencias jurídicas que más les convengan.

La autonomía de la voluntad, que es la libertad jurídica, se refiere a toda especie de acto jurídico que pueda operar en el derecho. La libertad contractual es un aspecto de la autonomía de la voluntad. El principio de la autonomía de la voluntad tiene exclusivamente fuerza y valor en el campo del derecho privado.

En el derecho común las personas pueden renunciar a sus derechos siempre que no sea contrario al orden público, y no perjudique a terceros. Esto lo pueden hacer básicamente porque poseen esa autonomía de la voluntad. Sin embargo, en el derecho laboral ocurre todo lo opuesto, debido a que son normas de orden público, que poseen finalidad social y en la cual se exalta el principio de irrenunciabilidad, que en la práctica es una limitación a la autonomía de la voluntad.

Las normas del derecho laboral, al ser de orden público, y ser derecho social, exaltan la voluntad colectiva por sobre la voluntad individual, debido a que el sentido social y propósito tutelar va más allá del interés particular. Las restricciones o limitaciones de la autonomía de la voluntad hacen que el derecho laboral se aleje del derecho común, y es justamente en el derecho laboral donde la autonomía de la voluntad ha sufrido las mayores restricciones, debido a la necesaria sumisión de ésta al dictamen del interés

superior que nace de la sociedad, debido a que las relaciones laborales importan al bien común.

Mientras más fuerza e intensidad genere el principio protector, más limitada será la autonomía de la voluntad, existiendo una relación inversamente proporcional entre ambas. Por lo tanto, es a través de la limitación de la autonomía de la voluntad, que el Estado tiene la mejor solución para proteger la dignidad del trabajador.

También es necesario referirse al consentimiento que importa la persona al acto jurídico, acción que proviene del plano psicológico. En relación con la renuncia de derechos laborales, se ha señalado un vicio de consentimiento, porque el trabajador renuncia por ignorancia o por error. Es necesario analizar la posición de subordinación, temor reverencial, dependencia económica en la que se encuentra el trabajador con relación al empleador, lo cual también vicia el consentimiento del primero porque no existe una libertad real para consentir. Debido a esto se declara la nulidad de la renuncia. De ahí que la doctrina estudia los tiempos de la renuncia, si es anticipada, durante o al final de la relación laboral, pues algunos autores sostienen que, al terminar la relación, no existe subordinación, por lo cual podría existir libre consentimiento, posición que es ampliamente discutible.

## **PRINCIPIO DE INDISPONIBILIDAD.**

La disponibilidad es la facultad que tiene una persona para enajenar o gravar bienes o derechos que forman parte de su patrimonio. El derecho laboral tiene una característica de indisponibilidad debido que, a pesar de brinda una serie de derechos al trabajador, éste no tiene la libertad de disponer de ellos.

Es por el principio de indisponibilidad que se limita su dominio, por lo cual el trabajador no puede disponer de sus derechos laborales, y por lo tanto no puede renunciar a ellos. Es coherente en el sentido que las leyes

laborales con carácter de orden público, con fuerza de ley imperativa proteja los derechos del trabajador y lógicamente no puede dejar esos derechos a disposición y alcance de éste, debido a que voluntaria o involuntariamente podría renunciar a ellos con base a un supuesto beneficio inmediato.

La indisponibilidad e irrenunciabilidad son términos afines, sin embargo, la primera constituye un concepto más amplio, existiendo una relación género especie con la irrenunciabilidad. La ley dispone la irrenunciabilidad de derechos, cuando aquellos actos de disposición importen una renuncia.

### **CARÁCTER IMPERATIVO DE LA LEY LABORAL.**

En principio, las leyes no son recomendaciones ni consejos de como actuar, y tampoco preceptos morales o convenciones sociales. Todas poseen un mandato y por esta característica son imperativa, sin embargo, el carácter imperativo al que nos referimos en este apartado es básicamente a la forma en como se distinguen las leyes, y como se toma en cuenta la voluntad de las partes.

Ya en la época romana se hacia una distinción importante entre dos tipos normas que se detallan a continuación:

Jus Cogen o Norma Imperativa. - Que eran las normas que se debían cumplir sin importar la voluntad de la persona.

Jus Dispositivum o Norma Dispositiva. - Que eran las normas que se debían cumplir sólo cuando las partes no hayan convenido otra cosa.

Entra en escena las diferentes interpretaciones de autores que consagran las normas laborales en parte o en su totalidad como Jus Cogens o Norma Imperativa.

Esta característica se deduce debido a que las normas laborales se imponen para su cumplimiento, coercitivamente de ser necesario y no

consienten la voluntad de las partes, como se aprecia al limitar la autonomía de la voluntad, o al tener características de indisponibilidad.

Recordemos que, en la época de la revolución industrial, las leyes liberales e individualistas que se encuadraban en leyes dispositivas o *jus dispositivum*, regulaban las relaciones laborales en base a la voluntad de las partes, generando injusticia y desigualdad. Con la intervención del Estado, aplicando normas protectoras y tutelares, se va transformando aquellas normas dispositivas hacia normas de carácter imperativo o *jus cogens*.

Es derecho imperativo cuando el orden jurídico no confiere al sujeto de derecho la facultad de reglamentar libremente sus relaciones jurídicas, sino que determina su conducta de modo absoluto, soberano, incondicional. Es derecho dispositivo, cuando el propio orden jurídico delega a los sujetos de derecho el poder de formular su propia norma de conducta, condicionando la obligatoriedad de la norma legal al no uso de esa facultad. (Gottschalk, citado por Américo Plá, 1998, p.127)

El principio de irrenunciabilidad se fundamenta en la imperatividad de la norma, que tiene carácter de orden público. El fin de la imperatividad, es consolidar al principio protector, limitando la autonomía de la voluntad y protegiendo al trabajador hasta de sus propios actos.

## **LEYES DE ORDEN PUBLICO.**

Las normas de derecho laboral son de orden público. No debemos confundirnos con la clasificación tradicional entre Derecho Público y Derecho Privado, y pensar que las primeras solamente son de orden público. En aquellas relaciones tuteladas por este tipo de leyes, las partes no pueden ni tienen posibilidad de regular sus relaciones jurídicas de forma distintas a las establecidas en estas normas.

Son leyes de orden público las normas Derecho Público que regulan la organización del Estado, sus estructuras e instituciones. Las normas de Derecho Privado también pueden ser de orden público cuando el Estado entra a regular las relaciones entre particulares para proteger el interés de la sociedad.

Orden público significa lo que no puede ser derogado, renunciado, por simple manifestación de voluntad de los particulares. Es aquello que el Estado juzga imprescindible y esencial para la supervivencia de la propia sociedad, el bien común, la utilidad general. Siempre, en todos los tiempos, una cierta porción de actos humanos han sido tenidos como necesarios y obligatorios para ese desiderátum. (De Moraes Filho, citado por Américo Plá, 1998, pp. 128-129)

Se entiende por leyes de orden público el conjunto de normas, principios y disposiciones legales sobre los cuales el régimen jurídico se basa, para cuidar los derechos y bienes bajo su tutela, por ser intereses generales de la sociedad, y con sus características de imperatividad, y limitando la voluntad de las personas, cuidar que esos intereses colectivos y sociales prevalezcan sobre los particulares.

Las normas de Orden Público son aquellas leyes que interesan más a la sociedad que a los particulares. Debido a esto, las partes no pueden en ningún caso modificar sus efectos con sus convenciones.

## **LA TRANSACCION EN MATERIA LABORAL.**

Es un acto jurídico mediante el cual las partes haciéndose concesiones recíprocas y mutuas que versan sobre el problema, el cual no representa derechos sino expectativas no reconocidas o en discusión, evitan un probable litigio o dan por terminado extrajudicialmente la obligación litigiosa.

Característica importante es que la transacción siempre se basa en una expectativa o posible derecho ampliamente discutido o no reconocido en su existencia o contenido que es materia de la controversia jurídica. A esa expectativa o derecho discutido también se lo denomina res dubia, que constituye elemento esencial de la transacción en la cual existe incertidumbre. Las partes que transigen siempre buscarán además de poner fin al litigio, transformar una expectativa litigiosa en un beneficio concreto y cierto.

TRANSACCION LABORAL. En esencia, la transacción en la jurisdicción del trabajo comparte los mismos conceptos del Derecho Común, expuestos en la voz anterior, pero se modifica sustancialmente al atravesarse el problema de la restringida renuncia permitida legalmente sobre derecho de los trabajadores. Por ello aún recordando que en la transacción, más que derechos, se renuncian esperanzas e incluso se obtienen situaciones jurídicas que, controvertidas a fondo, quizás se habrían desvanecido, la transacción laboral sólo se admite en ciertos casos: los permitidos por las leyes .....(Cabanellas, 1979, p.491)

Por lo expuesto se aprecia una clara diferencia entre transacción y renuncia. En la transacción laboral no se transige derechos ciertos y reconocidos, al contrario, se transige sobre expectativas o posibles derechos que se encuentran en litigio o no son reconocidos. Doctrinariamente, en la transacción no existe renuncia, pues esta tiene carácter de unilateral, en cambio la transacción tiene características de bilateralidad por hacerse concesiones mutuas.

La norma legal de algunos países acepta la facultad de las partes a transigir en materia laboral. La problemática importante es que a través de la figura jurídica de la transacción se esconda una real renuncia de derechos laborales a pesar de ser celebrado ante autoridad competente, y esto se puede generar debido a que no es fácil discernir las diferentes concesiones recíprocas.

## **DERECHO POSITIVO DE IRRENUNCIABILIDAD E INTANGIBILIDAD DE DERECHOS LABORALES CONTENIDAS EN 12 CONSTITUCIONES LATINOAMERICANAS.**

A continuación, se presenta las normas contenidas en 12 Constituciones Latinoamericana donde se reconoce la irrenunciabilidad de derechos laborales, las mismas que servirán para nuestro estudio comparado, y serán presentados en base a la antigüedad en que han sido promulgadas:

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917) señala:

Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

...A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

... XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

...g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores.

La llamada Constitución de Querétaro, es la norma más antigua que declara la irrenunciabilidad de derechos laborales en su extenso artículo 123, concentrando el tema en los dos últimos incisos. Presenta la fórmula de la nulidad. No expresa características de intangibilidad, y tampoco indica posibilidad de transacción de derechos. En el literal g, menciona algunos derechos que no se pueden renunciar, sin embargo, en el siguiente literal ya hace una referencia más general de derechos a favor del obrero que son



irrenunciables. En el literal g, hace mención a renunciaciones de derechos que se generan durante la relación laboral, pero en el literal h, da a entender que son renunciaciones que se pueden dar en cualquier momento de la relación laboral.

La Constitución Política de Costa Rica (1949) señala:

Artículo 74.- Los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere son irrenunciables. Su enumeración no excluye otros que se deriven del principio cristiano de justicia social y que indique la ley; serán aplicables por igual a todos los factores concurrentes al proceso de producción y reglamentados en una legislación social y de trabajo, a fin de procurar una política permanente de solidaridad nacional.

Precisa la irrenunciabilidad, pero no menciona la nulidad. Tampoco expresa la intangibilidad, ni posibilidad de transacción de derechos. Declara que se refiere a todos los derechos laborales sin exclusión. Nos habla de justicia social, lo que hace referencia a norma de orden público. Nos indica que serán aplicados por igual a los factores de la producción, es decir considera una armonía en la relación capital/trabajo.

La Constitución Política de la República de Panamá (1972) señala:

ARTICULO 71. Son nulas y, por lo tanto, no obligan a los contratantes, aunque se expresen en un convenio de trabajo o en otro pacto cualquiera, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, adulteración o dejación de algún derecho reconocido a favor del trabajador. La Ley regulará todo lo relativo al contrato de trabajo.

ARTICULO 78. La Ley regulará las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social y fijando una especial protección estatal en beneficio de los trabajadores.

ARTICULO 79. Los derechos y garantías establecidos en este capítulo serán considerados como mínimos a favor de los trabajadores.

Declara la irrenunciabilidad acompañada de la nulidad. No hace referencia a la posibilidad de transacción de derechos y tampoco se refiere a la intangibilidad. Puntualiza que regula las relaciones capital/trabajo de forma expresa, y nos habla de justicia social, que se refiere al carácter de orden público. Se refiere de forma general a los derechos protegidos. Declara que se refiere a derechos laborales mínimos.

La Constitución Política de la República de Honduras (1982) señala:

ARTICULO 128.- Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías: ...

ARTICULO 135.- Las leyes laborales estarán inspiradas en la armonía entre el capital y el trabajo como factores de producción.

El Estado debe tutelar los derechos de los trabajadores, y al mismo tiempo proteger al capital y al empleador.

Exalta ser de orden público. Presenta la fórmula de irrenunciabilidad acompañada de nulidad. No indica posibilidad de transacción y tampoco menciona intangibilidad de derechos. Al referirse a los derechos tutelados, no los menciona de forma general, sino que por el contrario procede a enumerarlos. Hace referencia a la armonía en la relación de factores capital/trabajo. No indica el tiempo en que se renuncian los derechos.

La Constitución de la República de El Salvador (1983) señala:

Art. 52.- Los derechos consagrados en favor de los trabajadores son irrenunciables.

La enumeración de los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere no excluye otros que se deriven de los principios de justicia social.

Declara la irrenunciabilidad, pero no hace referencia a la nulidad. No precisa la intangibilidad, y tampoco hace mención a la transacción de

derechos. Hace referencia general a los derechos tutelados, sin excluir otros derechos. Al hacer referencia a principios de justicia social, nos indica tácitamente que es de orden público.

Constitución Política de la República de Guatemala (1985) señala:

Artículo 101.- Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

Artículo 106.- Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

Expresa la irrenunciabilidad de derechos en conjunto con la nulidad. Manifiesta que los derechos pueden ser mejorados y exalta la negociación colectiva. No hace referencia a la intangibilidad, y tampoco a la transacción en materia laboral. Enfatiza el principio de justicia social, por lo cual se refiere a normas de orden público. Trata de forma general los derechos tutelados.

La Constitución Política de Colombia (1991) señala:

Artículo 53.- El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

...irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho...

Se aprecia la irrenunciabilidad, pero no se menciona la nulidad. No precisa nada sobre la intangibilidad, sin embargo, si expresa poder para transigir en materia laboral. Al mencionar los derechos tutelados, se refiere a estos como mínimos, pero de forma general. No se refiere al tiempo de la renuncia, ni precisa si es norma de orden público.

La Constitución de la Republica del Paraguay (1992) señala:

#### Artículo 86 - DEL DERECHO AL TRABAJO

Todos los habitantes de la República tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas.

La ley protegerá el trabajo en todas sus formas y los derechos que ella otorga al trabajador son irrenunciables.

Señala la irrenunciabilidad de derechos, pero no hace referencia a la nulidad. No se refiere la intangibilidad, tampoco hace mención a la transacción en materia laboral. Se refiere en general a los derechos tutelados.

La Constitución Política del Perú (1993) señala:

Artículo 26.- En la relación de trabajo rigen los siguientes principios:

...2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley...

Precisa la irrenunciabilidad, pero no se aprecia la nulidad. No hace referencia ni a la intangibilidad y tampoco facultad para transigir. Se refiere a los derechos tutelados de forma general. No señala que sea norma de orden social.

La Constitución República Bolivariana de Venezuela. (1999) señala:

Artículo 89. El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.
2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley...

Comienza haciendo referencia a la intangibilidad de los derechos, declara la irrenunciabilidad de los derechos acompañado de la nulidad. Acepta la transacción laboral al término de la relación. Se refiere a los derechos tutelados de forma general.

