



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**  
AREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA  
**CARRERA DE DERECHO**

**TÍTULO:**

**“INCONGRUENCIA JURÍDICA EN LA  
PRESCRIPCIÓN DE LOS DERECHOS DEL  
TRABAJADOR Y EL PRINCIPIO DE  
IRRENUNCIABILIDAD”.**

**TESIS PREVIA A OPTAR POR  
EL TITULO DE ABOGADO**

**AUTOR:**

**DANNY FABRICIO RODRIGUEZ RUEDA**

**DIRECTOR:**

**Dr. VINICIO ORTEGA GONZAGA Mg. Sc.**

*LOJA – ECUADOR*

*2013*

## CERTIFICACIÓN

***Dr. Vinicio Ortega Gonzaga Mg. Sc.***

CATEDRÁTICO DE LA CARRERA DE DERECHO, DEL ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

### CERTIFICO:

Haber revisado la presente tesis para la obtención del título de Abogado, realizada por el postulante: **DANNY FABRICIO RODRÍGUEZ RUEDA**, con el título: **“INCONGRUENCIA JURÍDICA EN LA PRESCRIPCIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR Y EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD”**, la cual ha sido desarrollada bajo mi dirección, cumpliendo al momento con todos los requisitos de fondo y forma establecidos por el respectivo reglamento de la Universidad Nacional de Loja para los trabajos de esta categoría, por lo que autorizo su presentación, para la defensa y sustentación ante el Tribunal correspondiente.

Loja, 15 de Febrero del 2013



***Dr. Vinicio Ortega Gonzaga Mg. Sc.***  
*DIRECTOR DE TESIS*

## AUTORÍA

Yo **DANNY FABRICIO RODRÍGUEZ RUEDA** declaro ser autor(a) del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de las mismas.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi tesis en Repositorio Institucional- Biblioteca Virtual.

Autor: **DANNY FABRICIO RODRÍGUEZ RUEDA**

Firma:.....

Cedula:.....

Fecha: Mayo del 2013

## AGRADECIMIENTO:

Dejo constancia de mi perenne gratitud a la Universidad Nacional de Loja, y en especial a su prestigiosa Carrera de Derecho en la persona de sus dignísimas autoridades. De igual manera expreso mi gratitud a los brillantes catedráticos que han participado en mi formación profesional y de manera especial al **Dr. Vinicio Ortega Gonzaga**, preclaro catedrático, que con mística y dedicación dirigiera el presente trabajo de investigación.

.....  
**DANNY FABRICIO RODRÍGUEZ RUEDA**

## **DEDICATORIA**

*Este trabajo es dedicado a Dios quien con su bendición ha permitido que siga en este mundo, pero sobre todo se la dedico a mis padres quienes han sido el pilar fundamental para hacer de mi persona un hombre de bien, por brindarme su apoyo incondicional, y a mi esposa y a mi hijo Dylan Sebastián porque son el motivo de seguir en pie, para alcanzar logros que a futuro rendirán sus frutos en mi campo profesional.*

.....

**DANNY FABRICIO RODRÍGUEZ**

## **TABLA DE CONTENIDOS**

**PORTADA**

**CERTIFICACIÓN**

**AUTORIA:**

**AGRADECIMIENTO:**

**DEDICATORIA**

**1. TÍTULO**

**2. RESUMEN**

**ABSTRACT**

**3. INTRODUCCIÓN**

**4. REVISIÓN DE LITERATURA**

**4.1. MARCO CONCEPTUAL**

4.1.1. DERECHO DEL TRABAJO

4.1.2. EL TRABAJADOR

4.1.3. EL EMPLEADOR

4.1.4. EL JUICIO ORAL EN MATERIA LABORAL.

4.1.5. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD LABORAL

4.1.6. PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD LABORAL.

4.1.7. PRINCIPIO INDUBIO PRO-OPERARIO

4.1.8. REMUNERACIÓN, SALARIO Y SUELDO

4.1.9. LA PRESCRIPCIÓN

**4.2. MARCO DOCTRINARIO**

4.2.1. APROXIMACIÓN DOCTRINARIA DEL DERECHO LABORAL

4.2.2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL TRABAJO

4.2.3 EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD LABORAL.

4.2.4. INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN LABORAL.

4.2.5 EL RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR PARA DEL TRABAJADOR

**4.3. MARCO JURÍDICO**

**4.3.1. PRESCRIPCIÓN LABORAL**

### **4.3.2. EL CÓDIGO DEL TRABAJO**

#### 4.3.3. DERECHOS ATRIBUIDOS AL TRABAJADOR.

##### 4.3.3.1 PRINCIPIOS RECTORES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

##### 4.3.3.2 DERECHOS LABORALES

### **4.3.4. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

#### 4.3.4.1 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

### **4.3.5. ANÁLISIS DE LA LEGISLACION COMPARADA**

#### 4.3.5.1 LEGISLACIÓN ARGENTINA

#### 4.3.5.2 LEGISLACIÓN CHILENA

## **5. MÉTODOS Y TÉCNICAS**

### **5.1. MATERIALES**

### **5.2 MÉTODOS**

#### 5.2.1 MÉTODO CIENTÍFICO

#### 5.2.2 EL MÉTODO SINTÉTICO

#### 5.2.3 MÉTODO INDUCTIVO-DEDUCTIVO

#### 5.2.4 MÉTODO EXEGÉTICO

#### 5.2.5 MÉTODO COMPARATIVO

#### 5.2.6 MÉTODO ESTADÍSTICO

#### 5.2.7 MÉTODO ANALÍTICO

### **5.3 TÉCNICAS**

#### 5.3.1 TÉCNICA DE LA ENCUESTA

#### 5.3.2 TÉCNICA DE LA ENTREVISTA

#### 5.3.3 TÉCNICA DEL FICHAJE BIBLIOGRÁFICO

## **6. RESULTADOS**

### 6.1 RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS

### 6.2 RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS

### 6.3 ESTUDIO DE CASOS

## **7. DISCUSIÓN**

### **7.1 VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS**

#### 7.1.1. OBJETIVO GENERAL

#### 7.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

**7.2 CONTRASTACION DE HIPÓTESIS**

**7.3 FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA DE REFORMA.**

**8. CONCLUSIONES**

**9. RECOMENDACIONES**

9.1 PROPUESTA DE REFORMA LEGAL

**10. BIBLIOGRAFÍA.**

**11. ANEXOS**

**ANEXO: 1 FORMULARIO DE ENCUESTA**

**ANEXO: 2 FORMULARIO DE ENTREVISTA**

**ANEXO: 3 PROYECTO DE TESIS**

**INDICE**



## **1. TÍTULO**

**“INCONGRUENCIA JURÍDICA EN LA PRESCRIPCIÓN  
DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR Y EL  
PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD.”**

## **2. RESUMEN**

El deber de trabajar es ineludible para todo individuo de la especie humana, por lo que el ordenamiento jurídico ecuatoriano manifiesta que el trabajo es obligatorio con las limitaciones prescritas en las leyes. Es pues una obligación social para toda persona en edad y en condiciones de trabajar, hacerlo para aportar al desarrollo de esa sociedad a la que pertenece.

La legislación del trabajo y su aplicación se sujetan a los principios del derecho social, el cual es un derecho de protección a la parte más débil de la relación obrero-empleador. Por ello, el derecho del trabajo, como derecho social, contiene normas y principios aceptados universalmente, entre los que se destaca el de irrenunciabilidad e intangibilidad laboral.

Por lo expuesto, tenemos que distinguir al derecho laboral como un derecho especial; y que, por lo tanto, merece especial estudio, puesto que sus normas como lo he mencionado tienden a equilibrar por efecto de la ley la descompensación económica y de poder de los tenedores de los medios de producción con la clase obrera históricamente antagónica a esta.

La presente investigación se fundamenta en el carácter irrenunciable de los derechos laborales, considerándose que toda estipulación en contrario es absolutamente nula, por medio de la declaración de la irrenunciabilidad laboral se efectiviza el principio protector del trabajo garantizado por el Estado como medio para alcanzar una vida digna y justa de los trabajadores.

En el presente estudio abordo un problema jurídico de profunda resonancia social, que consiste en que actualmente la aplicación de la figura jurídica de la prescripción proveniente de actos o contratos laborales, ha limitado el ejercicio de reclamación de los trabajadores, cuanto pretenden demandar la reparación de un derecho conculcado o vulnerado.

Respecto a la problemática, expongo un amplio contenido teórico y doctrinario específicamente a lo relacionado con los principios laborales de irrenunciabilidad e intangibilidad laboral.

Finalmente hago hincapié en la necesidad de incorporar una reforma jurídica declarando como imprescriptible a las acciones provenientes de actos o contratos laborales, este trabajo es corroborado con la realización de un estudio de campo con respecto a la problemática a investigar, para lo que se ha recabado el criterio de un grupo de funcionarios y operadores de justicia, quienes han manifestado sus criterios y opiniones con respecto a la temática propuesta. Se complementa además el estudio con la elaboración de la casuística respectiva, conclusiones, recomendaciones, y la propuesta de reforma legal.

## **ABSTRACT**

The duty to work is unavoidable for every individual of the human species, so that the Ecuadorian legal states that work is compulsory with the limitations prescribed by law. Is it a social obligation for any age and able to work, do so to contribute to the development of the society to which it belongs.

Labour laws and their application are subject to the principles of social, which is a right of protection to the weakest part of the employee-employer relationship. Thus, labor law, as a social right, contains universally accepted standards and principles among which the inalienability and inviolability of labor.

For these reasons, we have to distinguish the labor law as a special right, and that, therefore, deserves special study, since their rules as I mentioned tend to balance the effect of the law and the economic imbalance of power holders of the means of production with the working class historically antagonistic to this.

This research is based on the inalienable character of labor rights, considering that any provision to the contrary is absolutely zero, through the statement of work is put into effect indispensability protective work principle guaranteed by the state as a means to achieve a life dignity and justice for the working class.

The present study evaluated a legal problem of deep social resonance, currently applying the legal concept of the prescription from acts or labor contracts has limited the exercise of workers claim intended as demand for repair of a right infringed or violated.

Regarding the problems expose a broad theoretical and doctrinal content specifically related to the labor principles of inalienability and inviolability labor.

Finally I emphasize the need to incorporate a legal reform as imprescriptible declaring the actions arising from acts or labor contracts, this work is corroborated by conducting a field study about the problem to investigate, to what has been collected on a set of criteria and judicial officials who have expressed their views and opinions regarding the proposed theme. It also complements the study of the development of casuistry respective conclusions, recommendations, and legal reform proposal.

### 3. INTRODUCCIÓN

La Constitución de la República del Ecuador ha tenido una serie de cambios en el transcurso de la historia, pero el cambio más significativo es que se concibe a la relación laboral como un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantiza a la clase trabajadora el pleno respeto de su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas, el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

El ordenamiento jurídico laboral, con el propósito de precautelar y garantizar los derechos de los trabajadores ha incorporado algunos principios de aceptación universal como el de irrenunciabilidad e intangibilidad, sin embargo la ley positiva concretada en el Código del Trabajo, admite la figura jurídica de la prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos laborales.

Por esta razón, por medio de la presente investigación pretendo demostrar que existe incoherencia jurídica entre el principio de irrenunciabilidad y la figura jurídica de la prescripción laboral. El Código del Trabajo ecuatoriano menciona que carece de validez cualquier estipulación contractual en la que el trabajador, de manera expresa o tácita, renuncie a cualquiera de sus derechos laborales, la prescripción es sí implica una renuncia tácita de derechos.

El desarrollo de la presente investigación se encuentra estructurada de la siguiente manera: resumen en castellano y traducción al inglés, introducción, **marco conceptual**, estructurado de la siguiente manera: conceptos de

prescripción, clases de prescripción, principio de irrenunciabilidad, principio de intangibilidad laboral, principio de indubio pro-operario; **marco jurídico**: en el cual se analiza la Constitución de la República del Ecuador, Código Civil, Código del trabajo; **marco doctrinario**: contiene el análisis del principio de Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

Además constan los resultados obtenidos a través de las encuestas y entrevistas propios de la investigación de campo, los que han sido sometidos al análisis e interpretación.

En la discusión, se procede a verificar los objetivos, contrastar la hipótesis propuesta en el proyecto de tesis, y argumentar la fundamentación jurídica para plantear las reformas legales.

Finalmente se pone a consideración de las Autoridades académicas y de la comunidad en general, las conclusiones, recomendaciones, y la propuesta de reforma legal al artículo 4 y 635 del Código del Trabajo.

## **4. REVISIÓN DE LITERATURA**

### **4.1. MARCO CONCEPTUAL**

#### **4.1.1. DERECHO DEL TRABAJO**

Cabanellas Guillermo; manifiesta que, “El derecho del trabajo o legislación laboral es una rama del Derecho, cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales”<sup>1</sup>.

Al respecto de lo mencionado puedo comentar que el Derecho del Trabajo es un derecho autónomo, equivale a decir que tiene sustantividad propia, porque se encarga de regular un complejo de relación jurídica propia, distinto del que se ocupan las otras ramas del Derecho y que lo hace con principios, instituciones y normas especiales, diferentes de las que integran esas otras ramas del Derecho.

La legislación laboral ecuatoriana en su estructuración como cuerpo de normas, busca dar soluciones justas a la problemática laboral. Se propone en primer lugar, asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la persona humana.

---

<sup>1</sup>CABANELLAS, de Torres, DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL. Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L. 1993.



En segundo lugar, compensar la inferioridad económica de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente.

#### **4.1.2. EL TRABAJADOR**

“El trabajador es la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra”<sup>2</sup>.

Concuero con la definición de Cabanellas, son trabajadores quienes ejercen algún tipo de actividad remunerada bajo relación de dependencia o por cuenta propia. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no. La condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo, ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida es que puede no sólo subsistir si no también sentirse útil y desarrollar habilidades y destrezas.

Al trabajador se lo configura como sujeto del contrato de trabajo y lo será quien voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

---

<sup>2</sup>CABANELLAS, de Torres. Ob. Cit. Pág. 78

La actividad ha de ser libre o voluntariamente así como debe ser retribuida y esta retribución del trabajo recibe el nombre de salario. La generalidad de los ordenamientos jurídicos parte de la noción de trabajo dependiente como objeto regulado por el derecho del trabajo.

#### **4.1.3. EL EMPLEADOR**

El tratadista Tandazo Román Carlos menciona; “Por su parte el empleador es la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio”<sup>3</sup>.

Dando un breve comentario de manera general el empleador es aquel que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. Así mismo el término empleador está originado en la relación de trabajo. Ya que el empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo.

El empleador es la otra parte que interviene en el contrato individual de trabajo, que puede ser persona natural o jurídica, o entidad pública o privada, que requiere de la fuerza de trabajo de la otra parte (trabajador), en sus procesos de producción de bienes o servicios.

---

<sup>3</sup>TANDAZO ROMÁN, Carlos.- “**DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Y PRACTICA LABORAL**”.- Edición 2010- Loja – Ecuador.- Pág. 28

El empleador, a diferencia del trabajador, puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. Las Compañías y Asociaciones son empleadores, por cuanto son personas jurídicas, ficticias y con capacidad legal para ejercer derechos y contraer obligaciones civiles y ser representadas judicial y extrajudicialmente.

#### **4.1.4. EL JUICIO ORAL EN MATERIA LABORAL.**

En la sustanciación de los procesos laborales se emplea la técnica de la oralidad, en que las actuaciones se realizan a través de la expresión oral, aunque también se dispone que se recojan constancias escriturales de tales actuaciones, como la demanda, la contestación de la demanda, el anuncio de pruebas, que si bien se produce de manera verbal, tiene que ser presentada en forma escrita de modo que claramente se establezca la postura del actor y del demandado, y pueda trabarse la litis sin dejar lugar a dudas, así como el determinar las pruebas solicitadas con precisión para permitir una cabal evaluación a cargo del juzgador.

Actualmente la oralidad es un proceso universalmente considerado como un medio para la realización de la justicia, debiendo procurar para ello la simplificación, la uniformidad, la eficacia y la agilidad. Se sustenta básicamente en los siguientes principios: Inmediación, concentración, publicidad, dispositivo, contradicción y lealtad procesal.

A través de la oralidad, el sistema de administración de justicia se ha visto beneficiado, pues, este sistema facilita el ejercer de mejor manera el derecho a la legítima defensa, permite a las partes expresarse de mejor manera y más directamente ante el juez, además posibilita a los litigantes y al juez escuchar la versión respecto del tema en discusión, y permite exponer de forma oral sus pruebas y alegatos. Sin embargo, la oralidad no debe ser un sistema que únicamente lo deben acatar los operadores de justicia, sino también es un sistema que exige a las partes y a su defensores, capacitarse, con el fin de evitar improvisación dentro del proceso.

En este sentido los abogados deben con anterioridad investigar el tema de discusión, con el fin de exhibir documentos y testigos idóneos para mejorar la eficiencia y el tiempo de duración del proceso.

“La incorporación de la oralidad en los procedimientos de la administración de justicia en materia laboral, ha hecho que los juicios se emitan con mayor transparencia, y celeridad, garantizando de ésta manera a las partes “mayor control en cuanto a las decisiones judiciales, así como la independencia al momento de dictar sentencia, evitando que intereses particulares obstruyan la prosecución de la justicia”<sup>4</sup>. Dando un comentario al respecto, concuerdo con el tratadista ya que el procedimiento oral en materia laboral es más ágil y cumple con los principios constitucionales.

---

<sup>4</sup>PÁEZ, Andrés. **EL NUEVO PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS DE TRABAJO**. Ediciones Legales S.A. Quito Ecuador 2005. Pág.28.

#### 4.1.5. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD LABORAL

Este principio establece la imposibilidad de privarse, aún por voluntad de parte, de los derechos concedidos por la legislación laboral.

“En materia laboral aún a voluntad de parte expresada libremente, siesta conlleva una renuncia a un derecho que la ley otorga, se entiende que es ABSOLUTAMENTE NULA: no es permitido privarse, aún por voluntad, de las posibilidades o ventajas establecidas en su provecho por la legislación laboral”<sup>5</sup>.

De lo manifestado puedo decir que por renuncia de derechos se entiende el acto jurídico en virtud del cual el titular se despoja de algunos derechos que le corresponden a favor o en beneficio de otra persona. En las relaciones laborales están comprometidos los intereses individuales del trabajador, pero están igualmente los de las personas que de él dependen económicamente, los de los demás trabajadores y los de la sociedad en general. Es decir, derechos tales como: principio de legalidad al suscribir las cláusulas del contrato individual de trabajo, de duración máxima de la jornada de labor, el derecho a vacaciones, al fondo de reserva y a las indemnizaciones por riesgos del trabajo, etc. El trabajador no podrá en ningún momento renunciar a los derechos laborales anteriormente citados.

---

<sup>5</sup>CARRIÓN CUEVA, Luis.- **El Juicio Oral Laboral**.- Teoría, práctica y jurisprudencia.- Edición Cueva Carrión. 2009. Pág. 133

Para mejor comprensión de esta disposición debemos decir que, en general, en la legislación ecuatoriana la renuncia de derechos no está prohibida; los ecuatorianos podemos renunciar a nuestros derechos patrimoniales o podemos cederlos si es que esa es nuestra voluntad, por ejemplo, podemos renunciar a nuestros derechos hereditarios en favor de nuestros hermanos. Sin embargo, en el caso de los derechos del trabajador se hace una excepción a este principio general, por lo tanto, está prohibida la renuncia de los derechos laborales expresamente establecidos en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código del Trabajo.

#### **4.1.6. PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD LABORAL.**

“Respecto a la intangibilidad cabe mencionar que por disposición constitucional el Estado se encuentra obligado a garantizar la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, es decir, que estos no sean, disminuidos, desconocidos o tocados”<sup>6</sup>. Sobre lo transcrito puedo manifestar que sobre la aplicación de este principio es defendido tenazmente por los trabajadores, especialmente por las organizaciones sindicales, ya que usualmente en la contratación colectiva se establecen en forma progresiva, mejoras y beneficios diferentes o superiores a los que tienen los demás trabajadores, y no puede ninguna norma estatal, ni siquiera ningún convenio internacional, desmejorar o quitar los derechos que se han logrado con la contratación colectiva.

