

**UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO**

**Colegio de Postgrado**

**La ineficacia jurídica del acuerdo aprobado por sentencia que  
hubiese sido alcanzado por empleador y trabajador en la audiencia  
preliminar**

**Leopoldo Esteban González Ruiz**

Tesis de grado presentada como requisito para la obtención del título de  
Magíster en Derecho de Empresa

Quito, 18 de septiembre de 2014

**Universidad San Francisco de Quito**

**Colegio de Postgrados**

**HOJA DE APROBACIÓN DE TESIS**

**“La ineficacia jurídica del acuerdo aprobado por sentencia que hubiese sido alcanzado por empleador y trabajador en la audiencia preliminar”**

**Leopoldo González Ruiz**

Xavier Sisa Cepeda, Dr.  
Director de la Tesis y  
Miembro del Comité de Tesis

\_\_\_\_\_

Vladimir Villalva-Paredes, Dr. LL.M.  
Miembro del Comité de Tesis  
Director de la Maestría en  
Derecho de Empresa

\_\_\_\_\_

José Irigoyen, Ab.  
Miembro del Comité de Tesis

\_\_\_\_\_

Luis Parraguez, Dr.  
Decano del Colegio de Jurisprudencia

\_\_\_\_\_

Víctor Viteri Breedy, Ph. D.  
Decano del Colegio de Postgrados

\_\_\_\_\_

Quito, 18 de septiembre de 2014

## © DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído la Política de Propiedad Intelectual de la Universidad San Francisco y de Quito y esto de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo de investigación quedan sujetos a lo dispuesto en la Política.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Firma: \_\_\_\_\_

Nombre: \_\_\_\_\_

C.I. 171189517-5

Lugar: Quito

Fecha: 18 de septiembre de 2014

## DEDICATORIA

A Gabriela, mi compañera de vida, su tenacidad e impulso son siempre la base sobre la cual se soportan las nuevas metas.

A José Martín, mi pequeño, pues su inocencia y llegada a este mundo han sido elementos decisivos para tratar de transformarme cada día en una mejor persona.

A mis padres, Leopoldo y Germania, pues con su esfuerzo y formación han construido la persona que ahora soy.

A todos los que no nombro pero saben que son importantes en mi vida, mis hermanas, sobrinos, familia en general y amigos, cada uno de Ustedes genera un elemento imprescindible.

## **AGRADECIMIENTOS**

Un agradecimiento especial al Doctor Xavier Sisa Cepeda, mi director en esta investigación. Su tiempo, lineamientos y don de gente, como siempre fueron de la máxima utilidad.

Un agradecimiento especial también al Comité de Tesis, en especial a quien además fue Director del Programa de Maestría, Doctor Vladimir Villalva, su preocupación por el desarrollo del programa hicieron de éste una experiencia única, máxime cuando haber sido además su alumno, es un privilegio que recordaré con mucha satisfacción.

## RESUMEN

El Código del Trabajo prevé la posibilidad de que durante la audiencia preliminar de un juicio laboral, las partes litigantes con el apoyo del Juez alcancen un acuerdo, el cual según dispone la Ley debe ser aprobado por el juez en el mismo acto mediante una sentencia a la cual además se le otorga la característica de causar ejecutoría. La jurisprudencia ecuatoriana ha cuestionado la naturaleza de tal acuerdo en especial respecto de su idoneidad a fin de ser un mecanismo efectivo para finiquitar de forma definitiva y final los derechos laborales del trabajador, dándole el carácter de una transacción únicamente, pero con el entendimiento limitado que dicha institución recibe en la esfera laboral.

## ABSTRACT

The Labor Code provides for the possibility that during the preliminary hearing of a work trial, the parties with the assistance of the judge might reach an agreement, which according to the law must be approved by the judge at the same time by means of a decision that is to cause *res judicata*. Ecuadorian jurisprudence has questioned the nature of such an agreement in particular with regard to its suitability in order to be an effective mechanism to settle permanently the labor rights of the worker, giving it the character of a transaction only, but with the limited understanding that that institution receives in the labor sphere.

## TABLA DE CONTENIDO

Resumen.....	5
Abstract.....	6
INTRODUCCIÓN .....	8
CAPÍTULO PRIMERO: LOS ALCANCES JURÍDICOS DE LA TRANSACCIÓN DE DERECHOS LABORALES EN EL DERECHO ECUATORIANO.....	10
1.1 La naturaleza jurídica de la transacción.....	10
1.2 Las limitaciones de la figura de la transacción en el Derecho laboral ecuadoriano .....	14
1.3 El contrato de transacción, frente al acuerdo alcanzado por los litigantes en una audiencia preliminar en el Derecho ecuatoriano.....	18
CAPÍTULO SEGUNDO: LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES .....	21
2.1 La protección constitucional y legal de los derechos de los trabajadores....	21
2.2 Los efectos jurídicos de los actos inconstitucionales e ilegales .....	27
CAPÍTULO TERCERO: LA NATURALEZA JURÍDICA PARTICULAR DEL ACUERDO ALCANZADO POR LOS LITIGANTES EN UNA CONTROVERSIA JUDICIAL EN EL DERECHO ECUATORIANO .....	31
3.1 La noción de “contienda legal” en relación a la naturaleza de una sentencia.....	31
3.2 El efecto de “cosa juzgada” en relación a un acuerdo de naturaleza laboral.....	35
3.3 La naturaleza jurídica particular del acuerdo alcanzado por los litigantes en una controversia judicial.....	39
3.4 El tratamiento de los acuerdos alcanzados en la audiencia preliminar bajo la jurisprudencia ecuatoriana.....	42
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	47
BIBLIOGRAFÍA .....	50

## INTRODUCCIÓN

El maestro Cabanellas anota que “aquel que abona lo que debe, cumple la obligación; y, por lo tanto, se considera que con ello se encuentra liberado de las consecuencias ulteriores”<sup>1</sup>. Enfocando tal conclusión en la esfera laboral, en la circunstancia en la que un ex trabajador haya percibido la totalidad de las prestaciones que le correspondían por efecto de la aplicación del derecho positivo a su anterior situación laboral, entonces no existiría ninguna razón por la cual la liquidación o pago de tales haberes amerite, o peor aún deba, ser verificada o modificada por una instancia posterior.

La presente investigación pretende abordar aquellas circunstancias en las cuales ha existido un advenimiento entre quienes fueron partes de un vínculo laboral, con la característica particular de que tal convenio haya sido adoptado bajo la fórmula de un acuerdo global aprobado por un juez del ramo y al amparo del cobijo de una norma expresa del Código del Trabajo, pero en el cual se encuentra que no se han satisfecho de forma plena o íntegra los derechos laborales que se hubieren producido o al menos no se los ha detallado pormenorizadamente.

El fenómeno anterior, en cuanto a la circunstancia de que no se hayan cubierto mediante pago íntegro todos los derechos, no necesariamente se puede producir por una voluntad deliberada o hasta malintencionada de las partes intervinientes, sino en especial por circunstancias en las cuales existe una realidad jurídica interpretada de forma diversa por cada una de ellas y que podría ameritar un espacio de interpretación librado por esencia a la decisión del juez. por ejemplo cuando la fórmula de terminación de la relación laboral ha sido percibida distintamente por los integrantes de la relación laboral.

---

<sup>1</sup> Guillermo Cabanellas, Tratado de Derecho Laboral, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, 1988, Tomo II, p. 337

En estos casos, la jurisprudencia ecuatoriana ha admitido que, sin perjuicio de las formas que se hubieren empleado para el advenimiento, en cuanto éste contemple un perjuicio al trabajador, entonces es plenamente revisable por conducto judicial aún si ha adoptado formas de una sentencia emanada de órgano jurisdiccional, por tratarse precisamente de derechos que requieren una atención especial por parte del Estado.

De allí se desprende y cobra pleno vigor la cita antes anotada de Cabanellas, en cuanto sólo cuando se haya pagado la integridad de lo debido, entonces el ex empleador podrá haberse liberado del definitivo cumplimiento de sus obligaciones al tenor de la legislación ecuatoriana y se ofrece por tanto una particular visión que obliga a la conclusión de que en el campo laboral, instituciones como la transacción o la cosa juzgada pueden verse fácilmente superadas.

La presente investigación entonces aborda la ineficacia por sí mismos de los acuerdos pactados en esta materia, sin importar la forma que éstos hayan tomado o incluso la intervención de terceros, tomando especial énfasis a los advenimientos efectuados ante un Juez de Trabajo, pues ante la eventualidad de un derecho no reconocido del trabajador o ex trabajador, se vuelve admisible - bajo el cobijo de la jurisprudencia ecuatoriana- la revisión posterior por otra autoridad de lo pactado por los entonces litigantes o partes.

## **CAPÍTULO PRIMERO: LOS ALCANCES JURÍDICOS DE LA TRANSACCIÓN DE DERECHOS LABORALES EN EL DERECHO ECUATORIANO.**

### **1.1 La naturaleza jurídica de la transacción**

A través del decurso de este documento, se pretende abordar la realidad de una negociación que conlleve a un acuerdo en la esfera laboral, especialmente cuando aquello es parte o ha sido consecuencia de un litigio que ha enfrentado a las partes contratantes, entiéndase por tanto a empleador y trabajador o, ex empleador y ex trabajador.

Por ello, parte central de esta investigación comprende el entender la figura de la transacción como institución jurídica, trasladada claro está al ámbito de lo laboral, para a partir de tal concepción entonces poder advertir los efectos reales o prácticos que de ella se producen tratándose de la protección de los derechos de un trabajador al amparo de la legislación ecuatoriana.

Para ello, es necesario iniciar por afirmar que la simple revisión de la definición del verbo transigir, del cual se deriva el término transacción, impone dos acepciones que deben ser tomadas como punto de partida de esta investigación. Así, por transigir debe entenderse:

1. intr. Consentir en parte con lo que no se cree justo, razonable o verdadero, a fin de acabar con una diferencia.
2. tr. Ajustar algún punto dudoso o litigioso, conviniendo las partes voluntariamente en algún medio que componga y parta la diferencia de la disputa.<sup>2</sup>

Resulta entonces apropiado descartar la primera acepción antes transcrita por parecer alejada del concepto jurídico propiamente dicho, siguiendo además

---

<sup>2</sup> Tomado del Diccionario de la lengua española, Vigésima Segunda Edición, Real Academia de la Lengua. Recurso disponible electrónicamente en <http://lema.rae.es/drae/?val=transigir>

para ello la línea de pensamiento de Guillermo Cabanellas, quien hace bien al tildar a tal acepción como más real que jurídica<sup>3</sup>.

En tal virtud, es preferible para los propósitos del decurso de esta investigación concebir a la transacción según la segunda acepción antes referida, esto es como un convenio en que las partes han preferido componer sus diferencias sobre algún punto dudoso o litigioso.

Lo anterior, lleva a la necesidad de destacar algunos puntos valiosos para esta investigación, a saber: (i) que aún desde su definición se advierte que esta institución procede por un acuerdo voluntario, y (ii) que se refiere siempre a algún punto que por estar en duda o controversia no se encuentra plenamente identificado o reconocido, es decir que la pertinencia de la aplicación de un determinado derecho se encuentra en duda tras la interpretación del ordenamiento jurídico ya sea por el entendimiento de las partes o simplemente por su voluntad manifiesta de reconocerlo, abriendo en todo caso la puerta a una eventual negociación entre las partes para evitar o precaver una decisión jurisdiccional.

Ahora bien, aún cuando las clasificaciones ofrecen siempre una problemática, desde el punto de vista que no son perfectas y a menudo derivan en imprecisiones o exclusiones, a fin de entender correctamente la figura jurídica de la transacción y encaminarla en el propósito de esta investigación, es importante comenzar a contextualizarla tomando como punto de partida que ésta no es sino uno de los modos excepcionales de poner término a un proceso (aún cuando como lo veremos más adelante nuestra legislación prevé que incluso puede ser un mecanismo válido para prevenir un eventual litigio).

En ese orden de ideas, según lo ha esquematizado el maestro Hernán Devis Echandía, dentro de la clasificación de los modos excepcionales de terminación de un proceso, se encuentran instituciones como el arbitramento, el

---

<sup>3</sup> Cfr. Guillermo Cabanellas, Ob. Cit., Tomo I, Volumen 2, p. 44

desistimiento, la caducidad, la transacción e incluso el renunciamiento de derechos procesales. Ya veremos más adelante que cada uno de esos mecanismos o modos de terminación, tienen sus particulares implicaciones respecto de la extinción, al menos de la potestad de reclamo (de la acción procesalmente entendida) de los derechos de índole laboral.

Así predispuesta la escena entonces y volviendo a la transacción como figura jurídica, es necesario puntualizar que nuestra legislación y específicamente el artículo 1583 del Código Civil, la reconoce como una de las formas de extinción de las obligaciones, dándole además un carácter contractual no solo por estar tratada dentro del libro cuarto de la norma sustantiva civil antes mencionada (denominado también como “De las obligaciones en general y de los contratos”, sino también por cuanto la definición contenida en el artículo 2348 de tal cuerpo legal expresamente señala que “Transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente, o precaven un litigio eventual”, sin que en virtud de la misma norma invocada, pueda ser considerada como transacción “el acto que sólo consiste en la renuncia de un derecho que no se disputa”.

Ya habíamos anotado en líneas anteriores que uno de los elementos previstos en la definición pura y literal de transacción ya refería el hecho de la necesidad de puntos en duda o litigio, pues claramente cuando únicamente se trata entonces de una renuncia de algo reconocido, claramente declarado o no disputado, entonces -como lo refiere el propio Código Civil- ya no estaríamos ante la figura de una transacción, sino ante una renuncia de derechos –habida cuenta que esa renuncia fuere permitida por la ley también en los términos de las normas sustantivas civiles, especialmente al tenor del artículo 11 de tal cuerpo legal invocado, es decir cuando tales derechos miren al interés individual del renunciante y no esté prohibida su renuncia-.

Ahora bien y volviendo al punto central de lo abordado en esta sección, como también lo reconoce Devis Echandía, si partimos de la noción de un

contrato al referirnos a la institución de la transacción, entonces deben cumplirse en éste las circunstancias propias de la existencia del mismo, esto es al menos que en ese acuerdo de voluntades confluyan capacidad de las partes, así como la existencia de objeto y causas lícitas<sup>4</sup>.

Cabanellas agrega que será necesario además dos elementos adicionales: primero, que la transacción recaiga sobre obligaciones litigiosas o dudosas, pues carecería de sentido de tratarse de un derecho plenamente definido –como ya lo hemos abordado en líneas precedentes-; y, segundo, que la manifestación de voluntad sea clara y terminante, aunque sobre este último punto refiere que ese requisito es necesario “pues así la renuncia al derecho o derechos podrá surtir los efectos perseguidos por las partes”<sup>5</sup>.

Resulta criticable este segundo elemento antes anotado, pues como se analizará con mayor detalle más adelante en esta investigación, no solo que no necesariamente la transacción implica una renuncia de derechos, sino que incluso en la esfera del Derecho Laboral, sería inadmisibles que en efecto se produjere tal renuncia; de forma tal que consentir con el segundo elemento indicado previamente según el pensamiento de Cabanellas, implicaría también coincidir con la imposibilidad de que exista o se produzca una transacción válida en el campo laboral, situación la cual se apartaría incluso del desarrollo jurisprudencial de nuestro país.

Con los antecedentes expuestos, debemos concluir que jurídicamente y bajo el amparo del derecho positivo ecuatoriano, la transacción es propiamente un contrato, a través del cual las partes logran concluir un litigio entendido éste como una controversia, sea que ésta haya iniciado o que estuviere por iniciar. En todo caso, me permito recalcar que resulta por tanto esencial la presencia de una circunstancia que se mantiene en duda o discusión entre los contratantes de la

---

<sup>4</sup> Cfr. Hernando Devis Echanda, *Nociones Generales de Derecho Procesal Civil*, Temis, Bogotá, 2009, p. 761

<sup>5</sup> Guillermo Cabanellas, *Ob Cit.*, Tomo I, Volumen 2, p. 44

transacción, y por la cual éstos voluntariamente llegan a un punto que satisfaga sus intereses.

Siendo un contrato además, el consentimiento debe cumplir también con los requerimientos de objeto y causa lícita, pues caso contrario adolecería de nulidad según están definidos tales efectos también en el Código Civil.

## **1.2 Las limitaciones de la figura de la transacción en el Derecho laboral ecuatoriano**

Al abordar la transacción, coincidiendo con el punto de vista antes abordado de Cabanellas, el maestro Devis Echandía señala que “no se puede transigir cuando se trata de derechos irrenunciables o no enajenables”<sup>6</sup>, es decir que para el referido autor también sería un límite claro –entiéndase también que habría objeto ilícito- cuando se trata de derechos cuya renuncia está prohibida por el ordenamiento jurídico.

Sin embargo, debe advertirse que el Derecho positivo ecuatoriano no sigue tal teoría, al menos dentro del campo laboral, pues aún cuando la Constitución de la República del Ecuador, al abordar el derecho al trabajo, establece en el numeral 2 de su artículo 326 que en efecto los derechos laborales son “irrenunciables e intangibles”, es en ese propio artículo, pero esta vez en la regla décimo primera, en donde se señala con claridad meridiana que “será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente”<sup>7</sup>.

A mayor abundamiento, con mucha prudencia -y a criterio del autor de esta investigación también con acierto- se ha expresado ya la Corte Nacional, cuando abordando esta figura y en múltiples fallos, que por tanto constituyen ya

---

<sup>6</sup> Hernando Devis Echandía, Ob. Cit., p. 761

<sup>7</sup> Constitución de la República del Ecuador, artículo 326 numeral 2

un precedente de aplicación obligatoria, al tenor de la Ley de Casación ha dicho que “vista la realidad de los acuerdos transaccionales en materia laboral, lo negativo de ellos no es el hecho mismo del acuerdo, sino la posibilidad de que con ellos se disimule o encubra una renuncia de derechos, lo cual se encuentra prohibido por la Constitución y el Código del Trabajo”<sup>8</sup>.

De lo expuesto en el párrafo anterior, según la norma constitucional y así reconocido por la Corte Nacional, la transacción en Ecuador es plenamente permitida en el ámbito laboral, sin que el tema de la irrenunciabilidad de derechos aplicable a la materia sea una piedra de contrapunto, pero tal acuerdo debería cumplir requisitos de fondo y forma, esto es por un lado que no haya renuncia de derechos y por otro que sea otorgada ante un tercero, entiéndase por tanto ante una autoridad administrativa o un juez competente (que también como se analiza más adelante es quien está encargado de velar por la licitud del acuerdo puesto a su consideración).

Nótese por tanto que nuestro país ha seguido la línea por la cual la transacción en materia laboral es admitida, pero se exigen ciertas solemnidades para que surta efectos, situación que difiere de otras legislaciones en donde la transacción ni siquiera es abordada, razón por la cual seguiría las simples reglas del Derecho Civil, o de otras en donde la transacción en esta materia está expresamente prohibida<sup>9</sup>.

En todo caso y tomando por un momento el análisis de las posibilidades legislativas antes anotadas, parece ser la aproximación más acertada aquella tomada por el Derecho Ecuatoriano pues resultaría aventurado dejar librada la transacción a las reglas únicamente de los contratantes, como lo sería en el caso de que ésta no se rigiera sino por las reglas del Código Civil; así como resultaría también absurdo el simplemente limitarla o prohibirla, cuando a través de una

---

<sup>8</sup> Corte Nacional de Justicia, Resolución No. 537-2005, Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Nacional de Justicia, E.E. 77 del 15 de octubre de 2010

<sup>9</sup> Cfr. Guillermo Cabanellas, Ob. Cit, Tomo I, Volumen 2., p. 47

transacción las partes pudieren obtener una solución más eficiente que un litigio, que no solo implique satisfacer otras necesidades de los litigantes, sino también obtener una solución rápida a la controversia, asignando menos recursos.

Por el contrario, resulta jurídicamente deseable admitir la transacción, pero establecer que exista la necesidad de que sea el Estado, a través de uno de sus funcionarios, quien verifique que en efecto la transacción no sea utilizada como un medio para perjudicar a la parte débil de la relación, normalmente el trabajador.

En ese punto y retornando sobre el análisis de la prescripción constitucional, me limitaré a señalar que capítulo aparte requeriría el estudio de cuál es la autoridad administrativa a la que dice referirse la Constitución respecto del otorgamiento de la transacción. En efecto, si bien parecería ser una respuesta casi inmediata el pensar que debería ser el Inspector de Trabajo, no es menos cierto que según el principio del artículo 226 de la Constitución de la República, los servidores públicos y las personas que actúan en virtud de una potestad estatal deben ejercer solamente las competencias que les sean asignadas –debe entenderse entonces expresamente- por la Constitución y la Ley-. En tal virtud, debe relevarse que no existe norma alguna que en el derecho positivo vigente asigne la facultad expresa a determinada autoridad administrativa –menos aún al Inspector de Trabajo- para que ante tal funcionario sean otorgadas los documentos transaccionales, pues ello no se desprende ni aún de la atenta y pormenorizada revisión del Título VI del Código del Trabajo, que es aquel que contiene lo relativo a la organización, competencia y procedimiento del ahora Ministerio de Relaciones Laborales. De hecho, tratándose de derechos en duda o litigio -a criterio del autor- resultaría pernicioso dejar librado esa potestad de vigilar la validez o legalidad del acuerdo a una autoridad que no solo no esté en la función judicial, sino también que en la práctica a menudo resulta ser un funcionario con escaso criterio y formación.

De lo expuesto, reiterando que aquello sería motivo de un análisis plenamente diferenciado, parecería necesario concluir que aún cuando la

Constitución prevé la posibilidad de que la transacción se otorgue ante una autoridad administrativa, por ausencia de un funcionario con competencia expresa para ello, la transacción en Ecuador actualmente sería sólo posible –y considero que ello es además lo deseable–, si es otorgada ante un Juez de Trabajo y por tanto una vez iniciado ya un litigio, es decir sólo como una forma de cerrar un litigio pendiente, pero no como un mecanismo para prevenir un litigio eventual entre los integrantes de una relación de trabajo.

Ahora bien, en este punto es necesario además abordar cómo entonces el Juez efectúa una validación de los puntos en disputa y por tanto de la legalidad de lo transado entre los litigantes. Así y como ya se analizó antes en esta misma investigación, es importante y valioso relevar que en la jurisprudencia ecuatoriana, se ha reconocido que: “una vez terminada la relación laboral, cabe la transacción, desde luego, no para renunciar derechos...de allí que es imprescindible que claramente se precisen en la transacción los derechos sobre los que se transige, y de modo tal que siendo efectivos y justificados no se renuncia a ellos”<sup>10</sup>.

Es decir, ya en la preparación de un acuerdo transaccional expreso, para cumplir el requerimiento formulado por la Corte Nacional de Justicia, haría falta una determinación expresa de los derechos que se transige. Entendido esto que en la práctica la transacción en el campo laboral debe entenderse como aplicable únicamente en la esfera judicial, entonces debe también concluirse que el acuerdo debería hacer relación a todas y cada una de las pretensiones de la demanda que ha sido formulada, con una justificación clara de cómo lo pactado no implica renuncia a ningún derecho (aunque la interpretación judicial es siempre que ello solo es posible cuando se trata de hechos que requerirían prueba o demostración, como por ejemplo el despido intempestivo, pero no de derechos que se hubieren producido por el simple transcurso del tiempo y hechos admitidos por las partes, como por ejemplo el pago de la remuneración por el tiempo efectivamente trabajado).

---

<sup>10</sup> Gaceta Judicial N° LXXX, VI, Serie XIV, N°10, Pág. 2323, Quito, 29 de noviembre de 1985.

De lo anterior, en la práctica judicial al pretender los litigantes presentar un acuerdo transaccional, el Juez empieza por advertir su propia competencia (asegurando por tanto que se trata en efecto de un tema en la esfera laboral), para luego resolver sobre la licitud de lo acordado (entiéndase por tanto el análisis referido en el párrafo inmediato anterior) y finalmente en efecto aprobar por sentencia lo acordado por actor y demandado, según ha sido puesto en consideración del Juez.

De hecho, es importante anotar que la revisión es minuciosa en determinar que no se produzca renuncia de derecho alguno y se cumplan los parámetros antes anotados, pues como se observa de la transcripción que hago de un fallo emitido en las judicaturas de Pichincha, la decisión del juez concluye en una resolución que toma la forma de una sentencia y concluye:

*...ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, se acepta la transacción que, dentro de la presente causa, han celebrado las partes procesales, toda vez que revisado el acuerdo, según los considerandos, es lícito y no implica renuncia de derechos del trabajador.<sup>11</sup>*

### **1.3 El contrato de transacción, frente al acuerdo alcanzado por los litigantes en una audiencia preliminar en el Derecho ecuatoriano**

Como se ha analizado ya en el decurso de esta sencilla investigación, la transacción es uno de los mecanismos para terminar un litigio de naturaleza laboral. Con esa peculiaridad sin embargo, a criterio del autor tal fórmula de terminación no debe ser confundida, ni aún por la forma en que es aprobado, con la posibilidad de un acuerdo de los litigantes en la audiencia preliminar

---

<sup>11</sup> Sentencia dictada con fecha 11 de junio de 2012 en el proceso 2011-0449 sustanciado ante el Juzgado Séptimo de Trabajo de Pichincha.

contemplada como parte del proceso especial del Código del Trabajo, para el caso de conflictos laborales individuales.

Si bien en el capítulo tercero se realizará un análisis más minucioso del procedimiento oral laboral vigente, a fin de poder contextualizar de mejor manera este apartado, se torna necesario abordar lo dispuesto por el Capítulo III del Título VI del Código del Trabajo, intitulado de la “Competencia y del Procedimiento”, específicamente lo dispuesto por el artículo 576 que establece las reglas de la denominada audiencia preliminar de conciliación.

Así, la norma invocada dispone que una vez calificada la demanda y citada ésta a la parte accionada, corresponde que la autoridad judicial convoque a las partes a una audiencia, en la cual “el juez procurará un acuerdo entre las partes que de darse será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria”<sup>12</sup>, de forma tal que únicamente en la hipótesis de que ese acuerdo no ha sido posible, entonces continúan los demás actos procesales correspondientes, incluyendo la contestación a la demanda, una posible reconvencción y la formulación de las evidencias o diligencias probatorias de las que se consideran asistidas las partes litigantes.

Ahora bien, la pregunta entonces radica en si debe entenderse que el acuerdo de las partes logrado dentro de la referida audiencia, puede o debe considerarse como una transacción, circunstancia que será motivo de un análisis detallado en la sección tercera de esta investigación.

En todo caso, nos permitimos adelantar que las dos fórmulas de terminación de los litigios se diferencian incluso desde su propia génesis, pues debe anotarse que la transacción nace de un acuerdo alcanzado por los litigantes fuera de la sede judicial y que luego es únicamente puesto a conocimiento del juzgador, sin que éste haya formado parte del proceso de elaboración, negociación

---

<sup>12</sup> Código del Trabajo, artículo 576.

o formación de tal instrumento. Por el contrario, el acuerdo de los litigantes dentro de una audiencia preliminar necesariamente cuenta con el Juez como una parte realmente activa y presencial de aquello que se va discutiendo.

Además, por su forma, el acuerdo alcanzado durante la audiencia preliminar no conlleva idénticos requisitos que la transacción como institución jurídica, en especial respecto de la necesidad de individualizar o justificar la forma en que los derechos van a ser satisfechos, pues frente a la realidad reconocida de ese requerimiento por la jurisprudencia ecuatoriana para el caso de la transacción, en el marco de un acuerdo conciliatorio alcanzado durante la audiencia preliminar de un juicio oral laboral, basta que el Juez no se oponga a lo pactado y que como sucede en la práctica se llegue únicamente a la identificación de un monto numerario o en prestaciones que satisfaga a las partes.

Por todo lo anterior, debe concluirse entonces que el acuerdo que fuere alcanzado por trabajador y empleador durante el decurso de un procedimiento judicial laboral, tiene una esencia distinta a la de la transacción conceptualizada en la forma que ha sido abordada por este capítulo, razón por la cual tal tipo de acuerdos en realidad genera una fórmula distinta e independiente de terminación de un litigio de tipo laboral, que amerita un análisis separado como aquel que se realiza en esta investigación.

## **CAPÍTULO SEGUNDO: LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES**

### **2.1 La protección constitucional y legal de los derechos de los trabajadores**

Es innegable que los derechos de los trabajadores han sido fuente de preocupación de los diversos sistemas jurídicos, ello siempre en procura de buscar circunstancias por las cuales se evite inequidades que, como un hecho fáctico, se originan de la situación en la que regularmente se encuentran los operadores de una relación laboral, esto es empleadores y los trabajadores.

Cuando se examina la naturaleza de una relación contractual laboral, no puede entonces dejarse de lado tomar en cuenta la naturaleza eminentemente dispar de las partes contratantes, ello entendido sobre la circunstancia cierta de que el trabajador, en su necesidad de laborar y percibir la remuneración, no se encuentra en posición de negociar –al menos en la gran mayoría de las circunstancias prácticas- en igualdad de condiciones con su empleador.

La discusión aquí abordada no pretende acaparar las diversas fórmulas por las cuales la parte trabajadora podría tratar de aminorar o equiparar su posición de negociación en la relación con la parte empleadora, como por ejemplo lo podría lograr la contratación colectiva o el manejo en sí mismo de un conflicto colectivo. Nótese sin embargo, que la preocupación antes referida ha pretendido incluso incorporar soluciones legislativas diversas, como por ejemplo ahora sucede con la discusión de las ideas para el nuevo Código de Trabajo de Ecuador, en donde se ha mencionado a la contratación colectiva por ramas de actividad o especialidad, como una solución idónea, circunstancia jurídica que sin ser una institución realmente nueva en Ecuador, requeriría un análisis y preocupación que no pretende abordar este documento.

En tal virtud, nos limitaremos a afirmar que de hecho, una simple aplicación de la teoría económica de la oferta y la demanda lleva a la conclusión de que existiendo más oferta que demanda de recursos laborales, valga la redundancia, el trabajador se encuentra siempre en una situación de menor ventaja –pues parece inadecuado el uso del término inferioridad- respecto de la parte empleadora.

Así, la doctrina y como también lo recoge desde larga data nuestro Derecho Laboral y ahora la Constitución en vigencia, han entendido como una parte básica de las normas del trabajo al denominado principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

En efecto, partiendo del sentido protector que siempre mueve a esta rama del Derecho que ahora nos ocupa, frente al principio general de la renunciabilidad de los derechos que se reconoce para el ámbito civil –entiéndase en los términos de lo descrito en el artículo 11 del Código Civil, esto es que miren al interés individual del renunciante y no esté prohibida su renuncia-, tratándose de derechos laborales aquello en ningún caso es posible.

Es decir, incluso en circunstancias en que por ejemplo un determinado derecho esté vinculado únicamente a la esfera individual de un trabajador –por ejemplo la percepción de un bono extralegal reconocido por vía contractual-, un trabajador jamás podría tener la facultad jurídica de disponer tal derecho y dejarlo de lado (aún cuando en la práctica si podría por ejemplo transar su sustitución, lo cual ameritaría por sí sólo un análisis separado).

Aquello sin embargo se torna entendible y justificable por cuanto a través de tal mecanismo se podrían patentar afectaciones a los derechos del propio trabajador y de otros que -por ejemplo- se verían en mayor desventaja, razón por la cual se vuelve entonces una necesidad superior la restricción de la posibilidad total de renuncia en esta área del Derecho.

De hecho, incluso dentro de la jurisprudencia ecuatoriana se ha visto cada vez con mayor recurrencia circunstancias jurídicas por las cuales las prescripciones del artículo 11 del Código Civil se tornan en inaplicables en muchas otras áreas del derecho, por ejemplo, en recientes fallos la Corte Provincial de Justicia de Pichincha ha manifestado que tampoco es legalmente admisible la renuncia de un derecho a recurrir, como por ejemplo cuando una parte contratante fija arbitraje como medio de solución de controversias y estipula que renuncia a su derecho a interponer nulidad del eventual laudo arbitral.

En todo caso, resulta siempre importante destacar que no puede confundirse la renuncia de un derecho, que está prohibida para los trabajadores según se ha analizado, con otras actuaciones como por ejemplo lo que Montoya Melgar<sup>13</sup> refiere como la dejación o no ejercicio del derecho, es decir la circunstancia en la cual propiamente el “no ejercicio” de un derecho no puede ser prohibido o impedido bajo una prescripción normativa que haga imperativo al trabajador a actuar su derecho.

Es decir, tampoco bajo el principio de irrenunciabilidad puede obligarse a un trabajador a que reclame un determinado derecho, o peor aún que deba requerir o se vea obligado a proseguir en los casos en que se haya iniciado el reclamo de la tutela judicial en fase judicial por ejemplo. Así por ejemplo, resultan errados a criterio del autor de este documento, algunas percepciones dadas especialmente por judicaturas de Guayas y Azuay, quienes ante un pedido de desistimiento de una acción judicial, han utilizado el principio de irrenunciabilidad para denegar tal tipo de pedido, basándose -aunque equivocadamente según sostengo- sobre el principio de irrenunciabilidad.