La Constitución de la Republica del Ecuador (2008) señala:

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

...2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

...11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

Nuestra Constitución exalta la irrenunciabilidad de derechos, acompañado de la respectiva nulidad. Valida la transacción en materia laboral ante autoridad competente. Se refiere a los derechos tutelados de forma general. No menciona el orden público de la norma.

La Constitución Política de Bolivia (2009) señala:

Artículo 48.

..III. Los derechos y beneficios reconocidos en favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos. ...

Artículo 51.

V. El patrimonio tangible e intangible de las organizaciones sindicales es inviolable, inembargable e indelegable.

Menciona la irrenunciabilidad de derechos, acompañado de nulidad. Reconoce la intangibilidad, pero haciendo referencia al patrimonio de los sindicatos, más no a los derechos laborales individuales. No hace referencia a la facultad de transigir. Se refiere a los derechos tutelados en general. No menciona el orden público de la norma.

## **CAPITULO II**

### **ESTUDIO COMPARADO DE LA TENDENCIA LATINOAMERICANA:**

Vamos a realizar el estudio comparativo analizando exclusivamente el literal de la ley contenida en las constituciones que se han presentado en el capítulo anterior. Para tal efecto, se observa las variables más importantes que se relacionan al tema del Principio de la Irrenunciabilidad de derechos laborales, las cuales se detallan a continuación:

- 1.- Irrenunciabilidad.
- 2.- Nulidad en caso de Renuncia.
- 3.- Facultad de transigir.
- 4.- Intangibilidad.
- 5.- Derechos que se tutelan.
- 6.- Tiempo en que opera la renuncia del derecho protegido.
- 7.- Declaración de normas de orden público.
- 8.- Armonización de los factores de producción capital/trabajo.

#### **1.- Irrenunciabilidad 12/12 - 100%:**

Las 12 Constituciones estudiadas, esto es las de México, Costa Rica, Panamá, Honduras, El Salvador, Guatemala, Colombia, Paraguay, Perú, Venezuela, Ecuador, Bolivia, declaran el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales, como norma suprema, es decir prohíben jurídicamente al trabajador renunciar a este derecho al limitar su autonomía de la voluntad.

#### **2.- Nulidad en caso de Renuncia 7/12 - 58%:**

Las Constituciones de México, Panamá, Honduras, Guatemala, Venezuela, Ecuador, Bolivia, declaran nulidad de pleno derecho a cualquier estipulación contraria a la Irrenunciabilidad. Las Constituciones de Costa Rica, El Salvador, Colombia, Paraguay, Perú, no realizan declaración de

nulidad en caso de estipulación contraria a la irrenunciabilidad.

### **3.- Facultad de Transigir 3/12 - 25%:**

Solo 3 Constituciones aceptan en su norma suprema que el trabajador tenga la facultad de transigir, y estas son las de Colombia, Venezuela, Ecuador. Las constituciones de México, Costa Rica, Panamá, Honduras, El Salvador, Guatemala, Paraguay, Perú, Bolivia, no menciona la facultad de transigir.

### **4.- Intangibilidad 3/12 - 25%:**

Solo 3 Constituciones declaran la Intangibilidad de los derechos, las mismas que son de Venezuela, Ecuador, Bolivia. Para el caso de Bolivia no existe declaración general, sino que la intangibilidad la declara sobre el patrimonio de los sindicatos. Las Constituciones de México, Costa Rica, Panamá, Honduras, El Salvador, Guatemala, Colombia, Paraguay, Perú, no expresan la intangibilidad de estos derechos laborales.

### **5.- Derechos que se tutelan 11/12 - 92%:**

En relación a la cantidad de derechos laborales que tutelan, la mayoría de las Constituciones, en este caso 11 países, se expresan en el sentido más amplio, general y absoluto, es decir que se entienden incluidos todos los derechos que el trabajador tenga en cada país. La excepción es la Constitución de Honduras, que en su artículo 128 procede a señalar 15 numerales que contiene los derechos, limitando de cierta forma la cantidad de derechos que protege.