---

<sup>6</sup>DE LA VILLA GIL, Luis. **“EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES”**. En: Revista de Política Social. No. 70. Instituto de Estudios Políticos. Madrid. 1970. Pág. 155.

La intangibilidad, constituye una tutela a los derechos de los trabajadores, que protege que estos no sean desconocidos por actos normativos (leyes, reglamentos, decretos, etc.)

Uno de los derechos irrenunciables en el ámbito laboral, es el derecho a la seguridad social. La seguridad social es entendida como un derecho que le asiste a toda persona de acceder, por lo menos a una protección básica para satisfacer estados de necesidad.

Se debe destacar que de forma coordinada con la Ley de Seguridad Social, el empleador está obligado a inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS, desde el primer día, comunicando la entrada y salida de sus empleados en forma inmediata y oportuna, al igual que las modificaciones de los salarios, accidentes y enfermedades del trabajador; además el empleador deberá pagar los aportes mensuales y los fondos de reserva cada año.

La Constitución de la República del Ecuador garantiza el derecho a la seguridad social a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, en actividades para el auto-sustento en el campo, en toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en desempleo.

De estos grupos, el más desprotegido es, sin duda, el de las amas de casa, que hasta el momento según estadísticas del Instituto Ecuatoriano de

Estadística y Censo han logrado ingresar al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

#### **4.1.7. PRINCIPIO INDUBIO PRO-OPERARIO**

Es el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma, el que sea más favorable al trabajador.

Sólo se puede recurrir a este principio en caso de DUDA, para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación engendra en sí misma varios sentidos. No es posible utilizar el principio para corregir ni para integrar una norma.

“La regla debe ser aplicada en casos de auténtica duda para valorar el verdadero alcance de la norma o de los hechos, escogiendo entre ellos el sentido que más le favorezca al trabajador. No significa ello que pueda ser utilizado para suplir omisiones ni mucho menos para suplir la voluntad del legislador; o el sentido claro y preciso de la norma; o cuando de los hechos no pueda válidamente aducirse la duda. El principio **“INDUBIO PRO-OPERARIO”**, establece que en caso de duda se aplicará en la forma más aplicable al trabajador, de manera que cuando existan normas oscuras o convenios ambiguos, se interpretarán las mismas con un sentido protector e inclinado hacia el obrero, favoreciéndole como dispone la ley”<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup>SALAZAR, Miguel Gerardo. **“CURSO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO”**. 2ª Edición. Editorial Temis, Bogotá. Pág.55



En torno a lo manifestado puedo decir que la legislación laboral, en cuanto a este aspecto, dispone que: "en caso de duda en cuanto al alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales o administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores", no obstante esta norma legal es restrictiva, no únicamente el principio pro-operario debe ser considerado para su aplicación por los funcionarios judiciales o administrativos, pues en estricto cumplimiento de la jerarquía constitucional, deberá entenderse que aún en el ámbito mismo de la relación laboral (empleador-trabajador) se debe aplicar tal principio.

Personalmente considero que si bien este principio se encuentra enunciado y comprendido en términos generales como de protección a los trabajadores, diversas son las formas en que se expresa:

- a) La regla "indubio pro-operario".
- b) La regla de la norma más favorable.
- c) La regla de la condición más beneficiosa.

#### **4.1.8. REMUNERACIÓN, SALARIO Y SUELDO**

**REMUNERACIÓN.** "Es la equivalencia en dinero que se paga al trabajador a cambio de su fuerza de trabajo, y es calculada en virtud del tiempo socialmente necesario utilizado en producir.

**SALARIO.** Es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo.

El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables.

**SUELDO.** La remuneración que por igual concepto corresponde al empleado”<sup>8</sup>.

Las conceptualizaciones expuestas sobre: remuneración, salario y sueldo, guardan similitud en cuanto son valores monetarios que el empleador ya sea público o privado entrega al trabajador o empleado por la labor realizada en virtud de un contrato. Comúnmente el concepto salario se emplea para hacer referencia al valor monetario que el contratista o empleador consigna al obrero sujeto a un contrato ya sea: parcial, a destajo, por tarea, por obra cierta, a jornal.

El sueldo comúnmente se utiliza para definir al valor consignado al empleado de forma mensual y periódica, ya sea en virtud de un contrato indefinido.

El término sueldo se utiliza en el derecho administrativo, por concepto de las remuneraciones en el sector público.

---

<sup>8</sup>CARRIÓN CUEVA, Luis. Ob. Cit. Pág. 155

#### 4.1.9.LA PRESCRIPCIÓN

“Es el modo de adquirir un derecho y extinguir una obligación por el transcurso del tiempo. La prescripción a la que se refiere es la liberatoria, es indudable que la prescripción del plazo extingue el derecho de aquel y crea un derecho del empresario a la titularidad de las cantidades adeudadas e incluso le asigna un derecho a oponerse válidamente la pretensión del acreedor a percibir el importe de su crédito, lo que es prescripción adquisitiva para uno, es liberatoria para otro.

La prescripción liberatoria es una excepción para repeler una acción por el solo hecho que el que la entabla ha dejado durante un tiempo de intentarla o de ejercer el derecho al cual se refiere y por el solo silencio o inacción del acreedor por el tiempo asignado por la ley queda libre el deudor de toda obligación”<sup>9</sup>.

“La prescripciones un instituto jurídico por el cual el transcurso del tiempo produce el efecto de consolidar las situaciones de hecho, permitiendo la extinción de los derechos o la adquisición de las cosas ajenas”.<sup>10</sup>

Personalmente considero que la prescripción es una forma de extinción de la acción en el transcurso del tiempo, en el contexto del derecho laboral, es la abstención del ejercicio de un derecho, por inactividad o desinterés.

---

<sup>9</sup> GIORLANDINI, Eduardo.- **Derecho del Trabajo**. Algunas Cuestiones del Derecho Laboral.- Equipo Federal de trabajo.- Colombia. Pág. 123

<sup>10</sup>IBIDEM. Pág. 123

## **4.2. MARCO DOCTRINARIO**

### **4.2.1. APROXIMACIÓN DOCTRINARIA DEL DERECHO LABORAL Y EL DERECHO SOCIAL.**

El tratadista Julio César Trujillo manifiesta que el derecho del trabajo es el “conjunto de principios, instituciones y normas que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, cualesquiera sean las modalidades y condiciones del trabajo”<sup>11</sup>. Dando un comentario acerca de lo anotado puedo decir que es interesante notar que este autor habla no sólo de leyes, sino también de instituciones, que servirán para la reivindicación de los intereses de los trabajadores. Esto significa que el Derecho del Trabajo está también en el conjunto de ideas que enseñan el camino a los trabajadores para conseguir sus objetivos, es decir, incluso en los partidos políticos que representan a los trabajadores. Asimismo, el Derecho del Trabajo está en la fuerza de las organizaciones de trabajadores que constituyen un baluarte de sus propios intereses. Por su parte, según García Oviedo; “El Derecho Social es el conjunto de principios, normas e instituciones, encaminadas a remediar la mala organización del trabajo y la injusta distribución de la riqueza”.<sup>12</sup> Dando un comentario acerca de derecho social puedo decir que es el que se encarga de distribuir la riqueza en la sociedad, es menester hacer un repaso sobre la denominada “cuestión social”, como fenómeno de la sociedad antagónica.

---

<sup>11</sup>TRUJILLO, Julio César. **DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I.** Tercera Edición. Edit. Centro de Publicaciones de la Universidad Católica del Ecuador. Quito-Ecuador. Agosto 2008. Pág. 13

<sup>12</sup>Ibídem. Pág. 8.

El término cuestión social empieza a ser empleado a fines del Siglo XVIII para denominar al conjunto de problemas que surgen con la nueva organización del trabajo industrial. La "cuestión social" trata de los problemas que existen entre los trabajadores y el gobierno, los cuales no logran una salida a la crisis formando mutualistas, sindicatos, asociados y buscando la atención de los gobiernos.

La gente del sector rural es atraída a las ciudades por la comodidad que les brinda, de esta forma surge el urbanismo; sistema que pronto dejará de existir ya que las ciudades no estaban preparadas para recibir tal cantidad de gente del medio rural. Los emigrantes campesinos al no poder enfrentar los grandes dilemas de las ciudades, como: la mal higiene, una difícil obtención de alimentos y las malas viviendas, entre otras, genera deficientes situaciones sanitarias, que conllevan a una mala salud poblacional con enfermedades de todo tipo. Estos problemas que afectan a la sociedad permanecen hasta mediados del Siglo XX. A esto se suma los problemas de la inflación monetaria convirtiéndose en un factor inquietante para las clases laborales, debido a que imposibilita el ahorro y anula las buenas condiciones de vida.

"La miseria se hace cada vez más difícil de remontar y para poder subsistir, se entregan al crédito usurero los comerciantes y debido a esto surgió las agencias de empeño y la caja de crédito popular, en importantes ciudades europeas.

Durante este período no existía legislación laboral, el trabajador con sus ahorros debía pagar las contingencias e impedimentos físicos para poder subsistir. Solo los funcionarios del Estado gozaban de un sistema de retiro.

La desprotección legislativa abarcó al trabajo infantil y al trabajo laboral femenino, la jornada de trabajo excedía las doce horas diarias y no tenía un límite máximo. Pero en 1907 se hace obligatorio el descanso dominical.”<sup>13</sup>

En estos años la seguridad industrial es un concepto desconocido, ocurría más de 1000 accidentes al año por cada 10.000 trabajadores. La gente de la población ya cansada con los problemas de alcoholismo, el juego, la prostitución, la usura, la mala educación y las malas viviendas, hacen un llamado al Estado para que busque una solución contra estos problemas, surgiendo de este modo el movimiento laboral en los centros de apogeo comercial.

