

La Nulidad como Protección del Derecho al Trabajo

La nulidad, es una figura jurídica que protege los derechos legítimos y principios fundamentales del ser humano, incluyendo los del trabajo; en tal razón para que opere la misma es necesario ampararnos en nuestra Constitución, especialmente en el Artículo 1 que refiere que el Ecuador es un estado constitucional de derechos y justicia; y, bajo este precepto comprender que siendo el sistema procesal un medio para la realización de la Justicia en la que se hacen efectivas las garantías del debido proceso, hay que seguir el proceso adecuado para llegar a la declaración de nulidad de actos que impliquen renuncia de derechos del trabajo; para alcanzar este fin, debemos coadyuvar la norma con el principio de la primacía de la realidad, es decir sujetarse estrictamente a la verdad del hecho, a esa verdad, que es un principio lógico del proceso y la prueba legalmente demostrada. El Código de Trabajo no es lo suficientemente claro en especificar como operaría la nulidad en materia laboral, por lo que debemos remitirnos a las normas citadas en el Código Civil, en concordancia con los principios y derechos del trabajo; para ello evoco los siguientes Artículos del Código Civil: el Artículo 1461 del Código Civil hace conocer que para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad, entre otros requisitos es necesario: “4.-Que tenga una causa lícita”. El Artículo 1483 dice: “No puede haber obligación sin una causal real y lícita...”. El Art. 1697 manda que: “Es nulo todo acto o contrato a que falta alguno de los requisitos que la ley prescribe para el valor del mismo acto o contrato, según su especie y la calidad o estado de las partes. La nulidad puede ser absoluta o relativa”. El Artículo 1698 del Código Civil, dice: “La nulidad producida por un objeto o causa ilícita, y la nulidad producida por la omisión de algún requisito o formalidad que las leyes prescriben para el valor de ciertos actos o contratos en consideración a la naturaleza de ello, y no a la calidad o estado de las personas que los ejecutan o acuerdan, son nulidades absolutas. Hay asimismo nulidad absoluta en los actos y contratos de personas absolutamente incapaces. Cualquiera otra especie de vicio produce nulidad relativa, y da derecho a la rescisión del acto o contrato”. En relación con esta norma el Artículo 1699 del Código Civil indica: “La nulidad absoluta puede y debe ser declarada por el juez, aún sin petición de parte, cuando aparece de manifiesto en el acto o contrato, puede alegarse por todo el que tenga interés en ello, excepto el que ha ejecutado el acto o celebrado el contrato, sabiendo o debiendo saber el vicio que lo invalidaba; puede asimismo pedirse por el ministerio público, en interés de la moral o de la ley; y no puede sanearse por la ratificación de las partes, ni por un lapso que no pase de quince años”.

En virtud de la base jurídica indicada, y tomando en consideración que causa ilícita es aquella prohibida por la ley; podría inicialmente entenderse que la acción de nulidad propuesta por un trabajador debería ser absoluta, más al poder ser subsanada por las partes a mi criterio aplicaría la nulidad relativa; es necesario dejar sentado que es complejo aplicar las normas civiles en asuntos laborales, por lo que insisto en

recomendar la creación de normas y procedimientos estrictamente aplicados a materia laboral como un derecho protector, para ello como ejemplo, basta tener en cuenta que si bien el Art. 1699 del Código Civil, dice: “puede alegarse por todo el que tenga interés en ello, excepto el que ha ejecutado el acto o celebrado el contrato, sabiendo o debiendo saber el vicio que lo invalidaba”; es claro que esta última parte no es aplicable en materia laboral, por cuanto la autonomía de la voluntad tiene sus límites en razón del principio protectorio, es decir que es indiferente el hecho de que el trabajador haya ejecutado el acto o celebrado el contrato, sabiendo o debiendo saber el vicio que lo invalidaba, es decir que hubo renuncia de derechos, aunque exista conocimiento por parte del trabajador en consentir la renuncia de ciertos derechos, la ley no lo permite, pasando a ser la misma, la que finalmente en defensa de los derechos fundamentales del ser humano, aplique la nulidad apartándose de la concepción civil y acuñando como concepción la determinada en los principios del derecho del trabajo, es decir que se aplicará lo más favorable al trabajador.

Dr. Paulo Gárate R.

MAGISTER EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL