

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES
Y POLÍTICAS**

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

ANALISIS DE LA RENUNCIA DE LOS DERECHOS LABORALES

AUTOR:

VALAREZO DÍAZ JORGE EMILIO

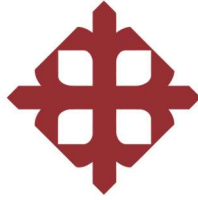
**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA**

TUTOR:

Abg. Kléber Siguenca Suárez. Mgs.

Guayaquil, Ecuador

Veinte (20) de abril de 2020



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES
Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN:

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por el señor **Valarezo Díaz Jorge Emilio** como requerimiento para la obtención del Título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República**.

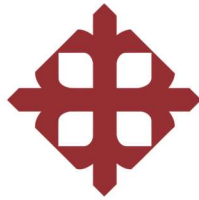
TUTOR:

f. _____
Abg. Kléber Siguencia Suárez. Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA:

f. _____
Abg. María Isabel Lynch de Nath, Mgs.

Guayaquil, a los veinte (20) días del mes de abril de 2020



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Valarezo Díaz Jorge Emilio**

DECLARO QUE:

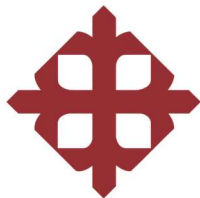
El Trabajo de Titulación, **Análisis de la Renuncia de los Derechos Laborales**, previo a la obtención del Título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes 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, a los veinte (20) días del mes de abril de 2020

EL AUTOR:

f. _____
Valarezo Díaz Jorge Emilio



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES
Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Yo, **Valarezo Díaz Jorge Emilio**

AUTORIZO:

A la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Análisis de la Renuncia de los Derechos Laborales**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los veinte (20) días del mes de abril de 2020

EL AUTOR:

f. _____

Valarezo Díaz Jorge Emilio

URKUND

Documento: [TRABAJO DE TITULACIÓN - VALAREZO DÍAZ, JORGE EMILIO.docx](#) (D68348326)

Presentado: 2020-04-16 10:12 (-05:00)

Presentado por: jorgevalarezodiaz@hotmail.com

Recibido: maritza.reynoso.ucsg@analysis.orkund.com

Mensaje: ANALISIS URKUND [Mostrar el mensaje completo](#)

1% de estas 14 páginas, se componen de texto presente en 2 fuentes.

Lista de fuentes	Bloques
+	Categoría
+	Enlace/nombre de archivo
+	FORMAS EXTRAORDINARIAS DE CONCLUSION DEL PROCESO.docx
+	Alex Francisco Palacios Shinin-TESIS-03-10-2017.docx
+	Fuentes alternativas
+	Fuentes no usadas

0 Advertencias. Reiniciar Exportar Compartir

CONTENIDO RESUMEN 1 ABSTRACT 2 INTRODUCCIÓN 3 DESARROLLO 4 CAPÍTULO 1.- 4 Definición, Generalidades y Antecedentes Históricos del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos de los Trabajadores 4 Conceptualización de la Renunciabilidad de Derechos como norma general y su inaplicabilidad en materia laboral 7 Definición de los Principios de contraste 9 Principio de Autonomía de la Voluntad de las Partes 9 Principio de Libertad de Disponibilidad de Derechos 10 Comparación de los Principios 11 CAPÍTULO 2.- 13 Posibilidad de renuncia de Derechos Laborales 13 Derechos No Juzgados 13 Renuncia de Derechos con respecto al mínimo del Derecho a renunciar 13 Renuncia de Derechos por Prescripción 15 Derechos Juzgados o en Juzgamiento 16 Renuncia de Derechos por Desistimiento en consecuencia a un Acuerdo Transaccional Extrajudicial 16 Renuncia de Derechos por Acuerdo Conciliatorio ante el Juez de Trabajo 19 CONCLUSIONES 21 RECOMENDACIONES 22 BIBLIOGRAFIA 23

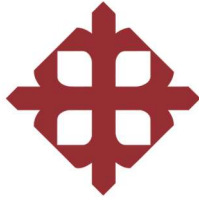
RESUMEN

La finalidad esencial del presente trabajo es el estudio y análisis de los conceptos básicos necesarios para la comprensión del Derecho de Trabajo, los principios del Derecho de los Trabajadores y particularmente el Principio de la Irrenunciabilidad de los Derechos de los Trabajadores.

A lo largo del proyecto se irán analizando temas de relevancia acerca del ámbito de la irrenunciabilidad de los derechos laborales y se irán planteando puntualizaciones acerca de la estructura y alcance de este principio con la finalidad de determinar la efectiva amplitud del principio.

f. _____
Abg. Kléber Sigüencia Suárez. Mgs.
Tutor

f. _____
Valarezo Díaz Jorge Emilio
Autor



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

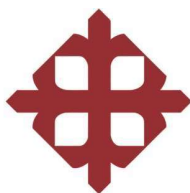
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES
Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____
Abg. Kléber Sigüencia Suárez. Mgs.
Tutor

f. _____
Abg. José Miguel García Baquerizo, Mgs.
Decano

f. _____
Abg. Maritza Reynoso de Wright
Coordinadora de UTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

PERIODO: UTE SEMESTRE C 2020

FECHA: Veinte (20) de abril de 2020

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado *ANÁLISIS DE LA RENUNCIA DE LOS DERECHOS LABORALES* elaborado por el estudiante *VALAREZO DÍAZ JORGE EMILIO*, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de *(10) (DIEZ)*, lo cual lo califica como *APTO PARA LA SUSTENTACIÓN*.

f. _____

Abg. Kléber Sigüencia Suárez. Mgs.