Del concepto restringido de la cuestión social que se tenía en la primera etapa, concepto que aún ahora no ha desaparecido del todo, proviene la identificación de ella con el problema obrero de la sociedad industrial clasista. En efecto, la industria de la máquina en las actividades productivas dio origen a la industria, que cada día se amplía con los nuevos descubrimientos de la ciencia y la técnica; con la gran industria aparece la necesidad de acumulación de capitales y la concentración de ingentes masas de obreros en búsqueda de empleo en el

---

<sup>13</sup>Ibídem. Pág. 55

taller artesanal, en el agro y en las propiedades de quienes aportaban los capitales.

“Los grandes capitales que necesitaba la industria y el comercio, en esta época de la historia, proviene de la acumulación colectiva de capitales y de la colaboración de los pequeños capitalistas que se agrupaban en nuevas formas de organización social, entre las cuales se encuentra el sistema de trabajo por cuenta ajena, que apareció primeramente en la industria textil, de preferencia en la exportación.

Con todo esto desapareció la organización familiar y patriarcal de la antigua industria, y a las relaciones sociales en las que el maestro compartía las fatigas del trabajo, lo mismo que las consecuencias de la permanencia en un hogar común, con sus aprendices y operarios, sustituyeron relaciones jurídicas en las que la mano de obra se convirtió en una mercancía sujeta a todas las fluctuaciones de la oferta y de la demanda.”<sup>14</sup>

En el campo estrictamente laboral, a la multitud de trabajadores adultos, se sumaron las mujeres y los menores, y se añadió la progresiva pero constante mecanización que permitía reducir o eliminar el trabajo humano en una serie de actividades productivas, y en un momento dado, la remuneración y las condiciones de trabajo eran fijadas unilateralmente por el empleador, que podía prescindir de los servicios de quien no las aceptaba, en la seguridad de que por

---

<sup>14</sup>IBÍDEM. Pág.68

uno que rehusara tales condiciones, se presentaría varios que las aceptarían agradecidos.

En estas circunstancias, las jornadas de catorce y dieciséis horas, y las remuneraciones misérrimas era lo predominante, las mujeres y los menores eran preferidos a los hombres adultos porque a pesar de que debían cumplir las mismas jornadas, se conformaban con salarios menores, y como se habían simplificado muchas de las tareas, en algunas rendían más y soportaban mejor los vejámenes y miseria en que se desenvolvía la relación laboral.

Los efectos de estas condiciones se manifestaron en la participación de dos clases, de las cuales, en palabras de León XII, una, con ser menos numerosas gozaba de todas las ventajas que los inventos modernos proporcionaban tan abundantemente: mientras que la otra, compuesta de ingentes muchedumbres de obreros, se reducía angustiosamente a la miseria, luchaban en vano por salir de las estrecheces en que vivían.

“Pero si las consecuencias en el orden económico fueron desastrosas para la gran mayoría de la población y llenaron de angustia el corazón del Papa León XII, en el orden moral fueron determinantes contra el relajamiento de los vehículos familiares, la sensibilidad de los poderosos que, a más de beneficiarse inmoderadamente, excitaban, con el lujo de su vida y de sus placeres, el odio de los desposeídos.”<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup>YCAZA, Patricio. HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO ECUATORIANO. 1992 Pág. 112



Los intelectuales, a su vez, menos egoístas o menos comprometidos en el usufructo del orden establecido, denunciaron de diferentes maneras la injusticia en que se sustentaba el orden establecido en aquellos tiempos, y propugnaron la reorganización de la sociedad, unos en forma utópica y otros sobre la base del ateísmo, y nivelación económica. Estas ideas fueron acogidas con calor y entusiasmo por las clases obreras que sufrían los efectos del desorden económico y moral, pronto se llenaron las calles de las grandes ciudades con multitudes enfurecidas que, con los puños en alto, reclamaban lo que en justicia se les debía y desafiaban violentamente la represión policial del Estado que, inspirado en los principios de la Revolución Francesa, se empeñaba en mantener el orden público y salvaguardar la libertad individual, sin preocupaciones de la injusticia que ese supuesto orden encubría, ni por la práctica de la libertad que decía garantizar.

La magnitud de la cuestión obrera no permitió en esta primera etapa, contemplar los efectos nocivos que la nueva organización de la producción causaba, en una sociedad dominada por un concepto individualista de la libertad, sobre diversos sectores del artesanado, del campesino, de la clase media y de la familia; asimismo, la gravedad del aspecto económico-social de dicha cuestión impidió, en ese entonces, descubrir con plena claridad las raíces espirituales y culturales de la cuestión social.

Sin embargo, en posteriores estudios de la cuestión social se puso de manifiesto que ella comprendía multitud de problemas o cuestiones que día a día se extienden y complican más, de modo que su solución requiere de una

reforma en el orden económico-social, de una transformación espiritual y moral, y de la creación de un orden político nacional e internacional sustentable en los principios de la justicia y de la solidaridad.

La dimensión internacional de la “cuestión social” se ha acentuado en los tiempos con la división de los países, en los del Norte industrializado y opulento de un lado y en los del Sur subdesarrollado y pobre; estos últimos a pesar de constituir un grupo heterogéneo por sus niveles de desarrollo y por la variedad de sus problemas e intereses coinciden, sin embargo, en atribuir parte, al menos, de la culpa de su atraso a la injusticia en las relaciones económicas entre las naciones y con razón propugnan el establecimiento de un Nuevo Orden Económico Internacional.

Las explosiones violentas de la reacción obrera presionan con tal fuerza y vigor contra las instituciones del estado liberal, que éste no pudo continuar indiferente y se empeñó por adoptar medidas que contemplan las nuevas necesidades planteadas por el industrialismo y remediaban los dolorosos efectos del **“laissez faire, laissez passer”** en que, antes, y por mucho tiempo se había inspirado.

La Iglesia Católica por su parte, por intermedio de León XIII, recogiendo las enseñanzas del Evangelio y continuando la tradición de los Santos Padres y Doctores de la Iglesia, ante las dudas y vacilaciones del Poder Público y de los intelectuales de la época, enunció los principios fundamentales que debían guiar al Estado en la adopción de las nuevas medidas que exigía la justicia, por

lo que en el año 1981 el Papa León XIII promulgó la Encíclica “*Rerum Novarum*”, en la que dejó delineados los criterios e instrucciones de justicia social, que lenta pero definitivamente fueron desarrollándose a favor de un nuevo ordenamiento jurídico de los pueblos y de la clase trabajadora.

La intervención del Estado se orientó, en un primer momento, a satisfacer las exigencias propias de los obreros e hizo de su protección el objeto principal de las nuevas legislaciones; pero, luego se ha ido extendiendo a favor de otras clases de trabajadores autónomos, y más tarde a favor de los campesinos, clase media, mujer, niños, etc. De esta manera surge el denominado “Derecho Social” que incluye principios filosófico-jurídicos en los Estados.

“Así, por ejemplo, Pérez Botija afirma que la figura del Derecho Social, creación de nuestra época, es todavía una nebulosa doctrinal a los fines prácticos de la clasificación y sistematización de la materia jurídica; por consiguiente, la rechaza como sinónimo de Derecho de Trabajo.

García Oviedo, en cambio, la defiende porque habiendo brotado de la necesidad de resolver el llamado problema social, toma bajo su protección no sólo a los que viven sometidos a una dependencia económica, de los que se ocupa el Derecho del trabajo, sino a todos los seres económicamente débiles y concluye manifestando que: social es, pues, el contenido del problema; social debe ser el derecho creado para su solución.”<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup>YCAZA, Patricio. Ob. Cit. Pág. 125

Concuero con la cita de García Oviedo, en efecto, la denominación de Derecho Social abarca un conjunto de principios, normas e instituciones jurídicas, encaminadas a remediar los conflictos que afectan o pueden afectar a la sociedad con respecto al trabajo, con el objeto de establecer un orden, regulando la precaria organización laboral.

Por tanto, el Derecho del Trabajo, es una rama, la más importante si se quiere, del nuevo Derecho Social, junto a aquel y dentro de este se encuentran, además, las leyes que tratan del problema de la vivienda, de las instituciones de ahorro y de la asistencia mutua, de la seguridad social, de la más equitativa distribución de la tierra, etc.

El Derecho del Trabajo, al decir de HueckNipperdey, “adoptó dos caminos para resolver los problemas que son de su dominio, el camino de la expedición de leyes proteccionistas del trabajador, y el de la autodefensa de los interesados; del primero depende la constitución del segundo que integra el derecho individual del trabajo y posteriormente el derecho colectivo de los trabajadores.

Esta nueva rama del Derecho ha dado lugar a una infinidad de controversias que inician en torno a su denominación y se extienden a sus diversas instituciones.”<sup>17</sup>

Comentado acerca de lo transcrito puedo decir que el término Derecho del Trabajo en algunas legislaciones no es admitido, pese a que es el más

---

<sup>17</sup>H C NIPPERDEY, AlfredHueck. **COMPENDIO DE DERECHO DEL TRABAJO**.2005. 5º Edit. Ampliada y Revisada. Madrid. Edit. Revista del Derecho Privado. Pág. 55

generalizado. Los autores franceses difundieron la expresión legislación Industrial, pero no ha prosperado porque restringe su ámbito de aplicación a las relaciones de la industria. Aquí expongo algunas de las acepciones que la doctrina jurídica ha utilizado para referirse al Derecho Laboral, entre las conocidas destacan: "Legislación Industrial y del Trabajo", "Legislación del Trabajo y Prevención Social", "Leyes Obreras", "Derecho de Trabajo", "Derecho Económico", "Organización Jurídica del Trabajo", etc.

Actualmente va ganando terreno la denominación Derecho del Trabajo, junto con la de derecho laboral, esta última es preferida por Cabanellas y aunque se discute en algunos círculos acerca del acierto o desacierto de tomarlas como sinónimos, las emplearé como tales en el desarrollo de la presente tesis. En la reunión de los profesores de esta materia y de Seguridad Social de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Católica del Ecuador, el mes de agosto de 1991, se encontró como más acertada la denominación de Derecho Laboral, sin excluir la de Derecho del Trabajo.

#### **4.2.2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL TRABAJO**

"El ser humano por naturaleza debe satisfacer necesidades de tipo material, conllevando la realización de actividades laborales a fin de transformar su fuerza de trabajo en una contraprestación monetaria. El ser humano, para poder subvenir a sus propias necesidades y a las de su familia debe emprender en actividades de tipo laboral, bien sea como empleador o como trabajador. La

regulación de la relación entre estos sujetos le corresponde al derecho laboral.”<sup>18</sup>

Por lo que concuerdo que la evolución histórica del trabajo se caracteriza por la explotación obrera desde épocas remotas (feudalismo) y acentuándose extremadamente en el capitalismo antagónico, basta recordar que un grupo de conservadores preconizaron “como el fin de la historia”. Para tratar de comprender aquellos cambios he considerado pertinente analizar la evolución de las condiciones de trabajo en tres etapas claramente diferenciadas: la primera consolidada en el régimen feudal de producción, la segunda que inicia a partir de la irrupción de la revolución industrial, y una tercera etapa que hace referencia a los actuales cambios y transformaciones operados por la globalización económica de los mercados.

Las relaciones laborales se comienzan a perfeccionar con el advenimiento de la revolución industrial, siendo en Inglaterra donde se dieron las condiciones para la industrialización. En 1760 la creación de la máquina de vapor por James Watt generó el desarrollo de numerosas actividades industriales y el agrupamiento de gran número de trabajadores, en especial en la industria textil.

En 1762 comenzó a utilizarse la iluminación a gas de carbón, lo que posibilitó la realización de tareas nocturnas.

---

<sup>18</sup>JOVANÉ BURGOS, Jaime Javier (2011). **MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO**, Tomo I (Sección Individual).- Editorial Cultural Portobello. Pág. 90.

La modificación más significativa que introdujo la Primera Revolución Industrial fue el desarrollo de la producción en masa. Para poder subsistir en el nuevo modelo económico, los empresarios debían ser capaces de realizar la mayor cantidad de productos en el menor tiempo posible y al precio más bajo. La mejor forma de hacerlo era utilizando nuevas tecnologías y organizando el trabajo, de manera tal que aumente la producción.

Una de las industrias que más se desarrolló en este período fue la industria textil. Este desarrollo fue posible en gran parte gracias a la invención de la máquina hiladora y el telar mecánico. Estas invenciones comenzaron con una verdadera revolución en el mundo del trabajo, el cual ya no se realizaba a mano o con instrumentos manuales, sino que se comenzaron a utilizar máquinas que reemplazaban el trabajo de varios obreros y que no interrumpían su producción.

“El trabajador sometido a la disciplina del cronómetro empezó, además, a ser pagado mediante un sistema de primas de producción que individualizaban su trabajo y su salario de acuerdo con su productividad.

La era de la producción en masa, por tanto, no supuso un progreso en la emancipación de la fuerza de trabajo sino un agravamiento de las condiciones que lo conformaban como actividad alienada: pérdida de control sobre el proceso de producción, burocratización de la actividad en la industria, división de los trabajadores mediante los sistemas de primas. Se trataba de convertir

definitivamente al obrero en aquel "orangutánmaestrado" con el que Taylor soñaba como futuro habitante de las fábricas científicas.<sup>19</sup>

La jornada laboral hasta mediados del siglo diecinueve es de doce a catorce horas y debido a la demanda explosiva de mano de obra, se llegó a utilizar niños y mujeres en la realización de tareas peligrosas y penosas. En las hilanderías inglesas se trabajaba normalmente entre doce y diecisiete horas diarias.

“El modelo económico definido como globalización de los mercados impone que cada país o región trate de explotar y optimizar sus ventajas competitivas. Las diferencias entre las economías de distintos países o regiones han representado que las oportunidades de negocios sean desiguales. Hecho que ha generado ganadores y, lamentablemente, muchos perdedores, las consecuencias para los habitantes de estos últimos son altos niveles de desempleo, marginalidad y exclusión social. La cultura de la sociedad de consumo potenciada por esa internacionalización de los negocios, demanda no tener restricciones en su aspiración de mejorar su calidad de vida y tener a disposición amplia gama de productos de diverso tipo, que ha generado notables acciones de marketing, comercialización y distribución de bienes.

El proceso de cambio que experimenta actualmente el mundo laboral produce nuevos modelos y figuras a ritmo vertiginoso. El trabajo virtual, el teletrabajo, el trabajo electrónico, la robotización, la informatización integral, las oficinas

---

<sup>19</sup>YCAZA, Patricio. Ob.Cit.Pág.150



electrónicas, son algunos de los términos que ya no resultan extraños a las organizaciones bancarias, a las cadenas de comercialización masivas, las industrias o a las empresas de tarjetas de crédito.”<sup>20</sup>

Siendo el trabajo la actividad destinada a satisfacer las necesidades del ser humano, pues todas las cosas que se consumen, todos los elementos que brindan confort son creaciones del ser humano, y que el trabajo exige resultados, es decir, por un lado productos y servicios de calidad con rentabilidad y, por otro, realizaciones personales de quienes colaboran para obtener esos resultados, actualmente el mundo empresarial continúa tomando acciones considerando la trascendental importancia que tiene de ayudar a convertir a cada persona en alguien motivado, orgulloso y satisfecho de sí mismo y de su aporte a la empresa.

En la última década las organizaciones industriales han reemplazado a empleos administrativos por software y a los empleados técnicos por computadoras y tecnología sofisticada. Esto ya fue anticipado hace 120 años, por varios políticos y economistas.

Actualmente la problemática laboral ha sido abordada desde el punto de vista académico, político, económico, sociológico, etc. Sin embargo siempre la clase laboral es la más perjudicada, es por esto que los instrumentos internacionales vigentes de tipo jurídico y el ordenamiento legal interno de varios Estados,

---

<sup>20</sup>OCHOA, Guillermo. **COMPENDIO PRÁCTICO DE LA CONTRATACION LABORAL ECUATORIANA.** Fondo de Cultura Ecuatoriana. 1996. Pág. 95

pretende garantizar los derechos de los trabajadores proclamándolos como irrenunciables, imprescriptibles e intangibles.

#### **4.2.3 EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD LABORAL.**

“Existe una serie de principios rectores en el derecho del trabajo, y el principio de irrenunciabilidad es uno de ellos. Básicamente, este principio establece que será nulo y sin valor cualquier acuerdo entre partes que reduzca o elimine derechos del trabajador.

La misión del derecho del trabajo es crear una desigualdad jurídica (en favor del trabajador) para compensar la desigualdad económica que hay entre las partes. Es así que si no existiera el principio de irrenunciabilidad esta misión del derecho del trabajo no se cumpliría por cuanto, al momento de ingresar a trabajar, el empleador podría hacer un contrato con el trabajador obligándolo a renunciar a todos los derechos que la ley le reconoce.

Para evitar esta cuestión, la ley establece que el trabajador sencillamente no puede renunciar a sus derechos. El trabajador bien podría firmar un contrato renunciando a sus vacaciones, o sus decimos correspondientes al tiempo de trabajo, etc. y dicho contrato carecería totalmente de valor. En este sentido, los contratos entre partes siempre deben respetar la ley vigente, es decir, pueden disponer diferentes cuestiones siempre y cuando estas no sean contrarias a la ley.”<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup>TRUJILLO, Julio César. **DERECHO DEL TRABAJO**. Tomo I. Tercera Edición. Edit. Centro de Publicaciones de la Universidad Católica del Ecuador. Quito-Ecuador. Agosto 2008. Pág. 55

Además, el principio de irrenunciabilidad no solo incluye a los derechos consagrados en la legislación laboral sino también a los consagrados en los convenios colectivos, estatutos profesionales y en los contratos individuales, es decir, en relación a esto último, el principio de irrenunciabilidad también protege ante el supuesto en el que el empleador quiera hacerle renunciar al trabajador a un derecho conferido en un contrato celebrado anteriormente, esta protección es efectiva no solo al momento de la celebración de contratos sino también al momento de su extinción.

Esta última cuestión refleja una práctica muy habitual en la realidad y se da, por ejemplo, cuando el empleador paga una indemnización inferior a la que corresponde por ley, por haber llegado a algún tipo de acuerdo, y el trabajador se obliga a no hacer ningún tipo de reclamo. Ese renunciamiento al momento de la extinción, también está protegido por el principio de irrenunciabilidad.

El principio de irrenunciabilidad constituye un tema en el que hay un contrato unánime de todos los autores en cuanto a su vigencia e importancia, a pesar de las diferencias existentes en cuanto a sus alcances, su fundamentación y su significado.

Hernainz Márquez sostiene que: “La irrenunciabilidad debe entenderse en su verdadero sentido, como la no posibilidad de privarse voluntariamente, con

carácter amplio y por anticipado de los derechos concedidos por la Legislación Laboral”.<sup>22</sup>

Podemos observar en forma clara y contundente que en ningún momento se podrá renunciar a los derechos conferidos por las leyes ecuatorianas pese que en algún momento o la necesidad que atañe a un trabajador lo obligue a hacerlo, esta renuncia automáticamente quedará nula.

Al respecto de lo antes mencionado Américo Pla Rodríguez lo concreta como: “La imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho Laboral en beneficio propio”<sup>23</sup>.

Existen varias formas de exponer el fundamento de este principio, citare cuatro de ellos.

- a. Bajo el principio de indisponibilidad;
- b. Bajo el carácter imperativo de las normas Laborales;
- c. Sujeta a la noción de orden público; y ,
- d. Como una forma de limitación a la autonomía de la voluntad

**“Con el principio de la indisponibilidad:** se establece que la disposición que los derechos del trabajador están limitados en sus diversas formas, toda vez que no sería coherente que el ordenamiento jurídico determinase, la tutela del

---

<sup>22</sup>SALAZAR, Miguel Gerardo. **“CURSO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO”**. 2ª Edición. Editorial Temis, Bogotá. Pág. 89

<sup>23</sup>PLÁ RODRÍGUEZ, Américo (1978). **LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO**. DEPALMA, ARGENTINA.2005. Pág. 66

trabajador, contratante y económicamente débil, que en lo posterior cediese sus derechos a su empleador o al alcance de sus acreedores, renunciando a todo o una parte de ellos.

**Con relación al criterio de carácter imperativo de las normas laborales:**

se establece que el Estado, a través del Legislador constituye ciertas normas de carácter imperativo, a las que otorgan también la categoría de irrenunciables y les concede un poder de vigencia inderogable por las partes. En el caso de las normas laborales, la imperatividad se basa en el interés y la necesidad de organizar la economía y básicamente de proteger a los económicamente débiles.

**Característica de orden público:** significa que las normas laborales no pueden ser derogadas, renunciadas por simple manifestación a voluntad de los particulares, es decir constituyen lo que el Estado juzga imprescindible y esencial para la supervivencia de la propia sociedad y del bien común, de ahí su carácter de irrenunciables.

**Con respecto a la limitación de la autonomía de la voluntad:** Según lo mencionado por el profesor Américo Rodríguez, expresa que la mayor parte de las normas que conforman el derecho del trabajo, son irrenunciables, no porque afecten el orden público, ni porque el derecho laboral sea un derecho imperativo, sino por cuanto al sustraerse del campo de la autonomía de la

voluntad la regulación de algunos negocios jurídicos que a él se refieran, tiene como fin proteger la persona humana y su libertad real.”<sup>24</sup>

Al respecto, la legislación ecuatoriana, menciona que: “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Sera nula toda estipulación en contrario”<sup>25</sup>. Por lo tanto no se podrá contratar en términos que violen las garantías y condiciones que establece la Constitución de la República del Ecuador.

En efecto, los derechos del trabajador constituyen un bien jurídico de orden social, y su protección es obligación legal del poder público, por lo tanto, se prohíbe a los trabajadores renunciar a sus derechos. Por ejemplo: el trabajador no podrá renunciar a la afiliación del IESS, al salario mínimo vital, a vacaciones, bonificaciones etc.

#### **4.2.4 LA PRESCRIPCIÓN DE DERECHOS LABORALES**

“La prescripción es una institución jurídica según la cual, por el hecho del transcurso del tiempo, se adquiere un derecho (generalmente en el caso de los derechos reales) o se extingue la acción para exigir el cumplimiento de un derecho.

En el caso de esta última, llamada “prescripción extintiva”, ante el reclamo que inicie un acreedor, el deudor puede liberarse del cumplimiento de la obligación argumentando el simple transcurso del tiempo. En este caso, el derecho del

---

<sup>24</sup>PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Ob.Cit.Pág. 66

<sup>25</sup>CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR; 2008.Quito-Ecuador. Pág. 152

acreedor a la deuda existe pero la acción de reclamarlo judicialmente se habría extinguido, es decir, habría prescrito.

En el Derecho del Trabajo, la prescripción es un medio de defensa que el empleador puede sustentar para el pago de determinados derechos laborales. Así, una vez transcurrido el tiempo fijado legalmente el empleador puede negarse a cumplir con el pago de los derechos laborales adeudados, pues la acción de cobro de éstos ya habría prescrito.”<sup>26</sup>

Así, y de acuerdo a la doctrina laboral, todos los derechos y, por consiguiente, todas las actuaciones derivadas del contrato de trabajo decaen con el transcurso del tiempo.

De este modo, autores de renombre como Palomeque Manuel señalan lo siguiente; “La prescripción es uno de los modos de extinción de los derechos subjetivos por el transcurso del tiempo legalmente fijado, pues resulta evidente la necesidad de dar seguridad jurídica a las relaciones obligacionales, y, así, las acciones y pretensiones deben ejercitarse dentro de los límites de un plazo temporal fijado legalmente.”<sup>27</sup>

Como se puede apreciar de esta definición, para analizar el tema de la prescripción debe cumplirse con dos requisitos:

---

<sup>26</sup>PALOMEQUELOPEZ, Manuel Carlos. **DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**. Editorial Universitaria Ramón Aces. Santiago-Chile.1996. Pág.89

<sup>27</sup>Ibídem. Pág.90

- Que el derecho subjetivo, renunciable o irrenunciable, haya nacido y se haya podido ejercitar por el trabajador, y
- Que el tiempo transcurrido para su ejecución sobrepase el legalmente hábil.

Es necesario considerar que la prescripción es una forma de extinción de derechos y acciones por el transcurso del tiempo. Se trata de una institución de muy antigua data que tiene como fundamento la seguridad jurídica específicamente en el campo civil. La doctrina que sirve como sustento de la legislación sobre la materia considera que el titular de un derecho o pretensión debe ejercer dentro de un tiempo determinado la acción judicial o administrativa para demandarlo o reclamarlo, pues el mantener indefinidamente abierta la posibilidad de hacerlo, afectaría el derecho que a su vez tiene el potencial reclamado o demandado al exigírsele mantenerse en permanente riesgo de ser requerido y, por ello, de conservar en forma igualmente indefinida los documentos y más medios probatorios que eventualmente fueren requeridos para su defensa.

#### **4.2.4.1 CARACTERÍSTICAS DE LA INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN LABORAL.**

Se asume doctrinariamente que el ejercicio jurisdiccional de las acciones laborales, como el de toda clase de acciones, ha de efectuarse dentro de un plazo determinado, pues los derechos decaen o se pierden con el tiempo.



En este orden de ideas, la prescripción se instrumenta procesalmente como una excepción, que el deudor podrá invocar en un proceso judicial, es decir, como un mecanismo de defensa procesal que el empleador demandado puede utilizar con la finalidad que el Poder Judicial declare improcedente la demanda planteada en su contra al haber prescrito la acción del trabajador respecto a los derechos reclamados.

Además podemos señalar las características de la interrupción de la prescripción laboral:

- **La interrupción debe ser por escrito:** No basta una llamada o una visita del ex-trabajador o su abogado a las instalaciones del empleador, para pretender la interrupción, debe por escrito, hacer la reclamación laboral.
- **Recibido por el empleador:** Debe quedar prueba del recibo de dicha comunicación escrita, por ello, se recomienda que sea por una empresa de correo, mediante el servicio de correspondencia certificada y no correspondencia simple. Otra opción podría ser que el trabajador lleve la carta hasta la empresa y ésta se la reciban, pero colocándole la empresa el sello de recibido a una copia de la carta, de ésta manera queda probado la notificación de la comunicación y su contenido.

- **Acerca de un derecho debidamente determinado:** No basta con que la carta diga “*solicito que me pague todo lo que me debe.*” Pero no dice que se le debe, lo propio, para que opere la prescripción, es que en dicha carta, diga de manera sucinta que conceptos y a que periodos comprenden (*Ej. Cancéleme la primera prima del año 2010, las vacaciones causadas durante el primer año de labores, las cesantías causadas durante el año 2010 y sus correspondiente intereses, la última quincena de labores, etc.*).
- **La interrupción es por una sola vez:** No se trata que el trabajador le envíe varias cartas al ex empleador y que la última es la que determina el inicio del nuevo término de tres (3) años. No, desde la fecha en que entrega la primera carta, en dicha fecha inicia nuevamente el término de tres (3) años para presentar la correspondiente demanda laboral.
- **La carta debe presentarse antes del fenómeno de la prescripción:** Si ya pasaron los 3 años desde que la relación laboral terminó, o desde que alguna obligación salarial o prestacional en particular se hizo exigible, de nada sirve enviar la carta de reclamo, pues jurídicamente no operaría el fenómeno de la interrupción de la prescripción a favor del trabajador. La comunicación debe ser antes de vencer los tres (3) primeros años.

#### **4.2.5 EL RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR PARA EL TRABAJADOR ECUATORIANO.**

El buen vivir se traduce al sumak kawsay, en quichua, que para los indígenas significa que el ser humano tenga equilibrio con su comunidad y la naturaleza, alcanzando una mejor calidad de vida al poner en segundo plano el aspecto netamente utilitarista de la economía.

El concepto del buen vivir, emerge desde la cosmovisión de los pueblos originarios ante la crisis global que ha generado occidente; y es así que las comunidades y grupos sindicales plantearon una nueva forma de valorar a los Estados y sus sociedades, considerando a los derechos humanos en un contexto más amplio.

El derecho al buen vivir, está basado en principios y valores ancestrales, de tal manera que la sociedad ecuatoriana en este contexto, debe generar espacios para la expresión tanto de lo material como de lo mental, lo emocional y lo espiritual, a partir de la identidad, en un contexto no solamente individual antropocéntrico sino comunitario, que integra a todas las formas de existencia que son parte de la comunidad.

Sin embargo, la anquilosada doctrina laboral, presente en el texto constitucional de 1998, concibe al trabajo como aquella relación contractual generadora de rentabilidad y utilidades en beneficio del empleador; en contraposición, la doctrina y política del buen vivir propone que el trabajo sea la

base de la economía, con la existencia y reconocimiento en igualdad de condiciones para todas las formas de trabajo productivo. “Colocar el trabajo como base de la economía de conformidad a los postulados del buen vivir, supone el reconocimiento de un hecho básico, pero también contribuye a revertir prácticas y valoraciones especulativas y depredadoras asociadas al mercado. Reconocer todas las formas del trabajo y su carácter productivo hace justicia histórica con ámbitos, personas y colectividades que habían sido despojados de su estatus económico y de los derechos correlativos.”<sup>28</sup>

El régimen del buen vivir significa mejorar sustancialmente la calidad y esperanza de vida de la población obrera ecuatoriana, mediante un sistema de desarrollo organizado y sostenible donde prime el respeto irrestricto a los Derechos Humanos.

Por su parte, un régimen de desarrollo es el conjunto organizado, sostenible y dinámico de los sistemas económicos, laborales, políticos, socio-culturales y ambientales, que garantizan la realización del buen vivir; el buen vivir requiere que las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades gocen efectivamente de sus derechos y libertades, y ejerzan responsabilidades en el marco del respeto a sus diversidades y la convivencia armónica con la naturaleza

“El régimen del buen vivir implica el desarrollo y garantía de derechos conexos, tales como.

---

<sup>28</sup>ACOSTA Alberto. **EL BUEN VIVIR PARA LA CONSTRUCCIÓN DE ALTERNATIVAS**. Conferencia en el Encuentro Latinoamericano del Foro Mundial de Alternativas, 2008

- El trabajo no debe ser excluyente ni discriminatorio;
- Existencia de trabajo digno y justo;
- Inserción de personas con discapacidad en el campo laboral;
- Eliminación del trabajo infantil;
- Existencia de oportunidades laborales;
- Fomento y perfeccionamiento de las capacidades del trabajador;
- Equidad, sostenibilidad, y democracia en el trabajo;
- Existencia y generación de oportunidades laborales en el sector público y privado;
- Percepción de un salario mínimo y estabilidad laboral;
- Derecho a la seguridad social
- Existencia de programas de formación, y capacitación profesional para el trabajador.
- Eliminación de formas precarias del trabajo;
- Igualdad de género en el acceso al campo laboral e igualdad de remuneraciones.
- Empleos con salarios justos;

El ordenamiento jurídico ecuatoriano pone énfasis en la calidad de vida del trabajador, dado por el compromiso que se ha asumido con el presente y el futuro de construir una nueva forma de convivencia ciudadana para alcanzar el sumakkawsay.”<sup>29</sup>

El buen vivir aspira a conjugar la solidaridad social con la autonomía individual de las personas de manera crítica; a fomentar y ampliar la esfera individual en cuanto comprende estilos de vida, costumbres de relación social, laboral, comunitaria, solidaridad, justicia e integración.

### **4.3. MARCO JURÍDICO**

#### **4.3.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR CON RESPECTO A LA PRESCRIPCIÓN LABORAL Y EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD.**

La institución de la prescripción es recogida de manera generalizada en la legislación de los diferentes países; cada una de ellas contiene plazos diferentes y en muchos casos excepciones para determinadas materias.

En el Ecuador, la legislación incluye normas sobre la prescripción en las diferentes materias legales. El Código Civil contiene un capítulo que regula lo referente a los distintos tipos de prescripción extintiva y adquisitiva. Igual cosa ocurre en la legislación penal, mercantil, laboral, etc.

---

<sup>29</sup>Universidad de Cuenca.Memorias del Seminario Internacional: “RETOS DEL BUEN VIVIR, DEMOCRACIA, MOVILIDAD HUMANA Y TERRITORIO.”2009

En materia laboral las disposiciones sobre la prescripción de la acción del trabajador para reclamar derechos han tenido tradicionalmente rango constitucional, sin embargo en nuestra Constitución vigente promulgada en el año 2008 no contiene mención expresa sobre la prescripción de las acciones laborales. Tampoco se incluye en su texto disposición alguna sobre la imprescriptibilidad de los derechos del trabajador.

La Constitución de la República del Ecuador, mantiene en el capítulo sobre el Trabajo, disposiciones sobre la irrenunciabilidad y la intangibilidad de los derechos laborales: al respecto, el artículo 326 numeral 2 de la Constitución del República del Ecuador declara: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.”<sup>30</sup>

El legislador ha otorgado imprescriptibilidad a otras categorías jurídicas, como aquellos delitos contra la administración pública, a delitos atroces como el genocidio, tortura etc. Sin embargo, a nivel estrictamente constitucional no se contempla la imprescriptibilidad de los derechos laborales, guardando de esta forma concordancia con los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad.

Es necesario considerar que la renuncia de derechos laborales exige el pronunciamiento expreso del titular de tales derechos para desprenderse de los mismos. Generalmente debe producirse durante la relación laboral. La prohibición de la renuncia busca proteger al trabajador ante posibles presiones

---

<sup>30</sup> **CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR**, Corporación de Estudios y Publicaciones 2008. Quito-Ecuador. Pág. 152

y abusos de su empleador, considerado como la parte más fuerte en la relación laboral. De allí que la ley niega validez a una posible renuncia de manera que, aún en el caso de ésta producirse, el trabajador conserva sin mengua los derechos supuestamente renunciados.

En cambio, la prescripción de derechos del trabajador lleva implícito el desmedro de los derechos laborales al limitar su reclamación imponiendo un límite de tiempo para ejercer la acción, contraviniendo así expresamente al principio de irrenunciabilidad laboral. De acuerdo con el Código del Trabajo, el tiempo para la extinción de los derechos laborales solamente empieza a correr una vez concluida la relación laboral, momento en el cual el titular de los derechos ya no estará sujeto a la dependencia de su ex empleador, razón por la cual se hallará en libertad de promover en contra de estas reclamaciones y demandas que no pudo interponer durante la relación laboral, como consecuencia de su temor a ser despedido.

De esta forma, el ex trabajador que se encuentra en plenitud de facultades para reclamar sus derechos o pretensiones, debería hacerlo dentro del tiempo fijado por la ley, si no lo hiciera se extingue en razón de la prescripción.

#### **4.3.2EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN CUANTO A LA IRRENUNCIABILIDAD Y LA PRESCRIPCIÓN LABORAL.**

La norma constitucional en cuanto a la irrenunciabilidad laboral se encuentra desarrollada en el Código del Trabajo, como ley secundaria, en sus artículos 635, 636 y 637. El artículo 635 del Código Laboral establece: “La prescripción



de las acciones provenientes de actos o contratos de trabajo prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos que siguen y en los demás casos de prescripción de corto tiempo, especialmente contemplados en este código.”<sup>31</sup>

El artículo 636 del Código Laboral establece: “Prescriben en un mes estas acciones: a) La de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que hayan dejado provisionalmente por causas legales; b) La de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador; y, c) La de los empleadores, para exigir del trabajador indemnización por imperfecta o defectuosa ejecución del trabajo ya concluido y entregado.”<sup>32</sup>

El artículo 637 del Código Laboral establece: “La prescripción de tres años o más se suspende e interrumpe de conformidad con las normas del Derecho Civil; pero transcurridos cinco años desde que la obligación se hizo exigible, no se aceptará motivo alguno de suspensión y toda acción se declarará prescrita.”<sup>33</sup>

El artículo 635 señala que, las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral. A su vez, el artículo 636 contiene los casos especiales de prescripción de la acción, en el plazo de un mes. Por su parte, el artículo 637

---

<sup>31</sup> **CÓDIGO DEL TRABAJO.** Corporación De Estudios Y Publicaciones. 2008. Quito-Ecuador. Pág. 307

<sup>32</sup> *Ibíd.* Pág. 307

<sup>33</sup> *Ibíd.* Pág. 308

invoca las normas del Derecho Civil para efecto de la suspensión e interrupción de la prescripción de tres años.

Por un lado el ordenamiento laboral que establece principios protectores que buscan colocar al trabajador en una situación de igualdad jurídica ante la figura de su empleador, y a su vez dentro de estos principios protectores aparece el de irrenunciabilidad, el cual busca evitar que se prive al trabajador de derechos adquiridos aprovechando su inferioridad y debilidad, frente a la parte fuerte de la relación.

Por otro lado, encontramos la figura jurídica de la prescripción, como aquel interés estatal consolidado como aquella seguridad jurídica perseguida por todo Estado, y anhelada particularmente por los empresarios para la protección de sus intereses económicos.

Si bien es cierto que la prescripción como figura legal estrictamente civilista, se ampara en el principio de la seguridad jurídica, la legislación sustantiva civil concede un límite de tiempo a la parte actora para ejercer su acción.

Por su parte, estrictamente no considero que sea correcto postular de modo general la imprescriptibilidad de todas las acciones derivadas del derecho del trabajo, puesto que ello implicaría un desequilibrio entre los dos intereses contrapuestos.

Entendido así, la imprescriptibilidad de los derechos laborales implicaría renunciar por completo a la seguridad jurídica al amparo de proteger hasta las últimas consecuencias la dignidad e integridad del trabajador.

Los derechos del trabajador, como pueden ser el derecho al salario o al cobro de las indemnizaciones debidas por incumplimientos del empleador, no deben ser considerados derechos económicos de índole patrimonial, sino que se trata de derechos humanos fundamentales. Se trata de derechos que, aun cuando se determinen en valores de dinero, se encuentran íntimamente relacionados con el derecho fundamental del orden jurídico, la dignidad de la persona humana, por lo tanto, se trata de derechos humanos fundamentales que hacen al respeto de la esencia misma de la persona, de su dignidad; por lo tanto debe declararse la imprescriptibilidad de derechos laborales a nivel constitucional.

#### **4.3.3. RÉGIMEN JURÍDICO Y DERECHOS ATRIBUIDOS AL TRABAJADOR EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA.**

La relación laboral se perfecciona con la suscripción del contrato laboral, aunque también la legislación contempla la contratación expresa o tácita.

El contrato laboral es; “aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas, más técnicamente cabe definir así: el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual la

parte empleadora da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar a servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”.<sup>34</sup>

Por su parte el artículo 8 del Código del Trabajo ecuatoriano en vigencia, establece acertadamente que; “contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”.<sup>35</sup>

De esta definición se colige para la configuración legal del contrato de trabajo, deben existir la concurrencia de ciertos elementos indispensables como:

- a) El acuerdo de voluntades, es decir que se trata de un acto consciente y querido por las partes; en el cual no puede existir vicios del consentimiento como error, fuerza o dolo.
  
- b) La prestación de servicios lícitos y personales, que implica la ejecución de trabajo no prohibido por la ley, las buenas costumbres y moral; además el trabajador debe ejercer su labor por sí mismo y no por delegación;
  
- c) La relación de dependencia del trabajador respecto al empleador, que se genera por la prestación permanente, única y exclusiva del trabajo a

---

<sup>34</sup>CABANELLAS DE LA TORRE, Guillermo, DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL. Editorial Heliasta, Buenos Aires-Argentina, 2001. Pág. 20

<sup>35</sup>CÓDIGO DE TRABAJO.Ob.Cit. Pág.3

favor de una o varias personas de quien o quienes se depende jerárquica y económicamente por encontrarse bajo sus órdenes; y,

- d)** El pago de un estipendio fijado de conformidad con lo previsto en la norma enunciada. Por mandato constitucional expreso, todo trabajo debe ser remunerado y esto se practica de conformidad con las leyes elaboradas para su regulación, la costumbre o el acuerdo entre las partes. De no existir estos elementos básicos, se imposibilita la existencia de un contrato de trabajo, por lo cual se pasaría a otro campo como el mercantil o civil según el caso.