Por el contrario y como lo ha admitido la ahora extinta Corte Suprema de Justicia en jurisprudencia de casación, la figura del desistimiento prevista en el ordenamiento procesal civil –trasladada a este ámbito- es plenamente aceptable en

---

la esfera laboral, aún cuando en efecto implicaría que quien desistió de su acción no puede proponerla por otra vez. De hecho, analiza la Corte Suprema en su sentencia y ante el confrontamiento realizado por el trabajador -en ese caso casacionista- que la figura del desistimiento es una norma de tipo procesal cuyo objeto únicamente implica la “abdicación del derecho a continuar el proceso”, de forma tal que nada tiene que ver con aquella correspondiente a la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, más aún cuando para que opere el principio de irrenunciabilidad tantas veces citado, entonces debe tratarse de una circunstancia jurídica donde tal facultad sea incontrovertible, lo cual por tanto sería un contrasentido con una circunstancia que ha sido sometida a un requerimiento de tutela judicial. Con esos antecedentes, concluye entonces la jurisprudencia indicando que:

*El Art. 386 del Código de Procedimiento Civil dispone que el que desistió de una demanda, no puede proponerla otra vez. Este artículo establece la prohibición absoluta al que desiste, para proponer la misma demanda, esto es iguales pretensiones contra la persona que antes hubo demandado, y es aplicable tanto a los juicios civiles, comerciales y laborales.<sup>14</sup>*

Ahora bien, nótese sin embargo que la circunstancia procesal referida, esto es cuando ha operado un desistimiento en un caso de índole laboral, podría sin embargo ser un mecanismo jurídico adecuado y aceptado judicialmente para que un trabajador finalmente sí proceda, de cierta forma, a renunciar tácitamente o mejor dicho abdicar un derecho por las consideraciones antes expuestas, ya que en este escenario además el Juez se vería limitado a verificar que se cumplan los requisitos para la idoneidad del desistimiento pero no podría entrar a conocer sobre el fondo de la reclamación. Idéntica suerte se operaría por ejemplo en una circunstancia procesal de abandono, en donde ante la inactividad de las partes procesales el Juez se vería en la obligación de dar por concluido el proceso, aunque en este caso con la diferencia de que éste podría ser impulsado nuevamente.

---

<sup>14</sup> Gaceta Judicial, Año CIV, Serie XVII, número 13, p. 4382

Reitero que lo antes mencionado sería aplicable aún para el caso de que se habría tratado de una situación en disputa en donde el tema estaría en controversia, pues es una conclusión natural y obvia que el tema de la disputa del derecho o el eventual ánimo de la parte empleadora de no reconocerlo, no podría ser la piedra angular por la cual se vaya en contra de una norma incluso de carácter constitucional, en cuanto la irrenunciabilidad de derechos como ha quedado anotada está consagrada.

En todo caso, del análisis que hace Montoya Melgar y cuya idea central la refiere también la Corte Suprema en la forma que ha quedado anotada en los párrafos anteriores, se deriva que -como se analizó en otro apartado de este documento- las transacciones en temas laborales sí puedan ser posibles, pues no deben por sí solas ser un instrumento para encubrir renunciaciones de las partes –pues aún en ese caso la simple renuncia no podría ser considerada tampoco como una transacción-, sino que debe ser un instrumento para que derechos en litigio o duda puedan ser materializados en un beneficio específico.

Volviendo al examen del principio de irrenunciabilidad, caso especial y diferente al de la legislación ecuatoriana sin embargo resulta el de Chile, en donde como lo analizan Héctor Humeres Magnan y Héctor Humeres Noguera, el principio de la irrenunciabilidad está limitado al período de existencia de la relación laboral, es decir que tal limitación ya dejaría de ser aplicable cuando la relación ha concluido, aún cuando dichos autores agregan que parecería ser el correcto entendimiento de dicha provisión, que la consecuente renunciabilidad sería admisible únicamente en el supuesto de que no haya un tercero involucrado o comprometido, de forma tal que no sería susceptible tal caso -por ejemplo- en esferas donde el servicio tributario del país o el de seguridad social estén involucrados<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Cfr. Héctor Humeres Magnan y Héctor Humeres Noguera, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile, 2007, p. 104

En tal contraste, parece ser más idónea esta aproximación del derecho extranjero antes que la vigente en Ecuador, pues no se justifica, sino en un indebidamente extenso proteccionismo, el hecho de que ni aún cuando la relación laboral haya terminado, el trabajador no pueda disponer de sus derechos. De hecho, como lo definiría Walker Errázuriz, una visión de ese tipo sólo podría encasillarse en una percepción revolucionaria clásica (frente a una simple visión proteccionista), en donde se estime como lo hacía el pensamiento marxista, que “todo problema laboral debe considerarse dentro del contexto de una relación de explotadores y explotados”<sup>16</sup>, lo cual parece erróneo a criterio del autor de este documento.

De hecho, si el principio de irrenunciabilidad se justifica en la disparidad contractual entre las partes contratantes en una relación de trabajo, es obvio que dicha disparidad deja de tener real trascendencia cuando la relación ha terminado y el ex trabajador ya no tiene razón para estar en desigualdad para con su ex empleador, sino que se ha traducido la vinculación entre las partes a una obligación de pago en donde el acreedor es el ex trabajador mientras que la parte deudora la constituye el ex empleador.

Seguramente se podrá atacar lo expuesto en líneas anteriores bajo el argumento de que el ex trabajador aún continúa en relación de inferioridad (contractual) pues requiere el pago de sus haberes para su subsistencia, además de que el Derecho al Trabajo siempre debe tener una perspectiva social. Es más, en una acertada crítica, el maestro Cabanellas recoge un asunto que de hecho es trascendental, esto es que ciertos derechos son exigibles únicamente cuando se termina el contrato de trabajo, lo cual se torna especialmente visible en temas como por ejemplo la jubilación patronal.

---

<sup>16</sup> Francisco Walker Errázuriz, *Derecho de las Relaciones Laborales*, Editorial Universitaria, Santiago de Chile, 2002, p. 34

Sin embargo más allá de fundamentaciones cargadas de proteccionismo y razones sociales, realmente a criterio del autor de esta investigación no se observa ninguna razón real para diferenciar la deuda que se genera como producto de una prestación de servicios en relación laboral, de cualquier otra que por una obligación -por ejemplo de un contrato de mutuo- se hubiere generado o más cercano aún, de un vínculo de servicios técnicos especializados en donde un eventual proveedor independiente ha entregado servicios profesionales a cambio de una retribución y en cuyo caso idénticas necesidades de cobro se podrían presentar. Es decir, al terminar la relación ya no existe ningún otro vínculo que uno que contiene una obligación de pagar para el ex empleador mientras que de cobrar para el ex trabajador, de forma tal que de allí se encuentre que no sería totalmente inconveniente que la parte acreedora pueda renunciar uno o parte de sus beneficios si así conviniera a sus particulares intereses, pues caso contrario podría optar por continuar por ejemplo reclamando la intervención de la función Judicial para el cobro de la totalidad de los derechos de los cuales determinado trabajador se siente asistido.

Debe reiterarse de todas maneras que la legislación ecuatoriana y la interpretación coincidente de las judicaturas, han determinado que Ecuador se ciña por el principio de la irrenunciabilidad absoluta de los derechos laborales, de forma tal que esta protección aplica aún después de la terminación del vínculo entre las partes, ello sin perjuicio de que en la práctica -como ha quedado evidenciado- podrían existir circunstancias jurídicas que de hecho generan un escenario de idénticos efectos a la renuncia de los derechos laborales, como sucede por ejemplo con la figura del desistimiento o en el abandono de la fase judicial.

## **2.2 Los efectos jurídicos de los actos inconstitucionales e ilegales**

Existen casos en los cuales las partes contratantes de una relación laboral, buscando fórmulas ingeniosas o simplemente evadiendo las prescripciones

normativas establecidas en el ordenamiento jurídico -por ejemplo a través de uno de los mecanismos que fueron abordados en este documento- llegan a consumir actos jurídicos que, por su fondo o por su forma, son contrarios a lo previsto en la Constitución o en la Ley. Nótese al respecto que esas circunstancias no necesariamente se deducen de una conducta de mala fe o manifiestamente contraria a Derecho, sino que pueden acaecer por otro tipo de factores.

El presente apartado entonces tiene como intención establecer cuáles son las consecuencias jurídicas de tales actos y cómo el propio ordenamiento jurídico reaccionaría frente a ellos, con el abierto fin además de encontrar la circunstancia de que al menos en lo que concierne al derecho laboral ecuatoriano el ideal de justicia se junta con los parámetros legales y salvo casos en donde haya operado la prescripción de un reclamo, bajo el entendido de que una de las partes no haya reclamado sus legítimos derechos dentro del tiempo preceptuado por el Código del Trabajo, entonces la no satisfacción de un derecho a favor de un trabajador, conlleva también el efecto de que tal situación podrá ser revisada cuantas veces fuere necesaria hasta que se haya satisfecho lo que prevé la norma positiva para una determinada circunstancia jurídica, es decir la certeza jurídica como se analizará en el capítulo siguiente, se encuentra únicamente cuando en efecto se han identificado y pagado (o de alguna manera satisfecho) los derechos que le correspondían a un trabajador determinado.

Así, nótese al respecto que la Corte Nacional de Justicia de Ecuador ha reconocido que aún tratándose de un contrato válido de transacción, que hubiere cumplido con los requisitos formales previstos en la Constitución en cuanto los pagos consten pormenorizados y conste haber sido obrada ante una autoridad del trabajo, en razón de los principios sociales que inspiran al Derecho del Trabajo en Ecuador, pero existiendo errores de cálculo en las liquidaciones, entonces corresponde y es válido que tal documento sea impugnado (tal como sucede también respecto de la suscripción de un Acta de Finiquito), de forma tal que el

ente judicial pueda revisar el caso y pronunciarse sobre el fondo de la relación y los derechos entre las partes<sup>17</sup>.

Ya veremos en líneas más adelante de esta investigación, cómo el principio antes indicado incluso ha sido trasladado al análisis de documentos que han contado con la expresión de aceptación y ratificación de una Corte ecuatoriana, a través de lo cual es factible concluir que el ordenamiento jurídico ecuatoriano se ha decantado por restar cualquier tipo de efecto legal a un acto que pudiere encuadrarse como violatorio de derechos previstos ora en la Constitución ora en la Ley.

El artículo 9 del Código Civil prescribe que “Los actos que prohíbe la ley son nulos y de ningún valor; salvo en cuanto designe expresamente otro efecto que el de nulidad para el caso de contravención.”. Es decir, que si -por ejemplo- llegare a un contrato, acuerdo, transacción o advenimiento que implique una renuncia de derechos, entonces la sanción jurídica para ello sería la de la nulidad y consecuentemente se derivaría también que no se provoque ningún efecto jurídico como consecuencia de tal actuación, sin excepción de ninguna clase, pues es también el Código Civil el que esta vez dispone que ni aún con fallo judicial se podría declarar como válido un acto que la ley reconoce nulo (según se lee del artículo 10 de la norma invocada).

En esa línea de pensamiento incluso se ha pronunciado la extinta Corte Suprema de Justicia, en fallos que cristalizan el principio de que un acto inconstitucional o ilegal, no tiene validez, es nulo y por tanto de ningún valor. Para mejor ilustración, me permito a continuación transcribir un fallo que resulta interesante respecto de este punto:

*CUARTA. El Art. 9 del Código Civil señala que los actos que la ley prohíbe son nulos y de ningún valor y el Art. 10 ibidem expresa que los jueces no pueden reconocer como válidos los actos que la Ley ordena que sean nulos; en ambos sean nulos en ambos*

---

<sup>17</sup> Véase por ejemplo la Resolución No. 1196-06, dictada por la Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Nacional de Justicia, publicada en el E.E. 77 del 15 de octubre del año 2010.

*preceptos transcritos se prohíbe el allanamiento, se le desconoce la eficacia jurídica se lo configura por parte del Legislador como irrelevante o inexistente...*<sup>18</sup>

Lo anterior, lleva por tanto a la necesaria conclusión de que tratándose de una formación jurídica que atente contra un derecho constitucional o incluso de rango legal, técnicamente éste no conllevaría consigo la capacidad de dar por terminada o satisfecha la carga de derechos a ser cumplidos como producto de una relación laboral por ejemplo, sino que por el contrario no produciría efecto jurídico alguno.

Lo anterior, lleva entonces a la conclusión de que un acuerdo que adolezca de tales parámetros, estaría siempre sujeto a la posibilidad de que una autoridad más adelante considerare sin efecto esa actuación en cuanto a impedir un posterior reclamo (al respecto, no se trata a criterio del autor de una circunstancia en que se deje sin efecto o se anule jurídicamente la actuación previa, sino que más bien la revisión posterior entraría a la revisión íntegra del caso y lo actuado anteriormente se tomaría únicamente como anticipo de la solución o pago por ejemplo).

Lo anterior justifica, por tanto, tal como se analizará en el capítulo tercero de esta investigación, que en la realidad judicial del país se haya abierto la posibilidad de que incluso circunstancias “aparentemente seguras” para dar por terminado un conflicto individual laboral, resulten ser impugnables o revisables de forma independiente a la fórmula jurídica por la cual éstas se hayan adoptado, es decir que tratándose de la esfera del Derecho Laboral (al igual que en otras esferas), solo la satisfacción íntegra del derecho a favor del trabajador, es decir su solución o pago, entrañan por tanto la característica de entregar seguridad jurídica a las partes en el entendido de que no se verán afectadas por una controversia posterior.

---

<sup>18</sup> Gaceta Judicial Serie XIII, No. 11, Sala de lo Civil y Comercial, pag. 2441

## **CAPÍTULO TERCERO: LA NATURALEZA JURÍDICA PARTICULAR DEL ACUERDO ALCANZADO POR LOS LITIGANTES EN UNA CONTROVERSIJA JUDICIAL EN EL DERECHO ECUATORIANO**

### **3.1 La noción de “contienda legal” en relación a la naturaleza de una sentencia**

El artículo 576 del Código del Trabajo franquea a los litigantes la posibilidad de llegar a un advenimiento en la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas –entiéndase respecto de las pretensiones de la demanda-, el cual de darse “será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria”.

Es decir, es la propia norma procesal laboral la que establece que se requiere un acto decisorio, con el carácter o al menos la denominación de sentencia, para que pueda tener validez el acuerdo que hubieren alcanzado actor y demandado en el curso del proceso.

Ahora bien, se torna necesario en este análisis partir de contextualizar qué debe entenderse por sentencia, ello en razón de que el acuerdo alcanzado por los litigantes en una controversia judicial en Ecuador parecería que asume tal categoría, especialmente por la enunciación que hizo el legislador en la norma jurídica antes invocada, así como también del hecho de que incluso en la práctica judicial, al momento de aprobar tales acuerdos, se llega a emplear la frase sacramental prevista en el artículo 138 del Código Orgánico de la Función Judicial como fórmula de las sentencias que expidieren los jueces de la República, esto es aquella de “Administrando justicia, en nombre del pueblo soberano del Ecuador, y por autoridad de la Constitución y las leyes de la República”.

En tal virtud, sin perjuicio de la denominación de sentencia que como ha quedado invocada le ha dado el juzgador, o incluso del cumplimiento de una

formalidad propia de ese tipo de decisiones judiciales, es necesario advertir si en el fondo, cuando se ha producido el advenimiento de los litigantes, de hecho aquello constituye o no una sentencia propiamente dicha, pues de aquel entendimiento además podrán derivarse otras conclusiones, especialmente sobre la fuerza que tal acto tuviere para las partes.

Para ello nos referiremos a una de las definiciones expresadas por Devis Echandía, en cuanto “la sentencia es el acto por el cual el juez cumple la obligación jurisdiccional derivada de la acción y del derecho de contradicción, de resolver sobre las pretensiones del demandante y las excepciones del demandado”<sup>19</sup>. Nótese sobre tal conceptualización que entonces la idea de una contradicción de posiciones se hace presente, justificando además que en la sentencia es el juez quien decide si debe aceptar, sea la posición de quien formula la acción según lo que hubiere fijado como pretensiones de su demanda, o si por el contrario, corresponde aceptar la posición de la parte demandada, según tal defensa hubiere sido formulada a través de las excepciones que se hubieren deducido (o incluso de aquellas que se entendieren deducidas, como por ejemplo cuando la falta expresa de contestación hace presuponer una negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y de Derecho).

En todo caso, bajo tal entendimiento y aproximación ordinaria, propiamente la “sentencia” emitida por el juez respecto de un acuerdo alcanzado por los litigantes en una controversia en Ecuador no podría ser considerada como tal, toda vez que no se resuelve sobre las pretensiones frente a las excepciones de las partes en el proceso, tal como lo pasaremos a revisar a continuación.

Para facilitar el entendimiento de esta sección, es necesario establecer que dentro del proceso que regula la tramitación de una controversia individual del trabajo, la causa está técnicamente dividida en dos instancias y un eventual recurso de casación. En tal virtud, podría decirse que esa serie concatenada de actos que

---

<sup>19</sup> Hernán Devis Echandía, Ob. Cit., p. 616

conforman tal proceso de orden laboral, podrían esquematizarse de la siguiente forma:

- (i) Presentación de la demanda;
- (ii) Calificación de la demanda y citación de ésta al(los) demandado(s) para asegurar su participación en el proceso;
- (iii) Audiencia Preliminar: En la que técnicamente se concentran tres actos procesales que se ejecutan de forma ordenada y progresiva, a saber: a) la conciliación que podría llevar a un acuerdo entre las partes que la ley refiere sería aprobado en sentencia; b) posteriormente y únicamente ante la imposibilidad de tal acuerdo entonces se da paso a la contestación a la demanda; y, c) la formulación de las pruebas solicitadas por las partes litigantes, así como la orden para la práctica de las mismas por parte del Juez.
- (iv) Diligencias probatorias: Según sea requerido por las partes, se realizan audiencias de exhibición de documentos, reconocimientos de firmas, etc.
- (v) Audiencia definitiva: Se receptan las declaraciones de testigos si se pidiere por las partes, las confesiones judiciales y se realizan los alegatos de las partes;
- (vi) Sentencia de Primera Instancia
- (vii) Recursos horizontales o verticales (incluyendo posibilidad de apelación con las limitaciones previstas en el Código de Trabajo)
- (viii) Audiencia de estrados en segunda instancia (únicamente si es así solicitada por las partes)
- (ix) Sentencia de segunda instancia
- (x) Recursos de aclaración, ampliación o casación de ser formulados
- (xi) Resolución de casación de la Corte Nacional de Justicia

Con esa breve esquematización planteada, en seguimiento de la línea anterior de pensamiento entonces es necesario resaltar que incluso el momento procesal en que el advenimiento se daría en un proceso oral laboral conducido bajo la ley ecuatoriana, esto es el punto (iii) antes referido, implicaría que ni

siquiera se han presentado las excepciones por parte del demandado (nótese que aún no se presenta la contestación a la demanda pues la conciliación es el punto de partida de la primera comparecencia necesaria de la parte demandada), concomitantemente no se ha trabado la litis.

Aún más, tampoco en ese punto se podría decir que el juez ha cumplido con su obligación jurisdiccional de declarar o reconocer los derechos, pues si no se ha contestado la demanda, tampoco se habría obrado prueba alguna en el proceso, de forma tal que cualquier decisión del juzgador no sería sino una suerte de aproximación a los hechos.

A mayor abundamiento de lo expresado en líneas precedentes, debe también anotarse que en este momento procesal incluso podría darse que entre las partes ni siquiera exista el reconocimiento de una relación jurídica de naturaleza laboral, es decir entre un empleador y un trabajador, sino que por ejemplo podría darse un caso en el que un determinado demandado llegase a una transacción dineraria que le signifique mayor eficiencia económica que la de afrontar el litigio (así sucedería en una evaluación en que los costos de su representación legal o el simple costo de oportunidad de cursar el litigio sean superiores a los de un eventual pago). En ese orden de cosas, se llegaría al extremo en donde un Juez del Trabajo, quien tiene competencia privativa para conocer y resolver los conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo según lo previsto en el artículo 568 de la Ley de la materia, entonces terminare pronunciándose además sobre asuntos que le resultaren ajenos a tal competencia.

En todo caso, reitero que por la naturaleza del acuerdo y sobre todo el momento en que éste se ejecuta –visto además el principio de que el universo del juez únicamente puede ser aquello que obra del proceso-, tratándose de un acuerdo efectuado al inicio de una audiencia preliminar, entonces el Juzgador se encontraría vedado de hacer ninguna apreciación adicional o de siquiera validar lo que han establecido los litigantes, salvo que se trate de algo notoriamente ilegal o contrario a la moral o buenas costumbres.

De lo expuesto, debemos concluir que si bien el legislador le otorgó la denominación de “sentencia” al acto por el cual el Juzgador aprueba el tantas veces mentado acuerdo de los litigantes logrado durante la audiencia preliminar, aquello no puede ni debe ser considerado como tal, más aún por cuanto se produce en un momento en donde no había todavía procesalmente una contienda legal y justificándose así la procedencia de la revisión del contenido del acuerdo alcanzado.

### **3.2 El efecto de “cosa juzgada” en relación a un acuerdo de naturaleza laboral.**

El concepto de cosa juzgada no se encuentra reconocido como tal en la legislación laboral ecuatoriana, especialmente en el componente adjetivo que contiene el Código del Trabajo. De ello, que para recurrir a tal noción, en nuestro país es necesario trasladarse por supletoriedad a la norma adjetiva civil.

El Código de Procedimiento Civil reconoce en su artículo 297, el invocado principio de cosa juzgada. Por la importancia de la norma a este caso, me permito transcribir textualmente la disposición:

*Art. 297.- La sentencia ejecutoriada surte efectos irrevocables respecto de las partes que siguieron el juicio o de sus sucesores en el derecho. En consecuencia, no podrá seguirse nuevo juicio cuando en los dos juicios hubiere tanto identidad subjetiva, constituida por la intervención de las mismas partes, como identidad objetiva, consistente en que se demande la misma cosa, cantidad o hecho, fundándose en la misma causa, razón o derecho.*

*Para apreciar el alcance de la sentencia, se tendrá en cuenta no sólo la parte resolutive, sino también los fundamentos objetivos de la misma.*

De la simple lectura de la norma transcrita debe concluirse que para nuestra legislación, la circunstancia de que se produzcan las identidades objetiva y

subjetiva respecto de dos procesos, desencadena la imposibilidad de que se produzca un segundo juzgamiento o mejor dicho que se llegue a una segunda expresión de decisión judicial sobre lo mismo (pues bajo el esquema procesal ecuatoriano, las excepciones dilatorias o perentorias son igualmente atendidas en sentencia).