CONTENIDO

RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	2
DESARROLLO	3
CAPÍTULO 1.-	3
Definición, Generalidades y Antecedentes Históricos del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos de los Trabajadores	3
Conceptualización de la Renunciabilidad de Derechos como norma general y su inaplicabilidad en materia laboral	6
Definición de los Principios de contraste	8
Principio de Autonomía de la Voluntad de las Partes	8
Principio de Libertad de Disponibilidad de Derechos	9
Comparación de los Principios	10
CAPÍTULO 2.-	12
Posibilidad de renuncia de Derechos Laborales	12
Derechos No Juzgados	12
Renuncia de Derechos con respecto al mínimo del Derecho a renunciar	12
Renuncia de Derechos por Prescripción	14
Derechos Juzgados o en Juzgamiento	15
Renuncia de Derechos por Desistimiento en consecuencia a un Acuerdo Transaccional Extrajudicial	15
Renuncia de Derechos por Acuerdo Conciliatorio ante el Juez de Trabajo	18
CONCLUSIONES	20
RECOMENDACIONES	21
BIBLIOGRAFÍA	22
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN	24

RESUMEN

La finalidad esencial del presente trabajo es el estudio y análisis de los conceptos básicos necesarios para la comprensión del Derecho de Trabajo, los principios del Derecho de los Trabajadores y particularmente el Principio de la Irrenunciabilidad de los Derechos de los Trabajadores.

A lo largo del proyecto se irán analizando temas de relevancia acerca del ámbito de la irrenunciabilidad de los derechos laborales y se irán planteando puntualizaciones acerca de la estructura y alcance de este principio con la finalidad de determinar la efectiva amplitud del principio.

PALABRAS CLAVE: Derechos Laborales, Trabajadores, Principios del Derecho, Renuncia de Derechos.

ABSTRACT

The essential purpose of this work is the study and analysis of the basic concepts necessary for the understanding of Labor Law, the principles of Workers' Law and particularly the Principle of Irrevocability of Workers' Rights.

Throughout the project, relevant issues will be analyzed in the field of the inalienability of labor rights and points will be made about the structure and scope of this principle in order to determine the effective scope of the principle.

KEY WORDS: Labor Rights, Workers, Principles of Law, Waiver of Rights.

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia los trabajadores han sido una parte trascendental de la sociedad y de la economía, pero esto no obsta que han sido, y en efecto siguen siendo, también un grupo en extremo vulnerado y amedrentado por los empresarios y empleadores quienes siempre tuvieron mayor poder de negociación frente a este capital humano.

En virtud de esta inequidad, las legislaciones del mundo a lo largo de los años contemplaron una amplia gama de doctrinas beneficiosas para los trabajadores, cuestiones que hasta la presente fecha se han mantenido, entre ellas el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos de los Trabajadores.

Si bien, al momento de legislar no dirimieron cual sería el alcance de este Principio y hasta qué punto este Principio podría sobre pasar sus límites, en ese entonces no resultaba mayor percance puesto que brindaba una salvaguarda enorme a los trabajadores, y eso era lo único que se buscaba precautelar. Pero a la actualidad ya no es solo un mecanismo de salvaguarda sino también implica una limitante a la solución de conflictos entre particulares.

A lo largo de este proyecto se analizará con precisión cuál es el alcance de este Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos de los Trabajadores y, además, cuáles deberían ser las restricciones de este Principio pro trabajador.

Analizaremos críticamente también los presupuestos jurídicos-prácticos actuales por los que se enfatiza que este Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos de los Trabajadores, a la presente fecha, es una limitante a la libre negociación y a los mecanismos de solución extrajudicial de controversias, que pudiera llegar a tener los trabajadores con los empleadores, en buena fe.

DESARROLLO

CAPÍTULO 1.-

Definición, Generalidades y Antecedentes Históricos del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos de los Trabajadores

En la actualidad los derechos laborales son tutelados y se encuentran prescritos incluso en la Constitución de la República, toda vez que, a pesar de que los trabajadores no son grupos de atención prioritaria de los taxativamente señalados en el artículo treinta y cinco (35) de la Carta Magna ecuatoriana, se encuentran altamente amparados; esto debido a que, históricamente, constituyen una parte vulnerable en esta relación contractual laboral; tanto es el caso que se prevé, e incluso se reconoce, en el artículo 326 numeral 3 de la Constitución del Ecuador, como Principio del Derecho el *Indubio Pro Operario*, que en palabras del profesor uruguayo Américo Plá Rodríguez , es el “(...) *criterio según el cual en caso de que una norma pueda entenderse de varias maneras, debe preferirse aquella interpretación más favorable al trabajador (...)*”(1990).

De la misma forma nuestra Carta Magna, en su artículo 326 numeral 2, establece la existencia de una salvaguarda trascendental de los derechos de los trabajadores en la República del Ecuador, el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales, que según el criterio textual de profesor Luis de la Villa Gil, se puede definir como “(...) *la imposibilidad que tiene el trabajador para abaxndonar unilateral e irrevocablemente un derecho contenido en una norma imperativa. (...)*”(1970).

Ahora bien, es necesario recalcar el porqué de la desigualdad histórica sobre la cual se le conceden una serie de beneficios adicionales a los trabajadores y por qué especialmente a ellos se los toma, normalmente, como la parte vulnerable y a la que, consecuentemente se le da favorabilidad. Esto se debe a una muy marcada diferencia en el poder de negociación que tienen los empleadores sobre los empleados en general. Con poder de negociación se hace referencia a la capacidad que tiene una de las partes

negociantes de imponerse sobre la otra parte negociante; en este caso particular, el empleador sobre el trabajador. El común denominador de los empleadores es que tienen un poder de negociación mucho mayor sobre los trabajadores que el poder que tienen los trabajadores sobre el empleador y esto se debe, entre otras razones, a la evidente subordinación que tiene el trabajador, a la necesidad de empleo, el temor a la pérdida de beneficios sociales y a la situación cultural y socioeconómica de los trabajadores a diferencia de los empleadores.

De lo antes mencionado se concluye entonces que el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos de los Trabajadores nace, no solo de esta histórica desigualdad de condiciones entre los trabajadores -quienes han sido a lo largo del tiempo la parte más vulnerable- y los empleadores, sino también del Principio de Favorabilidad del Trabajador; siendo entonces un mecanismo de salvaguarda de sus derechos, dotándolos a estos con una muralla invulnerable de intangibilidad, inamovilidad e inembargabilidad.

Previo a entrar a un análisis profundo acerca de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, debemos tener presente la definición de renuncia de derechos con la que se va a continuar esta línea de pensamientos, axioma que según señala el doctor Manuel Ossorio Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales del es el “(...) *desprendimiento o dejación de carácter voluntario, libre, unilateral, formal y definitivo de una facultad jurídica subjetiva que no constituya a la vez un deber (...)*” (1963).

Asimismo, es preciso hacer referencia a lo determinado por el doctrinario José María Pacori quien señala que “(...) *la renuncia es un negocio jurídico en el que el trabajador da algo a cambio de nada, o cuando bajo el manto de un acuerdo oneroso lo que recibe el trabajador a cambio del derecho que abdica es tan mínimo que no puede ser reputado como contraprestación sería para conceptualizar la onerosidad de la convención (...)*” (2019), así como lo afirmado por el jurisconsulto Luis Enrique de la Villa con respecto a la renuncia, entendiéndolo que la renuncia “(...) *es un negocio jurídico unilateral que determina el abandono irrevocable de un derecho, dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico (...)*” (1991).

Cabe señalar en este punto del análisis que la voluntad de carácter irrevocable de un sujeto de derechos de renunciar a sus derechos debe no estar inmersa en ninguna clase de vicio de consentimiento, como el error, la fuerza o el dolo. En el supuesto caso de que se pueda determinar fehacientemente de la existencia de alguno de estos vicios no se estará hablando entonces de una renuncia de derechos sino de una mera invalidez estructural del acto conllevando esto a su nulidad.

De las definiciones citadas se colige que de forma común existe un requisito *sine qua non* cuando hablamos de la renunciabilidad de derechos es que ésta sea de carácter irrevocable y, consecuentemente, incondicional y permanente en el tiempo.

Partiendo de esta premisa, se deja por sentado entonces que un trabajador podría dejar de percibir un derecho de forma temporal sin que esto implique una renuncia a sus derechos; y en su defecto, solo se vulnera el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos de los Trabajadores cuando existe una falta percepción definitiva e incondicional de algún derecho por parte del trabajador.

Existe, además, consecuentemente a la explicación que se ha venido dando, un presupuesto *sine qua non* adicional para hablar de renuncia de un derecho, implica la debida existencia del fundamento jurídico imperativo del derecho del trabajador; entonces, se concluye que, siempre que los cuerpos normativos pertinentes concedan a los trabajadores algún derecho en particular, este por su naturaleza se considerará como irrenunciable.

En consecuencia, si existe un derecho dirigido a los trabajadores, este es inherente a este sujeto de derechos, y es definitivamente irrenunciable siempre que el trabajador reúna los requisitos para gozarlo, pues es un derecho y una obligación de goce. Tanto es así que, sea durante el desarrollo ordinario de la relación laboral o después de la conclusión de la relación laboral, se mantiene en firme, aparentemente, el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos de los Trabajadores.

Se puede materializar esto desde el momento de establecer las condiciones de desempeño de la relación de dependencia laboral, puesto que sería imposible suscribir un contrato de trabajo y aceptar que no se gozarán de vacaciones a lo largo de toda la relación laboral o que sea cual sea el mecanismo de terminación de la relación laboral no será esta terminación causal para el pago de indemnizaciones o bonificaciones de ninguna clase, hasta el momento de suscribir un documento de finiquito de las relaciones laborales, que en el particular caso ecuatoriano se denomina Acta de Finiquito y se encuentra regulada por el Ministerio de Trabajo.

Sin embargo, y sin perjuicio de lo que se mencionó anteriormente, esta armadura acorazada que brinda la Irrenunciabilidad de los Derechos de los Trabajadores por el Principio de Favorabilidad del Trabajador es, además, un arma de doble filo puesto que se plantea, como antes se mencionó, una imposibilidad de renuncia de derechos convirtiéndose no solo entonces en una potestad voluntaria de un sujeto de derechos sino en la obligación de un sujeto de derechos laborales de gozar su derecho.

Conceptualización de la Renunciabilidad de Derechos como norma general y su inaplicabilidad en materia laboral

Ordinariamente los derechos constituyen una realidad al sujeto de derechos a quien le pertenecen en la cual existe la posibilidad de gozarlo o no gozarlo, a su libre criterio siempre que no sea contrario al Orden Público ni expresamente irrenunciables.

En virtud de la definición citada de renuncia de derechos sobre la cual se ha venido desarrollando esta línea de pensamiento y de ideas, y tomando además en consideración a lo contemplado en el artículo once (11) del Código Civil ecuatoriano que reza que “(...) *podrán renunciarse los derechos conferidos por las leyes, con tal que sólo miren al interés individual del renunciante, y que no esté prohibida su renuncia (...)*” (2005), podemos entonces concluir que, en los casos generales en el Ecuador, todos los derechos son renunciables salvo excepciones que (i) tengan una característica en especial, vulnerar

el Orden Público; y/o, (ii) se encuentren taxativamente señaladas en el ordenamiento jurídico.

Esto tiene total sentido si se dice que en la actualidad no se podría siquiera concebir la idea de un sistema jurídicamente regulado en el cual los sujetos de derecho se encuentren limitados estrechamente en suscribir, o no hacerlo, actos o contratos. El Derecho existe para regular la sociedad y su crecimiento exponencial, mas esta limitación solo impediría este fin primordial.

Ahora bien, en virtud de la evidente disparidad característica de las partes contractuales en una relación laboral, a diferencia del Derecho Civil, ordinariamente la normativa imperativa laboral no inviste la calidad de válidos a los actos, por más que exista un aparente consentimiento de partes, en los que se trate de disponibilidad de los Derechos propios de los trabajadores.

El Código de Trabajo, como norma laboral sustantiva señala en su artículo cuatro (4) que “(...) *los derechos del trabajador son irrenunciables (...)*” y que además “(...) *será nula toda estipulación en contrario (...)*” (2005), esto por así estar contemplado en la Constitución de la República del Ecuador como un principio del derecho al trabajo en el numeral dos (2) del artículo trescientos veintiséis que reza, de forma similar a lo determinado en el Código de Trabajo, que “(...) *los derechos laborales son irrenunciables e intangibles (...)*” y que también “(...) *será nula toda estipulación en contrario (...)*” (2008).

Entonces, de lo expuesto anteriormente se delimita que ordinariamente, en el Derecho Privado, los derechos son originalmente renunciables salvo excepciones y que en el Derecho en materia de Trabajo estos son originalmente irrenunciables.

Definición de los Principios de contraste

Principio de Autonomía de la Voluntad de las Partes

En el Derecho hay un sinnúmero de Principios que brindan una gama de directrices para la regulación de la sociedad, de forma idónea, entre estos principios, uno de los más relevantes en materia contractual es el Principio de Autonomía de la Voluntad de las Partes Contractuales, que según el doctrinario y político chileno Arturo Alessandri se puede definir como “(...) *la libertad de que gozan los particulares para pactar los contratos que les plazcan, y de determinar su contenido, efectos y duración (...)*” (2004).

Del análisis de la concepción definitoria del estudioso del Derecho Arturo Alessandri, podemos extraer ciertas características esenciales del Principio de Autonomía de la Voluntad: (i) permite pactar cual sea el contrato que las partes quieran celebrar; y, (ii) permite determinar y modificar a su conveniencia el contenido, los efectos y la duración, en buen romance las particularidades esenciales, de cual sea el contrato que las partes quisieron o quisieran celebrar.

Esta hipótesis de dotación de características esenciales del Principio analizado la comparte el doctrinario chileno Rodrigo Barcia quien afirma que “(...) *independiente de cómo se denomine, este principio está presente no solo en la formación del contrato o del negocio jurídico sino, además, permite crear verdaderos estatutos regulatorios (...)*” (2004).

En consecuencia a esta hipótesis, derivada de la definición de Alessandri y compartida por Barcia en sus obras, podemos llegar a la conclusión de que el Principio de Autonomía de la Voluntad de las Partes da paso al nacimiento de dos (2) libertades contractuales, (i) la libertad de contratación y (ii) la libertad de configuración interna.

En lo que respecta a la libertad de contratación, esta básicamente hace referencia a la posibilidad de elección de celebrar un contrato o no y poder elegir con quién celebrar el contrato, con quién no celebrarlo y con quién mantener vigente un contrato. Asimismo, en lo que se hace referencia a la libertad de configuración interna, se es enfático en que los contratantes, luego de decidir contratar, previo a la celebración del contrato o durante la vigencia del contrato pueden elegir las particularidades sobre las cuales se van a regir las relaciones contractuales o modificar, de acuerdo a las condiciones contratadas o por su acuerdo, las particularidades del contrato.

Principio de Libertad de Disponibilidad de Derechos

Sin perjuicio de la evidente existencia de los Principios de Libertad, no solamente consagrados en nuestra Carta Magna sino también en diversos Tratados Internacionales suscritos y ratificados por la República del Ecuador es necesario, a fin de una comparación eventual, definir y delimitar el Principio de Libertad de Disponibilidad de Derechos.

La Constitución de la República del Ecuador determina expresamente, en el literal “d)” del numeral veintinueve (29) del artículo sesenta y seis (66), en el capítulo sexto denominado “Derechos de Libertad”, “(...) *que ninguna persona puede ser obligada a hacer algo prohibido o dejar de hacer algo no prohibido por la ley (...)*”(2008).

Partiendo de esta premisa es evidente que, al menos en el Derecho Privado, todos podemos hacer todo, salvo lo que esté expresamente prohibido; siendo esto concordante a lo determinado en párrafos anteriores acerca de la renunciabilidad de los derechos. Todos, según explica la Constitución de la República ecuatoriana, tenemos la libre disposición de nuestros derechos.

Comparación de los Principios

Autonomía de la Voluntad de las Partes y Libertad de Disponibilidad de Derechos con Irrenunciabilidad de Derechos Laborales.

Del análisis de los Principios de Autonomía de la Voluntad de las Partes Contractuales y de la Libertad de Disponibilidad de Derechos podemos obtener algunos tópicos de interés sobre los cuales podemos cotejar con el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos de los Trabajadores.

Tanto en el caso del Principio de Autonomía de la Voluntad de las Partes como en el caso del Principio de Libertad de Disponibilidad de Derechos se busca salvaguardar la libre elección del sujeto de derechos de gozar o no un derecho que le corresponde, salvo excepciones puntuales, a diferencia del caso del Principio de Irrenunciabilidad de Derechos de los Trabajadores, en cuyo caso se le conmina al trabajador, sin más, a gozar de todos y cada uno de los derechos sobre los cuales él es titular.

En cuanto al Principio de Autonomía de la Libertad de los Contratantes se distinguieron dos derechos inherentes a este principio, la libertad de contratación y la libertad de configuración interna; derechos que en el ámbito laboral también se ven muy limitados salvaguardando los intereses de los trabajadores.

El Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos de los Trabajadores frente a los dos (2) Principios de análisis es preponderante.

En lo que respecta al Principio de Autonomía de la Voluntad de las Partes, a pesar de que las partes pueden elegir con quién contratar y las cláusulas del contrato, hay salvaguardas que interponen limitantes en el acuerdo, o al menos aparente acuerdo, al que las partes lleguen para contratar. Estas limitantes son básicamente la imposibilidad de que el trabajador renuncie a sus derechos mínimos, a razón de ejemplo, podemos

afirmar que un trabajador podrá suscribir un contrato y este contrato tendrá plena validez si como salario mensual por una jornada hebdomadaria ordinaria se le considera el valor de US\$1,000.00 a pesar de que su expectativa haya sido recibir US\$1,200.00, sin embargo, el trabajador no podrá suscribir un contrato, y en el caso de que así fuere este contrato no tendría validez jurídica, si como salario mensual por una jornada hebdomadaria ordinaria se le considera el valor de US\$200.00, indistintamente de su expectativa a recibir, puesto que hay presupuestos acerca del valor mínimo a pagar por una jornada mensual a cualquier trabajador. En este particular caso, a pesar de que existe un Principio de Autonomía de la Libertad de las Partes Contractuales, en el Derecho Laboral prevalece el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos de los Trabajadores conminando al empleador, de forma indistinta al acuerdo al que haya llegado con el trabajador, a pagar al menos la Remuneración Básica Unificada Sectorial, toda vez que es el derecho de los trabajadores percibir una retribución por sus servicios prestados.