### **6.- Tiempo en que opera la renuncia del derecho protegido 4/12 - 33%:**

Con respecto al momento en que se podría generar la posible renuncia del derecho, esto es, renuncia anticipada o al inicio de la relación; renuncia durante la relación; y, renuncia al final de la relación, son 8



Constituciones que no se refieren, ni expresan, ni discriminan el tiempo en que podría operar la renuncia, por ende se refieren a renunciaciones en cualquier momento de la relación, siendo las de; Costa Rica, Honduras, El Salvador, Colombia, Paraguay, Perú, Ecuador, Bolivia.

Para el caso de México, se indica que serán nulas las condiciones, aunque se expresen en el contrato, -es decir al inicio de la relación laboral-.

En la Constitución de Panamá, indica que serán nulas y no obligan a los contratantes, aunque se expresen en un convenio de trabajo -es decir al inicio de la relación laboral- o en otro pacto cualquiera -es decir en cualquier momento de la relación laboral-.

La Constitución de Guatemala indica que serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo -es decir al inicio de la relación laboral-, en un convenio o en otro documento -es decir en cualquier momento de la relación laboral-.

Finalmente, en la Constitución de Venezuela se precisa que es nula toda acción, acuerdo o convenio -que puede ocurrir en cualquier momento de la relación laboral- que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Además, sobre una posible transacción indica que solo es posible al término de la relación laboral.

#### **7.- Declaración de normas de orden público 5/12 - 42%:**

Aunque sabemos que la legislación laboral, es derecho social, y es una norma de orden público, porque superpone el interés colectivo sobre el interés particular, con la siguiente variable observamos cuales son las Constituciones que no expresan en su literal que son normas de orden público. En este sentido solo la Constitución de Honduras expresa que las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público.

Por otra parte, las Constituciones de Costa Rica, Panamá, El Salvador, y Guatemala, señalan que son normas basadas en justicia social o derivados de Principios de Justicia Social.

Las Constituciones de México, Colombia, Paraguay, Perú, Venezuela, Ecuador, Bolivia, no hacen una mención expresa de esta característica en sus normas.

#### **8.- Armonización de los factores de producción 3/12 - 25%:**

En algunas Constituciones se toma en consideración los factores de la producción, en este caso la relación entre capital y trabajo la cual se aspira que sea armónica. Existen 9 Constituciones que no hacen ninguna referencia al respecto y son las de México, El Salvador, Guatemala, Colombia, Paraguay, Perú, Venezuela, Ecuador, Bolivia.

La Constitución de Costa Rica menciona que los derechos y beneficios serán aplicables por igual a todos los factores concurrentes al proceso de producción. A los factores que se refiere la norma son los que intervienen en la relación laboral, es decir capital/trabajo.

Panamá señala en su norma que la ley regulará las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social y fijando una especial protección estatal en beneficio de los trabajadores.

La Constitución de Honduras menciona que las leyes laborales estarán inspiradas en la armonía entre el capital y el trabajo como factores de producción. El Estado debe tutelar los derechos de los trabajadores, y al mismo tiempo proteger al capital y al empleador.

Finalmente presentamos un cuadro que resumen el estudio comparativo que hemos realizado.