En cualquier caso, como lo explica la doctrina de forma recurrente y se lee incluso de la propia norma antes transcrita, aquello no tiene sino un fin muy claro, esto es que la sentencia que ha sido dictada y se encuentra ejecutoriada –entiéndase por tanto que es final y definitiva- surta precisamente esos efectos entre las partes, de modo tal que la decisión del juez pueda brindar a los integrantes de la sociedad la seguridad jurídica necesaria al no permitirse que se reabra la discusión sobre los mismos hechos y entre las mismas personas.

Como lo ha reconocido la ahora extinta Corte Suprema de Justicia en sus fallos de casación, la aplicación del principio de cosa juzgada, esto es lo dispuesto en el actual artículo 297 del Código de Procedimiento Civil (antes artículo 301) es una institución de orden público, razón por la cual y por su trascendencia debe ser declarada por los Juzgadores en cuanto aparece de autos e incluso aún si no hubiere sido materia de excepción propuesta por los litigantes. Así, la Corte se ha pronunciado indicando que:

*La cosa juzgada es una institución de orden público que tiene por finalidad evitar que un asunto que ya ha sido materia de litigio y que terminó con sentencia ejecutoriada, no puede ser materia de otro nuevo entre las mismas partes. En la especie los juzgadores de Segunda Instancia debían considerar las pruebas aprobadas por el demandado que demuestran fehacientemente que existe identidad subjetiva y objetiva, puesto que se trata del mismo actor y del mismo demandado, que se demanda por el mismo motivo y por las mismas cantidades y en base a esas consideraciones rechazar la demanda declarando que no podía iniciarse este segundo juicio, por así establecerlo en el Art. 301 del Código de Procedimiento Civil<sup>20</sup>*

A mayor abundamiento, la jurisprudencia de casación ha ilustrado de mejor manera el principio jurídico de cosa juzgada, cuando ha indicado que la cosa que

---

<sup>20</sup> Corte Suprema de Justicia, Expediente No. 401-94, publicado en el Registro Oficial 810 del 26 de octubre de 1995.

fue materia del proceso, no puede ser discutida nuevamente, pues la firmeza de un fallo pasado no puede ser alterada por ninguna causa o motivo. Así y en ese orden de ideas, me permito invocar una de las sentencias anotadas que refiere:

*El Art. 301 del Código de Procedimiento Civil estatuye: 'La sentencia ejecutoriada sufre efectos irrevocables respecto de las partes que signieron el juicio o de sus sucesores en el derecho. En consecuencia, no podrá seguirse nuevo juicio cuando en los juicios hubiere tanto identidad subjetiva, constituida por la intervención de las mismas partes, como identidad objetiva, consistente en que se demande la misma cosa, cantidad o hecho, fundándose en la misma causa, razón o derecho. La Cosa Juzgada significa que ya hubo juicio dado sobre la litis que no puede ser discutida nuevamente dentro del mismo proceso ni en otro futuro y la firmeza de un fallo pasado por autoridad de cosa juzgada implica que no puede alterarse en ninguna de sus partes, ni por ninguna causa.'*<sup>21</sup>

De tal manera, lo que se pretende es evitar que se produzca una suerte de revisión de la sentencia anterior y por tanto un quebrantamiento del principio de inmutabilidad de esa sentencia ejecutoriada, pues caso contrario los litigantes jamás tendrían certeza o seguridad sobre una relación, sino que la situación jurídica quedaría librada a una discusión infinita. Así también se ha pronunciado la jurisprudencia emitida desde los tribunales de casación del país, cuando se ha referido con mucha claridad el principio indicado y los requisitos para su procedibilidad, incluso en temas de naturaleza laboral según se lee del fallo que a continuación y también por su interés se transcribe:

*La cosa juzgada (juicio dado sobre la litis), como bien lo señala la Sala de Instancia tiene por finalidad evitar que un asunto que ya ha sido materia de litigio y que terminó con sentencia ejecutoriada, no puede ser materia de otro nuevo, entre las mismas partes. Su efecto principal sobre las sentencias firmes es evitar su revisión y hacerlas inmutables. Para que proceda esta excepción, deben concurrir tres identidades: de sujetos, de objeto y de causa, las cuales existen en la sentencia dictada por el Juez Primero del Trabajo del Azuay ..., resultado del proceso que por las mismas pretensiones siguió el actor ante dicho Juez con anterioridad y que ahora pretende se den paso nuevamente en la presente causa, basta con leer la parte expositiva de dicha sentencia para observar que dentro de este anterior proceso A. A. ya demandó al Municipio de Cuenca las mismas indemnizaciones y por la misma causa por las que demanda en el presente proceso, siendo por tanto procedente la excepción de cosa juzgada planteada por la entidad demandada, inexistiendo violación de derecho y respetándose lo estatuido por el Art. 301 del Código de Procedimiento Civil'*<sup>22</sup>

<sup>21</sup> Corte Suprema de Justicia, Expediente No. 74-95, publicado en el Registro Oficial 876 del 2 de febrero de 1996.

<sup>22</sup> Corte Suprema de Justicia, Expediente No. 143-97, publicado en el Registro Oficial 207 del 3 de diciembre de 1997.

Es más, incluso las cortes ecuatorianas han llegado a admitir que un “asunto jurídico puede llegar al estado de cosa juzgada, a consecuencia de una resolución judicial que no tenga la categoría de sentencia”<sup>23</sup>, como por ejemplo sucedería en el caso de que haya existido un proceso en el cual la parte actora hubiere desistido y el proceso haya sido archivado, pero nuevamente se llegare a plantear una idéntica reclamación sobre la base de los mismos hechos y derechos reclamados, caso en el cual correspondería entonces declarar a criterio de la Corte Nacional de Justicia, la procedencia de una excepción de cosa juzgada.

En todo caso, mucho se ha discutido en la doctrina sobre la posibilidad de que existan ciertas circunstancias en las cuales se produzcan excepciones a la inmutabilidad de la cosa juzgada, esto es cuando por alguna circunstancia sea admisible la revisión de lo decidido en la sentencia en un proceso posterior o que se llegue a plantear la extinción de los efectos de tal sentencia por hechos nuevos.

Al respecto, debemos también coincidir con el célebre tratadista Hernán Devis Echandía cuando señala que no existe propiamente excepciones al principio de la cosa juzgada, sino que lo que sucede es que se trata bien que la cosa juzgada no se ha producido con la ejecutoría de la sentencia, como cuando se puede revisar en un proceso posterior o en los casos en que adolece de nulidad, o bien que los nuevos hechos realmente se tratan de un litigio distinto o una pretensión distinta que no fue examinada ni resuelta en la sentencia que supuestamente causó la cosa juzgada<sup>24</sup>.

En el caso que ocupa esta sencilla investigación, ya ha quedado invocado que el acuerdo alcanzado por los litigantes durante la audiencia preliminar de un juicio de naturaleza laboral no puede ni debe ser entendido como una sentencia, incluso cuando es denominado así por la legislación y adopta todas sus formas. De ese entendimiento además se deriva el hecho de que -como lo pasaremos a analizar a continuación- tampoco esa “sentencia” produce los efectos de cosa

---

<sup>23</sup> Corte Nacional de Justicia, Expediente 1203-06, publicado en el E.E. 175 del 28 de julio de 2011.

<sup>24</sup> Cfr. Hernán Devis Echandía, Ob. Cit., p. 675

juzgada según están éstos reconocidos en el artículo 297 del Código de Procedimiento Civil, sino que por el contrario, en cuanto pudiere existir algún efecto perjudicial en contra de un trabajador, tal acuerdo admite ser revisado en un proceso judicial posterior, en el cual incluso si se produjeren identidad subjetiva y objetiva respecto del primer proceso judicial, resultaría inadmisibles la interposición de una excepción de cosa juzgada, menos aún el hecho de que un Juez lo estableciera así de oficio –incluso cuando aquello resultare una opción para el juzgador cuando advirtiere se reúnen los requisitos del artículo 297 de la norma adjetiva civil de la simple revisión del proceso en cuestión-.

### **3.3 La naturaleza jurídica particular del acuerdo alcanzado por los litigantes en una controversia judicial**

En la medida en que esta investigación trata sobre la ineficacia jurídica del acuerdo aprobado por sentencia que hubiese sido alcanzado por empleador y trabajador en la audiencia preliminar, nos referiremos con mucho detalle a este asunto en líneas posteriores. Sin embargo, es necesario anotar que técnicamente la conciliación entre las partes podría ser lograda en cualquier momento del proceso oral laboral ecuatoriano y a través de algunos mecanismos, según los pasamos a analizar a continuación:

- (i) A través del ejercicio de una de las facultades jurisdiccionales de los jueces: De hecho, es importante recordar que incluso el mismo Juez de Trabajo tiene la obligación de procurar la conciliación entre los litigantes como una de las facultades jurisdiccionales entregada genéricamente a todos los juzgadores. Tal atribución es dable en cualquier estado del juicio pues no hay una norma en el caso laboral que prohíba aquello (que sería el límite que impuso el legislador para esta potestad), teniendo para ello incluso la potestad ora de convocar a una audiencia a las partes de oficio y con el cargo de acudir personalmente o por medio de procurador dotado de poder suficiente para transigir; ora incluso a través de la derivación de la

causa a una oficina judicial de mediación, todo ello en virtud de lo previsto en el Código Orgánico de la Función Judicial<sup>25</sup>;

- (ii) A través de un proceso extrajudicial, que concluya con un acuerdo privado y el desistimiento de la acción por parte de la parte actora, lo cual como se analizó en el primer capítulo de este documento, podría derivar en un mecanismo para renunciar el ejercicio del derecho de acción pero concomitantemente también para consagrar una eventual renuncia de un derecho laboral;
- (iii) A través de una transacción alcanzada y aprobada ante el Juez de la causa, lo cual si bien guardaría cierta similitud con la opción (i) antes revisada en cuanto finalmente el Juez debería aprobar el acuerdo transaccional previo revisión de su contenido, técnicamente tiene un origen distinto pues en este caso no existe ninguna intervención de oficio del juzgador, sino una actividad consecuencia de una actividad extra proceso de las partes (el acuerdo transaccional) y consecuentemente un pedido al Juez de que archive el proceso previa aprobación de la revisión de los términos en que dicho acuerdo fuere logrado; y,
- (iv) A través precisamente de la consecución de un acuerdo durante la audiencia preliminar en el proceso oral laboral, el cual por la forma y momento en que es alcanzado, así como también según veremos

---

<sup>25</sup> **Código Orgánico de la Función Judicial**

Art. 130.- Facultades jurisdiccionales de las juezas y jueces.- Es facultad esencial de las juezas y jueces ejercer las atribuciones jurisdiccionales de acuerdo con la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos y las leyes; por lo tanto deben:

11. Salvo los casos en que la ley expresamente disponga lo contrario, procurar la conciliación de las partes, en cualquier estado del proceso; al efecto, pueden de oficio convocarlas a audiencia, a las que deberán concurrir las partes personalmente o por medio de procuradora o procurador judicial dotado de poder suficiente para transigir. De considerarlo conveniente los tribunales o juezas y jueces podrán disponer de oficio que pasen los procesos a una oficina judicial de mediación intraprocesal con la misma finalidad. Se exceptúan los casos en que se halla prohibida la transacción, y si ésta requiere de requisitos especiales previos necesariamente se los cumplirán, antes de que el tribunal, jueza o juez de la causa homologue el acuerdo transaccional;

por sus efectos, adquiere propiamente una naturaleza única y peculiar respecto de las diversas modalidades referidas.