Del ejemplo anterior podemos concluir algo trascendental para el sustento de este proyecto, el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos de los Trabajadores se encuentra también limitado por varias variables, en el específico caso del ejemplo la irrenunciabilidad está limitada por el monto mínimo de pago de Remuneración Básica Unificada Sectorial. Esto en virtud de que, en el mismo supuesto del caso anterior, en el hipotético caso de que la relación de dependencia laboral ya exista y el trabajador renuncie a seguir gozando de una remuneración de US\$1,200.00 y por el mismo cargo con las mismas funciones acceda a recibir libre y voluntariamente US\$1,000.00, no habría vulneración al Principio de Irrenunciabilidad. Sin perjuicio, además de que la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo trescientos veintiocho (328), de forma expresa lo permite, señalando que “(...) *el pago de (...) y no podrá ser disminuido (...) salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.* (...)” (2008).

CAPÍTULO 2.-

Posibilidad de renuncia de Derechos Laborales

De los presupuestos analizados antes podemos claramente evidenciar que en la práctica del Derecho Laboral, a pesar de la existencia del Principio de Irrenunciabilidad, existen casos particulares por los cuales se podría considerar la existencia de la renuncia de Derechos de Trabajadores, con sus respectivas limitantes y consideraciones.

Para ello es necesarísimo clasificar los tipos de renuncia con respecto a la posibilidad de exigencia del derecho a renunciar, siendo estos: **los derechos no juzgados y derechos en juicio o ya juzgados.**

Es necesario destacar, para el análisis que se efectuará en lo posterior, que estos parámetros de subclasificación no son restrictivos uno de los otros.

Derechos No Juzgados

En el particular escenario de la renuncia de derechos de trabajadores sin haber iniciado un proceso judicial, es necesario hacer una distinción de dos (2) presupuestos: (i) el caso de no haber iniciado un proceso judicial para la exigencia de los derechos, que para el efecto se regirá a las posibilidades de renuncia de derechos con respecto al mínimo del derecho a renunciar; y, (ii) el caso de ya haber renunciado tácitamente a los derechos por haber prescrito el derecho.

Renuncia de Derechos con respecto al mínimo del Derecho a renunciar

Como se hizo referencia anteriormente, existen una variedad de circunstancias en las que el legislador propone derechos mínimos a los trabajadores con la finalidad de salvaguardar, lo que considera, una correcta dotación de beneficios y contraprestaciones;

derechos como a una remuneración justa y en proporción a la Remuneración Básica Unificada Sectorial del trabajador en general, los valores a pagar por décimo tercera remuneración o décimo cuarta remuneración cuyo valor a pagar mínimo también es voluble a la Remuneración Básica Unificada Sectorial del trabajador en general.

La legislación, como hemos revisado, de forma expresa en virtud del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos de los Trabajadores prohíbe a los trabajadores a dejar de percibir sus derechos, sin embargo con esto se refiere la norma a que existen expectativas mínimas de pago por los servicios brindados y estos son particularmente los que son irrenunciables, tanto es el caso que si un trabajador propone percibir por concepto de remuneración mensual un valor menor a la Remuneración Básica Unificada Sectorial esto estaría expresamente prohibido sin embargo si un trabajador que percibe mensualmente un valor mayor a la Remuneración Básica Unificada Sectorial del trabajador en general y decide unilateralmente reducir esta remuneración a un valor que no sea menor al mínimo, no tendría ninguna limitación en la práctica.

Partiendo de la misma premisa, parece evidente que los derechos mínimos determinados en la legislación no pueden ser renunciados sin embargo aquellos beneficios adicionales sobre los cuales el empleador y el trabajador han negociado sí pueden ser renunciados; al respecto podríamos señalar a razón de ejemplo que, un empleador se ha comprometido mediante contrato de trabajo al pago de un 50% adicional al valor real hora generado por cualquier hora extraordinaria o suplementaria sobre los recargos que ya se generan por ley; y en lo posterior, el empleador propone un incremento salarial y para ello se suscribe una adenda de modificación de contrato de trabajo en la cual ya no se incluye este recargo de 50% adicional sobre las horas extraordinarias o suplementarias, el trabajador estaría renunciando a su derecho.

En virtud de lo antes mencionado, podemos entonces aseverar que ciertos derechos los derechos de los trabajadores son renunciables siempre que esto no vulnere los derechos convencionales, determinadas en la normativa, es decir, aquellos derechos que son adicionales a los que la ley expresamente otorga.

Renuncia de Derechos por Prescripción

En lo referente a la renuncia de carácter tácita, se converge que es aquella en la que el trabajador no ha manifestado positivamente su voluntad de renunciar a un derecho, sin embargo que con su conducta negativa que implica no hacer algo, permite que los derechos que podría haber exigido pasen a ser inexigibles con pleno conocimiento de la contingencia. En este particular escenario hacemos referencia a la prescripción de los derechos de los trabajadores.

Si bien existe doctrina que señala que la prescripción no debe ser considerada como un mecanismo de renuncia, la línea de pensamiento que se ha mantenido a lo largo del presente memorial y definiciones de prescripción que se señalarán en lo posterior nos encaminará a tener otro criterio al respecto.