<b>Variables Comparadas</b>	<b>Irrenunciabilidad 100%</b>	<b>Nulidad 58%</b>	<b>Transacción 25%</b>	<b>Intangibilidad 25%</b>	<b>Derechos Tutelados 92%</b>	<b>Tiempo Renuncia 33%</b>	<b>Orden Público 42%</b>	<b>Capital/Trabajo 25%</b>
<b>Análisis Comparativo Países</b>								
<b>1.México</b>	<b>Sí</b>	<b>Sí</b>	<b>-no-</b>	<b>-no-</b>	<b>Todos</b>	<b>Sí</b>	<b>-no-</b>	<b>-no-</b>
<b>2.Costa Rica</b>	<b>Sí</b>	<b>-no-</b>	<b>-no-</b>	<b>-no-</b>	<b>Todos</b>	<b>-no-</b>	<b>Sí</b>	<b>Sí</b>
<b>3.Panamá</b>	<b>Sí</b>	<b>Sí</b>	<b>-no-</b>	<b>-no-</b>	<b>Todos</b>	<b>Sí</b>	<b>Sí</b>	<b>Sí</b>
<b>4.Honduras</b>	<b>Sí</b>	<b>Sí</b>	<b>-no-</b>	<b>-no-</b>	<b>Algunos</b>	<b>-no-</b>	<b>Sí</b>	<b>Sí</b>
<b>5.El Salvador</b>	<b>Sí</b>	<b>-no-</b>	<b>-no-</b>	<b>-no-</b>	<b>Todos</b>	<b>-no-</b>	<b>Sí</b>	<b>-no-</b>
<b>6.Guatemala</b>	<b>Sí</b>	<b>Sí</b>	<b>-no-</b>	<b>-no-</b>	<b>Todos</b>	<b>Sí</b>	<b>Sí</b>	<b>-no-</b>
<b>7.Colombia</b>	<b>Sí</b>	<b>-no-</b>	<b>Sí</b>	<b>-no-</b>	<b>Todos</b>	<b>-no-</b>	<b>-no-</b>	<b>-no-</b>
<b>8.Paraguay</b>	<b>Sí</b>	<b>-no-</b>	<b>-no-</b>	<b>-no-</b>	<b>Todos</b>	<b>-no-</b>	<b>-no-</b>	<b>-no-</b>
<b>9.Perú</b>	<b>Sí</b>	<b>-no-</b>	<b>-no-</b>	<b>-no-</b>	<b>Todos</b>	<b>-no-</b>	<b>-no-</b>	<b>-no-</b>
<b>10.Venezuela</b>	<b>Sí</b>	<b>Sí</b>	<b>Sí</b>	<b>Sí</b>	<b>Todos</b>	<b>Sí</b>	<b>-no-</b>	<b>-no-</b>
<b>11.Ecuador</b>	<b>Sí</b>	<b>Sí</b>	<b>Sí</b>	<b>Sí</b>	<b>Todos</b>	<b>-no-</b>	<b>-no-</b>	<b>-no-</b>
<b>12.Bolivia</b>	<b>Sí</b>	<b>Sí</b>	<b>-no-</b>	<b>Sí</b>	<b>Todos</b>	<b>-no-</b>	<b>-no-</b>	<b>-no-</b>

## CONCLUSIONES

En Base al estudio comparado, se puede concluir lo siguiente:

- A pesar que las 12 Constitución comparadas declaran el principio de irrenunciabilidad, solo 7 países lo complementan con la declaratoria de nulidad. A nuestro criterio, la irrenunciabilidad debe ir acompañada de la nulidad absoluta de los actos contrarios para su eficacia.
- Las Constituciones de Costa Rica, Panamá, Honduras, tienen el común denominador de considerar su preocupación por armonizar los factores de la producción capital/trabajo.
- Existe una baja tendencia de declarar la intangibilidad de los derechos laborales. Solo lo declaran Venezuela, Ecuador y Bolivia. Se debería fortalecer este principio en la mayoría de las constituciones.
- El Derecho del Trabajo, es Derecho Social y de Orden Público, sin embargo de las 12 Constituciones comparadas, solo 5 países hacen referencia explícita a esta característica.
- De las 12 normas estudiadas, existe una baja tendencia respecto a la facultad de transigir. Apenas Colombia, Venezuela y Ecuador reconocen la transacción en materia laboral.
- Existe una fuerte tendencia de tutelar la mayoría de derechos laborales bajo la protección del principio de irrenunciabilidad.
- Las Constituciones de Venezuela, Ecuador y Bolivia, son normas con un fuerte denominador común, y mayor armonía pues abarcan todas las variables consideradas a excepción de la facultad de transigir que no es considerada por Bolivia.
- En los países latinoamericanos, existe una fortalecida tendencia de declarar la Irrenunciabilidad en sus normas constitucionales. Ya en la práctica, es necesario fortalecer los mecanismos de control de las autoridades administrativas y judiciales para hacer cumplir con este principio protector, pues en una transacción o convenio se podría ocultar una real renuncia de derechos en detrimento de los trabajadores.