Como lo ha reconocido la doctrina, aún el derecho adjetivo laboral debe ser contextualizado bajo el paraguas del Derecho social, y entendido éste en palabras de Trueba Urbina como “un conjunto de principios, instituciones y normas que en función de protectora, tutelar y reivindicadora, realizan o crean derechos a favor de los que viven de su trabajo. Este Derecho Procesal del Trabajo es incompatible con la teoría del proceso, que descansa sobre la autonomía de la voluntad y la igualdad de los hombres ante la ley”<sup>26</sup>

Al igual que en Ecuador, otras legislaciones como la Argentina<sup>27</sup> han pretendido reconocer a los acuerdos alcanzados por las partes litigantes, con intervención del Juzgado, con la atribución o el efecto de sentencia y concomitantemente de cosa juzgada. Sin embargo, también en la jurisprudencia argentina, se ha comenzado a reconocer la posibilidad de que en el procedimiento laboral, la figura de la cosa juzgada tiene una aplicación restringida.

De hecho, bajo el argumento en palabras de Radbruch de que “la extrema injusticia no es Derecho”, en dicha nación sudamericana se ha comenzado a reconocer que no es factible reconocer como válida una solución que choque contra hechos indiscutidos y principios jurídicos mayoritariamente aceptados, de forma tal que cuando una sentencia conlleva una injusticia extrema verificable – denominada como una sentencia irrita- entonces las garantías constitucionales conculcadas podrían ser restablecidas por un Juzgador, estando los jueces obligados a asegurar tales derechos<sup>28</sup>.

---

<sup>26</sup> Citado por MARIO ELFFMAN Y JORGE LUIS CASSINA, en Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Procesal Laboral dentro de la Revista de Derecho Laboral, Rubinzal-Culzoni Editores, Buenos Aires, 2007, Tomo 1, p. 13.

<sup>27</sup> Cfr. Sergio A. Fefer, La cosa Juzgada en el Procedimeinto Laboral dentro de la Revista de Derecho Laboral, Rubinzal Culzoni Editores, Buenos aires, 2007, Tomo 2, p. 240

<sup>28</sup> Cfr. Sergio A. Fefer, Ob. Cit, p. 251

Como ha quedado analizado en líneas precedentes, en la situación bajo análisis no se cumplen la “inmutabilidad y definitividad” de la fuerza vinculativa de esta clase de “sentencias” aún bajo el supuesto de que estén ejecutoriadas y ni siquiera bajo el entendimiento de que existe una necesidad de poner un final a los litigios decididos por una sentencia judicial con el ánimo final de poner fin a la incertidumbre<sup>29</sup>.

Ciertamente el acuerdo alcanzado por los litigantes dentro de un proceso judicial no puede ser contemplado como una simple conciliación, pues ésta por su naturaleza implicaría un simple acto contractual donde el factor definidor es el acuerdo inter partes, de forma tal que el conciliador no tiene más atribuciones que acercar a las partes<sup>30</sup>, lo cual como queda anotado no sucede ya que corresponde siempre al Juzgador precautelar que ese acuerdo no encubra la renuncia de un derecho.

Debe por tanto concluirse que nuestra legislación lo que reconoce es una peculiar forma de advenimiento, en donde el conciliador –juez- tiene atribuciones diferenciadas y que se justifican de la naturaleza especial de los derechos en discusión y cuya tutela es indispensable.

### **3.4 El tratamiento de los acuerdos alcanzados en la audiencia preliminar bajo la jurisprudencia ecuatoriana.**

Punto esencial para tratar esta temática es entonces abordar algunos fallos de la Corte Suprema de Justicia que han abordado precisamente el punto que ha sido materia de esta investigación.

De hecho, es valedero recordar que al tenor de lo previsto en el artículo 19 de la Ley de Casación, la triple reiteración de un fallo de casación constituye

---

<sup>29</sup> Cfr. Hernán Devis Echandía, Ob. Cit., p. 641

<sup>30</sup> Cfr. Alfredo Montoya Melgar, Ob. Cit., p. 705

precedente jurisprudencial obligatorio y vinculante para la interpretación y aplicación de leyes. Además, incluso el artículo 180 del Código Orgánico de la Función Judicial ha establecido actualmente como una de las funciones del pleno de la Corte Nacional de Justicia el “Desarrollar el sistema de precedentes jurisprudenciales, fundamentado en los fallos de triple reiteración”

Con esos parámetros en mente, es necesario revelar que los fallos de casación le han dado un tratamiento dispar a la figura en análisis. De hecho, un reciente fallo de la Corte Nacional de Justicia ha concluido que una conciliación debería producir el efecto de cosa juzgada, como se desprende del fallo que por su importancia cito a continuación:

*CUARTO.- Al haber dado al acta de finiquito el valor de sentencia ejecutoriada y al no haberse determinado en ella la disminución o renuncia de derechos por parte del trabajador, esta Sala considera que la mencionada acta tiene el valor necesario para ser tomada en cuenta, además, de acuerdo a lo establecido en el Código de Procedimiento Civil, concretamente en el Art. 833, ‘el juez procurará la conciliación y, de obtenerla quedará concluido el juicio’, es indudable que esta transacción se produjo en la audiencia de conciliación y consecuentemente el litigio concluyó, por lo que no es posible volver sobre lo mismo ya que de hacerlo, se atentaría contra la institución de la cosa juzgada.<sup>31</sup>*

Nótese sin embargo que el somero análisis que hizo la Corte Nacional de Justicia no entra sobre el fondo de la razón por la cual debe o no entenderse la figura de la cosa juzgada, menos aún si se afectaron derechos adquiridos o si debería haber alguna razón legal por la cual esa conciliación deba reputarse como inefectiva para generar efectos jurídicos, en especial aquel de impedir que un juez pueda revisar nuevamente la situación.

Por el contrario, hace algunos años la ya extinta Corte Suprema de Justicia sí emitió fallos de triple reiteración en donde se hace un análisis más exhaustivo y a criterio de quien redacta más apropiado y cercano a los principios de Derecho que resultan aplicables. De hecho, la entonces Tercera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia emitió fallos al menos en tres ocasiones, en donde partió de dos elementos esenciales, a saber: “a) Si se produjo el efecto de cosa

<sup>31</sup> Corte Nacional de Justicia, Primera Sala de lo Laboral y Social, Resolución No. 525-05, publicada en el E.E. 175 del 28 de julio de 2011

juzgada como derivación o consecuencia de la sentencia que aprueba el acuerdo al que se refiere el recurrente y al que habrían llegado las partes en la audiencia de conciliación realizada en el proceso incoado por el mismo actor contra la misma demandada...; y, b) Si el acuerdo a que se llegó en la audiencia de conciliación del mismo juicio descrito en el literal anterior tiene o no validez si se produjo el efecto de cosa juzgada”<sup>32</sup>.

En ese patrón de análisis, debe relevarse que en al menos los tres casos que han sido identificados y que por tanto formaron un fallo de triple reiteración y un precedente jurisprudencial de aplicación obligatoria, la Corte Suprema concluyó un análisis que por su pertinencia también se transcribe:

*CUARTA.- En cuanto a la alegación de cosa juzgada producen las siguientes reflexiones: 1.- El Art. 277 del Código de Procedimiento Civil señala que ‘La sentencia deberá decidir únicamente los puntos sobre que se trabó la litis y los incidentes que, originados durante el juicio, hubieren podido reservarse, sin causar gravamen a las partes, para resolverlos en ella’. De aquí se infiere que, por lo menos, en los procesos contenciosos como el verbal sumario, es indispensable que exista litis o contienda para que se produzca una decisión judicial que la ley denomina sentencia; 2.- Al tenor del precepto contenido en el Art. 61 del Código de Procedimiento Civil, ‘Juicio es la contienda legal sometida a la resolución de los jueces’. Pero para que haya contienda, es indispensable que exista contraposición, debate o pugna de intereses o derechos entre quien demanda (actor) y quien es llamado a juicio para que satisfaga la pretensión deducida o propuesta (demandado). Por tanto, sólo es posible la existencia de una ‘contienda legal’, después de separada la etapa de contestación a la demanda que en el juicio verbal sumario se produce en la audiencia de conciliación; 3.- En el Art. 848 del Código de Procedimiento Civil se ordena: ‘La audiencia de conciliación empezará por la contestación a la demanda, que contendrá las excepciones, dilatorias y perentorias, de que se crea asistido el demandado. Trabado así el litigio, el juez procurará la conciliación y, de obtenerla, quedará concluido el juicio’. Es decir, que el legislador ha previsto una forma sui generis de terminar un litigio, que es la conciliación o acuerdo de las partes, a instancia de la gestión conciliadora del juez. O expresado de otra manera, no es la sentencia del Juez lo que se requiere para dar por concluido el juicio, sino el acuerdo de las partes, lo cual resulta lógico toda vez que al producirse el acuerdo, desaparece la ‘contienda legal’ y por tanto ya no hay nada que decidir por falta de litigio; 4.- A criterio de la Sala, el acuerdo de las partes resultado de la conciliación a que se refiere el Art. 848 del Código Procesal, constituye una verdadera transacción; 5.- De lo expresado en los números precedentes de este considerando se deduce que la sentencia que al respecto emitió la Juez Segundo del Trabajo de Loja en el juicio previo No. 342 de 1993, en la que aprueba el acuerdo producido en la audiencia de conciliación del mismo juicio, (fojas*

<sup>32</sup> Corte Suprema de Justicia, Tercera Sala de lo Laboral y Social, Resolución No. 328-98, publicada en la Gaceta Judicial Serie XVI, No. 14, p. 3930

*66 a 67 vuelta), no puede servir para sustentar ninguna decisión judicial por ser legalmente inexistente y por consecuencia, deviene improcedente fundamentar esta resolución en dicha sentencia porque carece de valor legal, razón por la cual el recurso de casación propuesto sobre esta base resulta inepto.<sup>33</sup>*

Debo apartarme del criterio de la Corte Suprema respecto de que el acuerdo conciliatorio constituya una verdadera transacción, pues como quedó ya analizado en el primer capítulo de esta investigación, la transacción tiene otras peculiaridades y características propias. Más aún, si se considerare que es una transacción, entonces sería contradictorio concluir –como así lo hizo la Corte Suprema- que esa transacción no haya generado el efecto de cosa juzgada.

Sin embargo, resulta plenamente valioso el análisis que se hace en los precedentes jurisprudenciales antes analizados, sobre la posibilidad de que un acuerdo alcanzado dentro del proceso, donde no se ha llegado verdaderamente a la existencia de una contienda legal, donde no se ha trabado la litis ni el juez ha tenido la oportunidad de valorar la prueba que pudieren aportar o producirse a petición de las partes, entonces no puede producir el efecto de cosa juzgada sino que es plenamente revisable, menos aún puede servir de un instrumento para que se produzca la violación a un derecho de un trabajador o un mecanismo para perpetuar la renuncia de tal derecho cuando lo que pretende la legislación positiva es precisamente lo contrario.