La prescripción, según expone el Código Civil es “(...) *el modo de (...) extinguir las acciones y derechos ajenos por (...) no haberse ejercido dichas acciones y derechos durante cierto tiempo (...)*” (2005), concepto que podemos complementar con lo señalado por el doctrinario Guillermo Cabanellas quien define a la prescripción como la “(...) *consolidación de una situación jurídica por efecto del transcurso del tiempo (...) perpetuando una renuncia, abandono (...) o impotencia (...)*” (1979).

A estos conceptos podemos agregar además la redactada por el profesor Joaquín Escriche quien afirmó que la prescripción es “(...) *el modo de liberarse de una obligación por no haberse pedido su cumplimiento durante un tiempo fijado por la ley (...)*” (1876), cuestión que, por definición podría entenderse lógicamente que es un modo de perder un derecho por no haberse pedido su cumplimiento durante un tiempo fijado por la ley.

En este sentido, se puede concluir que la prescripción, al menos en el caso que nos atañe conlleva a una imposibilidad de exigir el cumplimiento forzoso de un derecho por

no haber iniciado, por parte del sujeto de derechos, los mecanismos idóneos para poder salvaguardar su derecho.

Al respecto, el Código de Trabajo en su artículo seiscientos treinta y cinco (635) hace referencia al periodo de tiempo en el que prescribe el derecho a exigir judicialmente los derechos laborales a los que tuvo derecho el trabajador, artículo que reza que “(...) *las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral (...)*” (2005).

Si partimos de la premisa de que la ley se reputa conocida por todas las personas, entonces podemos afirmar que los trabajadores conocen a ciencia cierta los tiempos en los que opera la prescripción de su derecho de acción y, en consecuencia, la falta de exigibilidad de los derechos a los que era acreedor no es imputable a nadie más que a él mismo y a su conducta negativa de no haber incoado ningún proceso judicial, habiendo de esta forma renunciado a su derecho de acción y a sus derechos como trabajador de forma tácita.

Derechos Juzgados o en Juzgamiento

Y, en lo que respecta a la renuncia de derechos de trabajadores durante un proceso judicial laboral o ya juzgados, es necesario hacer una distinción de los mecanismos de renuncia de derechos que, para el efecto, son: (i) el desistimiento por acuerdo transaccional extrajudicial entre el trabajador demandante y el empleador demandado; y (ii) el acuerdo conciliatorio ante el Juez de Trabajo.

Renuncia de Derechos por Desistimiento en consecuencia a un Acuerdo Transaccional Extrajudicial

En relación con el desistimiento por acuerdo transaccional extrajudicial entre el trabajador y el empleador hay que tomar en consideración que el Código Orgánico

General de Procesos establece presupuestos acerca del desistimiento en sus artículos doscientos treinta y siete (237) el doscientos treinta y ocho (238), señalando que:

“(...)En cualquier estado del proceso antes de la sentencia de primera instancia, la parte actora podrá desistir de su pretensión y no podrá presentar nuevamente su demanda. (...). Se podrá desistir de un recurso o de la instancia, desde que se interpuso aquel y mientras no se haya pronunciado sentencia definitiva, lo que producirá la firmeza de la providencia impugnada (...)” (2015).

En este sentido se entiende que se puede desistir de una pretensión en cualquier etapa del proceso judicial previo a la sentencia de primera instancia y, en lo posterior se podrá desistir del recurso planteado, previo a la sentencia definitiva resolutoria del recurso, siempre que no exista una prohibición para desistir.

Al respecto, el cuerpo normativo *ibidem* señala ciertas formalidades necesarias para que el desistimiento sea válido en sus artículos doscientos treinta y nueve (239) y doscientos cuarenta (240), mismo que reza que:

“(...) Para que el desistimiento sea válido, se requiere:

- 1. Que sea voluntario y hecho por persona capaz.*
- 2. Que conste en los autos y se halle reconocida la firma de quien lo realiza ante la o el juzgador.*
- 3. Que sea aprobado por la o el juzgador.*
- 4. Que si es condicional, conste el consentimiento de la parte contraria para admitirlo.(...)”*

Además, señala que:

“(...) No pueden desistir del proceso:

- 1. Quienes no pueden comprometer la causa en arbitraje.*

2. *Quienes intenten eludir, por medio del desistimiento, el provecho que de la prosecución de la instancia pudiera resultar a la otra parte o a un tercero.*

3. *Quienes representen al Estado y no cuenten con la autorización del Procurador General del Estado, en los términos previstos en la Ley Orgánica de la Procuraduría General del Estado.*

4. *Quienes sean actores en los procesos de alimentos. (...)*” (2015).

Adicionalmente, previo a analizar casos prácticos es necesario considerar el concepto de transacción propuesto por el doctor Ricardo Lorenzetti, quien expresa que la transacción es “(...) un contrato mediante el cual las partes se realizan concesiones recíprocas con la finalidad de extinguir derechos litigiosos o dudosos, que se caracteriza por la técnica utilizada, consistente en actos jurídicos unilaterales de renuncia o reconocimiento realizados de modo recíproco e indivisible, lo cual hace que sea un contrato declarativo y no constitutivo o atributivo de derechos (...)” (2007).

De lo antes señalado se colige que los procesos judiciales que involucran derechos de los trabajadores no se encuentran inmersos en ninguna prohibición para no ser desistidos; es más, en la práctica y de hecho como podrán corroborar del proceso judicial 09359-2019-02242 que incoó el señor Segundo Ruperto Jiménez Valle en contra de la señora Gardenia Viña Hidalgo, el ex trabajador, en efecto desistió de su acción toda vez que extrajudicialmente llegó a un acuerdo con la ex empleadora y la Jueza del despacho aceptó el desistimiento, mediante providencias que expresan:

“(...) que SEGUNDO RUPERTO JIMÉNEZ VALLE comparezca personalmente portando su cedula y certificado de votación original, el 12 de marzo del 2020, A LAS 14H00 a la Unidad Judicial de Trabajo de Guayaquil, Torre 3, Tercer piso, Sala 301, a RECONOCER su firma y rubrica que tiene estampada en escritos de **desistimiento** de fechas 28 de febrero y 05 de marzo del 2020 (fs.132 y 135), hecho lo cual se ordenara lo que corresponda. (...)” y en consecuencia a esta solicitud el accionante, en honra a lo solicitado por la jueza, compareció a la Unidad Judicial,

constando en la siguiente providencia que “(...) comparece el señor JIMENEZ VALLE SEGUNDO RUPERTO (...) con el objeto de reconocer firma y rubrica constante en los escritos (...) conforme lo dispuesto en auto que antecede (...) y manifiesta que la firma que se encuentra estampada en los escritos antes detallados es la suya, la misma que acostumbra utilizar en todos sus actos tantos públicos como privados por lo que la reconoce como tal, con lo que termina la presente (...)” (2020).

En virtud de lo antes señalado, como se corrobora de la normativa citada del proceso judicial, el desistimiento expreso del trabajador involucra la imposibilidad de iniciar otro juicio para reclamar los derechos de los que es asistido, dejando abierta la posibilidad de que el trabajador haya renunciado a sus derechos.

Renuncia de Derechos por Acuerdo Conciliatorio ante el Juez de Trabajo

En consideración a la renuncia de derechos por acuerdo conciliatorio ante el Juez de Trabajo es necesario conocer lo determinado en el Código Orgánico General de Procesos con respecto a la conciliación, particularmente en el artículo doscientos noventa y cuatro (294) numeral cuarto, mismo que señala que “(...) la o el juzgador, de manera obligatoria, promoverá la conciliación conforme a la ley. De darse la conciliación total, será aprobada en el mismo acto, mediante sentencia que causará ejecutoria. (...)” (2015), así como el artículo doscientos treinta y tres (233) *ibidem* que determina que “(...) las partes (entendiéndose en este caso como el extrabajador y el ex empleador) podrán conciliar en cualquier estado del proceso. Si con ocasión del cumplimiento de la sentencia surgen diferencias entre las partes, también podrán conciliar.(...)” (2015).

En este sentido, la legislación contempla la posibilidad de que durante el proceso judicial se llegue a un acuerdo entre las partes en el que, en calidad de tercero conciliador participe el Juez de Trabajo, dejando por sentado que el acuerdo al que lleguen las partes tendrá los mismos efectos que una sentencia en firme. Asimismo, es necesarísimo

destacar que este acuerdo al que lleguen las partes podría implicar la renuncia de derechos del trabajador, cuestión que en la práctica sucede a menudo.

Para efecto de ejemplificar lo antes mencionado, podemos revisar el proceso judicial signado con número de causa 09359-2019-02696 que presentó el ex trabajador Camilo Naranjo Zurita en contra de la señora ex empleadora Gardenia Viña Hidalgo en el que la Jueza aceptó el acuerdo conciliatorio al que las partes llegaron por medio de la siguiente providencia que reza que:

“(...) una vez delimitado el objeto del proceso, y no habiendo objeciones sobre el objeto propuesto, (...) siendo obligación de esta Juzgadora tratar de que las partes procesales lleguen a un acuerdo conciliatorio, fueron invitadas a conciliar, quienes luego de conversar, arribaron a un acuerdo en los siguientes términos: La parte demandada ofreció pagar en favor del accionante, la suma de \$1,500.00 (MIL QUINIENTOS DOLARES 00/100), a ser pagados hasta el 15 de enero de 2020, mediante la entrega de dos cheques certificados a nombre del actor, por la suma de \$1,000.00 y \$500.00, advirtiéndose a las partes que el presente acuerdo, surte los efectos de sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada (...). El Diccionario de Derecho Laboral Editorial Ambar, contiene el criterio del tratadista Carlos Amiguet, quien nos indica el concepto de Conciliación: “Avenencia que llegan las partes dentro del litigio, para conciliar intereses o derechos con mutuas concesiones, para lo cual se han establecido juntas o Tribunales de conciliación que por procedimientos no coercitivos procuran que las partes se entiendan y lleguen a solucionar un conflicto. La conciliación es un sistema de sustanciación de conflictos de trabajos individuales o colectivos por virtud de las cuales un tercero que no propone ni decide, contrastan sus respectivas pretensiones tratando de llegar a acuerdos que elimine la posible contienda judicial la contienda que en el conflicto laboral encierra sobre la manera de aplicar una norma o la pretensión de modificar un derecho existente es una actuación que se traduce en un enfrentamiento entre los sujetos en conflictos, como consecuencias de las diferencias que lo separan a las mismas por lo que se arbitra, sistemas que resuelvan esa situación, restableciendo la paz alterada en las

relaciones cuyas diferencias dan lugar a un conflicto.”. (...) Habiendo llegadas las partes procesales a un acuerdo, (...) la suscrita Jueza de la Unidad de Trabajo con sede en el cantón Guayaquil, (...), aprueba en su totalidad el acuerdo al que han arribado las partes en los términos ya señalados. (...)” (2020).

En el proceso judicial, y de la normativa expuesta, se puede dilucidar la evidente posibilidad de proponer acuerdos en los que el trabajador, indispensablemente renuncia a derechos, aun existiendo la imposibilidad de iniciar otro juicio para reclamar los derechos de los que es asistido, dejando abierta también la posibilidad de que el trabajador haya renunciado a sus derechos.

CONCLUSIONES

Posterior a un profundo análisis, no solo doctrinario internacional, sino también legislativo ecuatoriano se ha podido llegar a la conclusión de que en nuestro país, Ecuador, el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos de los Trabajadores se encuentra plasmado desde la Constitución de la República hasta cada una de las normas conexas a materia del Derecho de Trabajo, pero que, sin perjuicio de esto, este Principio, a criterio del autor, no debería tener la amplitud normativa, amplitud de alcance y la desmedida generalidad que por concepto se tiene, puesto que existen instituciones jurídicas, como la prescripción y el *non bis in idem*, fundamentadas en el principio de seguridad jurídica, que la delimitan.