## BIBLIOGRAFIA

- Cabanellas, G. (1979). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Buenos Aires: Editorial Heliasta S.R.L.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (5 de febrero de 1917). Diario Oficial No. 30. Querétaro, México.
- Constitución Política de Costa Rica. (7 de noviembre de 1949). Imprenta Nacional. San José, Costa Rica.
- Constitución Política de la República de Panamá. (11 de octubre de 1972). Gaceta Oficial No. 25176. Ciudad de Panamá, Panamá.
- Constitución Política de la República Honduras. (11 de enero de 1982). Gaceta Oficial No. 23612. Tegucigalpa, Honduras.
- Constitución de la República de El Salvador. (20 de diciembre de 1983). Diario Oficial No. 281. San Salvador, El Salvador.
- Constitución Política de la República de Guatemala. (31 de mayo de 1985). Diario Oficial. Ciudad de Guatemala, Guatemala.
- Constitución Política de Colombia. (4 de julio de 1991). Gaceta Constitucional 114. Bogotá, Colombia.
- Constitución de la República de Paraguay. (20 de junio de 1992). Diario Gaceta Oficial. Asunción, Paraguay.
- Constitución Política del Perú. (30 de diciembre de 1993). El Peruano. Lima, Perú.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (30 de diciembre de 1999). Gaceta Oficial No. 36.860. Caracas, Venezuela.

Constitución de la República del Ecuador. (20 de octubre de 2008). Registro Oficial No. 449. Quito, Pichincha, Ecuador.

Constitución Política de Bolivia. (7 de febrero de 2009). Gaceta Oficial. El Alto de la Paz, Bolivia.

Plá, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Depalma.

Trueba, A. (1975). *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*. México D.F.: Editorial Porrúa, S. A.



## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Vergara Ronquillo, César Antonio**, con C.C: # **0908443385** autor del trabajo de titulación: **Tendencia Latinoamericana a la Armonización de los Principios de Irrenunciabilidad e Intangibilidad en Legislación Laboral** previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 09 de febrero del 2020

f. \_\_\_\_\_

**Vergara Ronquillo, César Antonio**

**C.C: 0908443385**



## **REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

### **FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN**

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	Tendencia Latinoamericana a la Armonización de los Principios de Irrenunciabilidad e Intangibilidad en Legislación Laboral		
<b>AUTOR(ES)</b>	César Antonio, Vergara Ronquillo		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	María Denisse Izquierdo Castro, Mgs.		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
<b>CARRERA:</b>	Derecho		
<b>TITULO OBTENIDO:</b>	Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	9 días de febrero de 2020	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	39
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Derecho		
<b>PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:</b>	Irrenunciabilidad, Intangibilidad, Transacción, Autonomía de la Voluntad, Derecho Social, Nulidad, Orden Público		

**RESUMEN/ABSTRACT:** El trabajo es una actividad desarrollada por las personas de forma diaria y constante convirtiéndose en el medio de realización personal y profesional además de ser sustento familiar y pilar en la economía de una sociedad. El trabajo tiene un carácter amplio, universal y no importa el idioma, el país, ni el sistema económico que éste adopte, porque siempre existirá una actividad laboral para ejecutar, y como tal existirán las normas legales que deben regir este accionar y garanticen su adecuado desarrollo. El Derecho Laboral tiene características especiales que lo diferencian del derecho común, pues el interés que importa no es el particular, sino un interés superior, que posee connotación social por lo cual es necesario que exista el Principio Protector de la irrenunciabilidad que compense las desigualdades que se generan en la relación laboral para que los derechos del trabajador no sean renunciados, vulnerados, ni suprimidos.

<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono: +593-999-893-791</b>	<b>E-mail: cvergarar@hotmail.com</b>
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>	<b>Nombre: Toscanini Sequeira, Paola</b>	
	<b>Teléfono: +593-999-570-394</b>	
	<b>E-mail: paolats77@hotmail.com</b>	
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>		
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>		
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>		
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>		