Es cierto sin embargo que la posición antes invocada genera una clara situación de inseguridad, pues definitivamente abre la puerta a una cadena de procesos judiciales donde las partes incluso podrían dejar de lado el principio de buena fe que naturalmente encarna en un acuerdo logrado libre y voluntariamente, para de esta manera generarse incluso la posibilidad de armar una estrategia procesal en donde un trabajador acepte un determinado pago bajo el convencimiento de que posteriormente tratará de intentar una acción distinta y separada para recuperar el 100% de sus pretensiones.

---

<sup>33</sup> En idéntico sentido se pronunció la Corte Suprema de Justicia en las resoluciones 322-99 y 335-98, todas ellas publicadas en la Gaceta Judicial Serie XVI, No. 14, p. 3929-3932

Sin perjuicio de ello, tampoco puede dejarse de lado que si no se dejaría abierta tal puerta, entonces también el fin último del Derecho del Trabajo, como derecho social y protector de los trabajadores podría verse burlado y vulnerado. Del análisis de lo expuesto, debe concluirse que al menos tratándose de instituciones del Derecho Laboral, entonces la única fórmula que asegura plena seguridad a las partes es aquella en donde los derechos legítimos de un trabajador hayan sido debidamente satisfechos, pues en cualquier otro escenario, las diversas opciones procesales que se tengan para tratar de concluir una controversia, en cuanto lesionen legítimos derechos de un trabajador dejarían siempre abierta la puerta a que tales actuaciones sean revisadas a fin de corregir la desviación jurídica y ordenar los pagos que correspondiesen.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones:

- Inspirado sobre la situación dispar de los contratantes, Ecuador ha garantizado constitucional y legalmente el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, en virtud de lo cual un trabajador, bajo ninguna circunstancia tendría la potestad legal de renunciar a un derecho que le haya sido conferido, extendiéndose tal limitación, contrario sensu a lo que sucede en otros países, incluso al momento en que la relación laboral ha terminado.
- En la práctica, existen circunstancias procesalmente admitidas por las cuales se podría llegar legalmente a situaciones en donde tácitamente se produce una renuncia de derechos, como por ejemplo en caso de no ejercer el derecho a accionar la tutela judicial, en caso de un desistimiento de un proceso laboral o incluso cuando se llegare a decretar el abandono de la causa.
- Sin perjuicio de lo expuesto, con el principio antes enunciado como parámetro, la Constitución admite también la figura de la transacción en el área laboral, entendida ésta sin embargo bajo el supuesto de que se celebre ante autoridad –que debería vigilar su contenido- y que además no constituya tampoco una renuncia de derechos para el trabajador.
- Por otro lado, la legislación ecuatoriana prevé la posibilidad de que las partes litigantes de un conflicto individual de trabajo lleguen a un advenimiento, el cual puede darse con asistencia del Juez dentro de la primera audiencia del proceso oral laboral y que deberá ser aprobado por el Juez, incluso bajo el membrete de sentencia según lo refiere expresamente el Código del Trabajo.

- Por el momento en que tal acuerdo se produciría, aún no existiría una contienda legal propiamente dicha, pues las partes no han trabado la litis con la contestación a la demanda, menos aún se han presentado pruebas de las cuales se vean asistidas. De lo anterior, son inexistentes las posibilidades ciertas de que el Juez pueda haber verificado o validado lo que fue objeto del acuerdo entre los litigantes.
- La fórmula de terminación prevista por el proceso oral laboral, adquiere una particularidad y esencia que la hace distinta de la fórmula de acuerdo por transacción, en especial por su origen, momento procesal y fórmula de aprobación.
- En cualquier caso, aún con el membrete de sentencia, la circunstancia de que determinada actuación haya implicado una violación a un derecho de un trabajador, ha abierto la puerta a través de jurisprudencia de triple reiteración y por tanto un precedente obligatorio, a que la situación judicial sea revisada nuevamente, de forma tal que el acuerdo pactado por los litigantes durante una audiencia preliminar dentro del procedimiento oral laboral individual en Ecuador, no produce el efecto de cosa juzgada ni asegura por tanto la seguridad jurídica para los intervinientes de que la situación jurídica ha terminado y no se verán expuestos a otros procesamientos.
- Lo anteriormente descrito es uno de los casos en nuestro país en los cuales una decisión judicial que toma la forma de sentencia, aún cuando esté ejecutoriada, puede ser revisada por otro juez (en tanto no haya operado la prescripción).
- Sólo en el evento de que todos los derechos laborales adquiridos de un trabajador hayan sido satisfechos, entonces existirá plena seguridad jurídica para los intervinientes y se producirá un verdadero efecto de quedar liberada la parte empleadora de responsabilidades ulteriores.

**Recomendaciones:**

- Se sugiere que la Ley otorgue potestad administrativa expresa a fin de que exista una autoridad administrativa debidamente competente ante quien pueda ser otorgada una transacción en campo laboral como lo faculta el Código del Trabajo.
- El proceso oral laboral debería ser reformado a fin de que la conciliación entre las partes se produzca en un momento en el cual el Juez de Trabajo tenga ya las herramientas para evaluar que todo posible advenimiento no signifique transgresión de preceptos constitucionales o legales, especialmente respecto de la irrenunciabilidad de derechos.
- Con la reforma antes indicada, es entonces sería plenamente factible la denominación de sentencia que actualmente incluye el Código del Trabajo para la decisión del juez que aprueba el advenimiento, así como también se aseguraría la posibilidad de que se considere como cosa juzgada para evitar que existan nuevas revisiones del mismo tema.
- Bajo la normativa actual, el empleador litigante debe conocer que el advenimiento alcanzado durante el transcurso de una audiencia preliminar, no asegura plenamente el cierre del litigio, razón por la cual deviene en necesario buscar otras fórmulas que permitan alcanzar válidamente ese objetivo, sin dejar abierta la opción a posibles reclamos posteriores.

## BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. *Diccionario de Derecho Usual*. Tomo I., vigésimo sexta edición, Buenos Aires: Editorial Heliasta, 1998.
- CABANELLAS, Guillermo. *Tratado de Derecho Laboral*, Tomo I, Volumen 2, Buenos Aires, Editorial Heliasta, 1998.
- CAPÓN FILAS, RODOLFO, *Derecho del Trabajo*, La Plata, Librería Editora Platense, 1998. (KHA.1789.C361998)
- CHAVEZ DE BARRERA, NELLY, *Derecho Laboral Aplicado*, Quito, 2002
- DE LA CUEVA, MARIO, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, México, Editorial Porrúa, 2011.
- DEVIS ECHANDÍA, HERNANDO, *Nociones Generales de Derecho Procesal Civil*, Bogotá, Temis, 2009. (KKT.1710.D485 2009FGTVF)
- ELFFMAN, MARIO Y CASSINA JORGE LUIS, *Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Procesal Laboral*, en Revista de Derecho Laboral Tomo 1, Buenos Aires, Rubinzal – Culzoni Editores, 2007. (K19.L33.2007 v.1)
- ETALA, Carlos Alberto, *Interpretación y aplicación de las normas laborales*, Buenos Aires, Editorial Astrea, 2004
- FEFER, SERGIO A., *La cosa juzgada en el Procedimiento Laboral*, en Revista de Derecho Laboral Tomo 2, Buenos Aires, Rubinzal – Culzoni Editores, 2007. (K19.L33.2007 v.2)
- HUMERES MAGNAN, HÉCTOR Y HUMERES NOGUER HÉCTOR, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile, 2007. (KHF.1775.H86 1997)
- LARREA HOLGUÍN, JUAN, *Manual Elemental de Derecho Civil del Ecuador*, Quito, Corporación de Estudios y Publicaciones, 2005.
- MONTOYA MELGAR, ALFREDO, *Derecho del Trabajo*, Madrid, Editorial Tecnos, 2001. (KKT.1270. D47 M66 2001)
- PÉREZ, ANTONIO. *La seguridad Jurídica*, Segunda edición revisada, Barcelona, Editorial Ariel S.A., 1994.

RIVERA RIVERA, LUIS RAFAEL, *El Contrato de Transacción sus efectos en situaciones de solidaridad*, San Juan, Jurídica Editores, 1998

VESCOVI, ENRIQUE, *Teoría General del Proceso*, Segunda edición, Santa Fe de Bogotá, Editorial Temis, 1999

WALKER ERRÁZURIZ, FRANCISCO, *Derecho de las Relaciones Laborales*, Santiago de Chile, Editorial Universitaria, 2002.

## **CUERPOS LEGALES**

Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial No. 449 de 20 de octubre de 2008.

Código Civil, Codificación 2005-010, Suplemento del Registro Oficial No. 46 de 24 de junio de 2005.

Código del Trabajo, Codificación 2005-017, Suplemento del Registro Oficial No. 167 de 16 de diciembre de 2005.

Código de Procedimiento Civil, Codificación 2005-011, Suplemento del Registro Oficial No. 58 del 12 de julio de 2005

Código Orgánico de la Función Judicial, Suplemento del Registro Oficial No. 544 del 9 de marzo de 2009

Instructivo para la derivación de causas a centros de mediación, Registro Oficial 139 del 1 de agosto de 2007

## **JURISPRUDENCIA**

Corte Nacional de Justicia, Resolución No. 537-2005, Primera Sala de lo Laboral y publicada en el E.E. 77 del 15 de octubre de 2010

Corte Nacional de Justicia, Expediente 1203-06, Sala de lo Laboral y Social, publicado en el E.E. 175 del 28 de julio de 2011

Corte Nacional de Justicia, Primera Sala de lo Laboral y Social, Resolución No. 525-05, publicada en el E.E. 175 del 28 de julio de 2011

Corte Suprema de Justicia, Expediente No. 401-94, publicado en el Registro Oficial 810 del 26 de octubre de 1995

Corte Suprema de Justicia, Expediente No. 74-95, publicado en el Registro Oficial 876 del 2 de febrero de 1996.

Corte Suprema de Justicia, Expediente No. 143-97, publicado en el Registro Oficial 207 del 3 de diciembre de 1997.

Corte Suprema de Justicia, Tercera Sala de lo Laboral y Social, Resolución No. 322-98, publicada en la Gaceta Judicial Serie XVI, No. 14.

Corte Suprema de Justicia, Tercera Sala de lo Laboral y Social, Resolución No. 328-98, publicada en la Gaceta Judicial Serie XVI, No. 14.

Corte Suprema de Justicia, Tercera Sala de lo Laboral y Social, Resolución No. 335-98, publicada en la Gaceta Judicial Serie XVI, No. 14.

Gaceta Judicial N° LXXX, VI, Serie XIV, N°10, Pág. 2323, 29 de noviembre de 1985.

Gaceta Judicial, Año CIV, Serie XVII, número 13.

Gaceta Judicial Serie XIII, número 11.

Corte Nacional de Justicia, Resolución No. 1196-06, Primera Sala de lo Laboral y Social, publicada en el E.E. 77 del 15 de octubre del año 2010.

Sentencia dictada con fecha 11 de junio de 2012 en el proceso 2011-0449 sustanciado ante el Juzgado Séptimo de Trabajo de Pichincha.

### **RECURSOS ELECTRÓNICOS**

<http://lema.rae.es/drae/?val=transacción>

<http://lema.rae.es/drae/?val=transigir>