Es verdad que el trabajador a lo largo de la historia e incluso actualmente se encuentra en un estado de vulnerabilidad, por lo que sus derechos de hecho se encuentran salvaguardados, pero esto no quiere decir que los derechos de los trabajadores no sean factibles de renuncia puesto que esta condición solamente limitaría el campo de acción que pudiera tener un trabajador con respecto a una negociación ordinaria.

En la práctica de la materia del Derecho de Trabajo, es más que evidente la existencia de la posibilidad de renuncia de ciertos derechos de los trabajadores, obviamente no en todos los casos, sino solo en ciertas etapas y contextos particulares, sin perjuicio de que la legislación a la presente fecha y las Autoridades ecuatorianas por recelo a las vulnerabilidades de los trabajadores no lo dejan expresamente señalado en la normativa pertinente.

RECOMENDACIONES

A partir de la investigación y de las conclusiones a las que se ha podido aterrizar, se recopilan algunas recomendaciones que atienden al siguiente orden, con respecto a las funciones pertinentes del Estado:

- En un ámbito de la Función Ejecutiva, consideramos que es importante permitirle al Ministerio de Trabajo, o cual sea el ente rector del trabajo en ese momento, que modifique los Acuerdos Ministeriales y las Regulaciones Ministeriales internas con la finalidad de que se atiendan y se puedan acordar transacciones y mediaciones laborales para descongestionar de esta forma al sistema judicial laboral; asimismo la gestión y operatividad de estos mecanismos de negociación laboral.
- En el ámbito de la Función Legislativa, se recomienda una Reforma urgente al Código de Trabajo en el sentido de explicar la posibilidad de renuncia de ciertos derechos y expedir una aclaración con respecto a la posibilidad de renuncia de los derechos de los trabajadores.
- A la Función Judicial, se recomienda que capacite a sus Administradores de Justicia para que ellos conozcan la amplitud del Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos de los Trabajadores y puedan, de esta forma, proponer más abiertamente mecanismos de Solución Extrajudicial de Conflictos, mismos que están reconocidos constitucionalmente, sin que se pueda malentender como una mera renuncia de derechos.

BIBLIOGRAFÍA

- Alessandri, A. (2004). *De los Contratos*. Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile.
- Barcia, R. (2004). La Autonomía Privada como Principio sustentador de la Teoría del Contrato en Chile. *Cuadernos de Análisis de Colección de Derecho Privado*, 165.
- Cabanellas, G. (1979). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta S.R.L.
- Cobro de Haberes Laborales, 09359-2019-02242 (Unidad Judicial de Trabajo de Guayaquil 12 de Marzo de 2020).
- Código Civil. (24 de Junio de 2005). Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento N°46.
- Código de Trabajo. (16 de Diciembre de 2005). Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento N°167.
- Código Orgánico General de Procesos. (22 de Mayo de 2015). Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento N°506.
- Constitución de la Republica del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). Quito, Ecuador : Registro Oficial N°449.
- Cornejo Vargas, C. (1995). *El principio in dubio pro operario en la futura Ley General de Trabajo: algunas condicionantes teóricas*. Lima: Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Perú.
- De la Villa Gil, L. E. (1970). *EL Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales*. Madrid: Política Social.
- Escriche, J. (1876). *Diccionario razonado de legislación y jurisprudencia*. Madrid: Imprenta de Eduardo Cuesta.
- Indemnización por Despido Intempestivo, 09359-2019-02696 (Unidad Judicial de Trabajo de Guayaquil 11 de Enero de 2020).
- Lorenzetti, R. L. (2007). *Tratado de los Contratos*. Buenos Aires: Rubinzal - Culzoni.
- Montoya Melgar, A. (1990). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.

- Ojedo Avilés, A. (1971). *La renuncia de derechos del trabajador*. Madrid: IEP.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2011). *La Justicia Laboral en América Central, Panamá y República Dominicana*. Costa Rica: Adolfo Ciudad Reynaud.
- Ossorio, M. (1963). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Montevideo: Heliasta.
- Pacori Gari, J. M. (2019). Irrenunciabilidad o indisponibilidad de los derechos laborales. *La Gaceta Jurídica*, 1.
- Plá Rodríguez, A. (1990). *Los principios de Derecho del Trabajo. Segunda Edición*. Buenos Aires: Depalma.
- Toyama Miyagusuku, J. (Ius Et Veritas). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad . 164-179.
- Vialard, V., & Antonio. (1986). *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Lima: Ediciones Jurídicas.

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Valarezo Díaz Jorge Emilio**, con C.I: # **0931250377** autor del trabajo de titulación: **Análisis de la Renuncia de los Derechos Laborales** previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República** 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, veinte (20) de abril de 2020

f. _____

Apellidos y nombres: Valarezo Díaz Jorge Emilio

C.I: 0931250377

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Análisis de la Renuncia de los Derechos Laborales		
AUTOR	Jorge Emilio Valarezo Díaz		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Abg. Kléber Siguencia Suárez. Mgs.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	veinte (20) de abril de 2020	No. DE PÁGINAS:	32
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Laboral, Derecho Procesal, Derecho Constitucional		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Derechos Laborales, Trabajadores, Principios del Derecho, Renuncia de Derechos.		

La finalidad esencial del presente trabajo es el estudio y análisis de los conceptos básicos necesarios para la comprensión del Derecho de Trabajo, los principios del Derecho de los Trabajadores y particularmente el Principio de la Irrenunciabilidad de los Derechos de los Trabajadores.

A lo largo del proyecto se irán analizando temas de relevancia acerca del ámbito de la irrenunciabilidad de los derechos laborales y se irán planteando puntualizaciones acerca de la estructura y alcance de este principio con la finalidad de determinar la efectiva amplitud del principio.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-9-94751435	E-mail: jorgevalarezodiaz@hotmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Maritza Reynoso de Wright	
	Teléfono: +593-4-3804601	
	E-mail: maritzareynosodewright@gmail.com	
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA		
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):		
Nº. DE CLASIFICACIÓN:		
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		