En el contrato individual de trabajo las partes contratantes son dos:

- a) El trabajador**, que es la persona que se obliga a prestar sus servicios. Puede ser empleado u obrero; se entiende como empleado, si los servicios que presta son de carácter intelectual y material a la vez; y, obrero, si los servicios son de carácter material.
- b) El empleador**, es la persona o entidad a quien se prestan los servicios, se llama también empresario.

El contrato individual de trabajo, puede ser expreso, cuando las partes acuerdan las condiciones en forma verbal o por escrito; pero puede ser también tácito, cuando hay relación de trabajo, aunque las partes no hayan formalizado el contrato en forma expresa.

Además según el artículo 19 del Código del Trabajo, determina que deben obligatoriamente, celebrarse por escrito los contratos de trabajo en los siguientes casos:

- a)** “Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;
- b)** Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vitales generales vigentes;
- c)** Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;
- d)** Los a prueba;
- e)** Los de enganche;
- f)** Los por grupo o por equipo;
- g)** Los eventuales, ocasionales y de temporada;
- h)** Los de aprendizaje;
- i)** Los que se estipulan por uno o más años;
- j)** Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje;

k) En general, los demás que se determine en la ley”.<sup>36</sup>

#### **4.3.3.1 PRINCIPIOS RECTORES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL**

El Derecho Laboral se inspira en principios propios, diferentes de los que sirven a las otras ramas del derecho, por lo que he considerado necesario empezar realizando un profundo análisis de los principios básicos contenidos en los artículos del 1 al 7 del Código del Trabajo.

**Limitación de Aplicación.** El primer artículo del Código del Trabajo señala que su aplicación se restringe a las relaciones entre empleadores y trabajadores quedando excluidas otro tipo de relaciones jurídicas, por ejemplo, los servicios de naturaleza profesional que no implican relación de dependencia. “Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a los que ellos se refieren.”<sup>37</sup>

**Aplicación específica de convenios internacionales.** En este punto la legislación laboral ecuatoriana valida las disposiciones laborales contenidas en los tratados internacionales ratificados por el Ecuador. Al respecto, La Organización Internacional del Trabajo es la institución mundial responsable de

---

<sup>36</sup>OP.CIT. CÓDIGO DE TRABAJO. pág.30

<sup>37</sup>OP.CIT. CÓDIGO DE TRABAJO. pág.5

la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. Es la única agencia de las Naciones Unidas de carácter “tripartito” ya que representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores participan en conjunto en la elaboración de sus políticas y programas así como la promoción del trabajo decente para todos.

**Trabajo Obligatorio.** El trabajo es una constante humana y siempre se ha reconocido su valor, no sólo como medio de obtener la subsistencia, sino sobre todo, como un estimulante moral, de allí que la Constitución de la República del Ecuador contempla la obligatoriedad del trabajo para todos los ecuatorianos.

El artículo 33 de la Constitución de la República señala con claridad: “el trabajo es un derecho y un deber social.”<sup>38</sup> Por otra parte, el Código Penal sanciona la vagancia como contravención de tercera clase, el numeral 12 del artículo 606 sanciona con prisión de dos a cuatro días a “los que permanecieren mucho tiempo y sin objeto alguno plausible parados en las esquinas de las calles u otros lugares no destinados al recreo de los habitantes”.<sup>39</sup>

El ser humano está llamado a trabajar de acuerdo a su capacidad y posibilidades, para proveerse de los bienes y servicios aptos para satisfacer las necesidades de subsistencia, perfeccionamiento y confort tanto suyas como las de su familia, contribuir al progreso de la comunidad y al servicios de sus semejantes.

---

<sup>38</sup>Constitución de la República del Ecuador. Corporación De Estudios Y Publicaciones. Quito-Ecuador, pág. 50

<sup>39</sup>CORPORACION DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES. **CÓDIGO PENAL**. Quito-Ecuador, pág. 205



El deber de trabajar es ineludible para la persona. La Constitución de la República del Ecuador manifiesta, que el trabajo es obligatorio con las limitaciones prescritas en las leyes. Esta obligación recae sobre todos los habitantes del territorio nacional y, aunque este deber es ante todo moral, no deja de tener efectos jurídicos, puesto que su incumplimiento voluntario y doloso constituye el delito de vagancia reprimido por el Código Penal. Es pues una obligación social para toda persona en edad y en condiciones de trabajar, debe hacerlo para aportar al desarrollo de la sociedad a la que pertenece.

Así como la ley ha reconocido la obligación de todo ciudadano de trabajar, ha reconocido que el mismo Estado debe garantizar su cumplimiento. El artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, manifiesta: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”<sup>40</sup>

En nuestra sociedad, es común que muchas personas consideren el trabajo como una obligación y no como un derecho. La falta de fuentes de trabajo es motivo de muchos problemas y conflictos sociales, lo cual es una prueba irrefutable que tanto la obligación de trabajar, como la de garantizar el derecho al trabajo se debe cumplir a cabalidad.

---

<sup>40</sup>OP.CIT. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Quito-Ecuador. pág. 22

Por último están los hombres y mujeres a quienes el derecho natural y el positivo prohíben trabajar, porque su propio bien y el interés de la colectividad los requiere lejos del taller, fábrica u oficina y en otras actividades. Tal es el caso de los menores de 15 años, las mujeres en período de parto y en general los grupos vulnerables.

**Libertad de Trabajo y de Contratación.** Por la libertad de trabajo se entiende la facultad que cualquier ecuatoriano tiene para escoger a su libre arbitrio la actividad laboral que desea desempeñar. La libertad de trabajo implica además que no se puede obligar a nadie a trabajar de forma gratuita, salvo casos emergentes o cuando así expresamente lo ordene la ley. En cuanto a la libertad de contratación puede entenderse como la facultad que tiene cada empleador de elegir al personal que considere con mejores aptitudes para el trabajo a desempeñar.

La obligatoriedad del trabajo y la libertad de trabajo no son principios contradictorios, sino complementarios, la legislación laboral reconoce esta libertad como la facultad moral e inviolable de que goza la persona humana para dedicarse a la actividad económicamente que prefiera, o para que libremente se comprometa con el empleador, dentro de los límites impuestos por el bien común y el Derecho Positivo.

A la libertad de trabajo así entendida se opone al trabajo forzoso, que se encuentra implícitamente condenado por la Constitución de la República del Ecuador y los Tratados Internacionales Vigentes.

Para celebrar un contrato de trabajo hay que saber quiénes pueden contratar, sea como trabajadores y como empleadores. Como trabajadores, son capaces de celebrar contratos y comparecer en juicio, todas las personas que han cumplido la mayoría de edad por regla general. Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, y recibir directamente su remuneración.

Por su parte como empleadores son capaces de celebrar contratos y comparecer en juicios laborales, todas las personas que gocen de capacidad legal, quedando autorizadas para representar a la organización empresarial los gerentes, directores, administradores, y en general las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, aunque no tengan autorización escrita o suficiente.

Esta facultad amplia para representar a la empresa se llama solidaridad patronal. Para comprender mejor la diferencia conviene observar que en el derecho común, cuando se trata de demandar a una compañía anónima, es necesario averiguar qué persona la representa legalmente, de acuerdo a sus estatutos. En el campo laboral, se puede demandar al representante legal y también al jefe inmediato superior del trabajador, o al administrador, o al director, pues a todos ellos les confiere la ley la calidad de representantes legales para hacer frente a las obligaciones laborales.

Esto es lógicamente un beneficio para el trabajador, pues le salva del riesgo de que un juicio sea nulo por no haber demandado exactamente en la persona del representante de la empresa.

**El Derecho al trabajo**, la gravedad del problema de la desocupación y las dificultades que presenta su solución han dividido la opinión de los tratadistas en lo concerniente a las medidas que han de adoptarse para el efecto. En todo caso, en la actualidad, corresponde a la economía más que a las ciencias jurídicas de buscar una solución al problema. Lo primero y fundamental será el establecimiento de un orden económico, que haga posible y fructífero el trabajo humano, posteriormente por medio del derecho positivo se regulará las relaciones laborales dentro de los límites de lo justo.

Entre las medidas legislativas que se han adoptado solucionar el problema del desempleo está: El Convenio número 2 de la Organización Internacional del Trabajo, en virtud del cual el Ecuador se comprometió a establecer un sistema de agencias públicas, no retribuidas de colocación, bajo el control de la Autoridad Central.

A su vez, el artículo 538 numeral 5 del Código del trabajo, establece la Dirección de Empleo y Recursos Humanos cuyas funciones, según el artículo 556, entre otras son:

1. “Aproximar la oferta y la demanda de mano de obra, relacionando a los trabajadores desocupados o en demanda de colocación, con los empleadores que los necesiten;
2. Proporcionar un conocimiento general, uniforme y centralizado de las necesidades de las diversas profesiones e industrias de las características y posibilidades del mercado de trabajo;
3. Obtener el empleo de los desocupados en las obras públicas nacionales o municipales y las que emprendan las demás entidades de derecho público, y gestionar que se les concedan facilidades para adquirir tierras baldías y medios de cultivo; y,
4. Procurar la reintegración de los campesinos a las labores agrícolas que hubieren abandonado para concentrarse en las ciudades.”<sup>41</sup>

La amplitud, complejidad y trascendencia de las funciones que el artículo 556 del Código del Trabajo encomienda a la Dirección de Empleo y Recursos Humanos no han podido llevarse a la práctica por la premura en que hasta la fecha han funcionado esas oficinas, por falta de personal debidamente capacitado para ese objeto, y además por la complejidad del problema que trasciende en el campo jurídico y administrativo.

---

<sup>41</sup>OP.CIT. **CÓDIGO DE TRABAJO**. 2010. Quito-Ecuador. Pág.150

Entre otras medidas tendientes a combatir el desempleo están las que limitan la posibilidad de contratar personal extranjero, como lo hace el artículo 318 del Código del Trabajo al disponer que en las empresas de transporte el personal de trabajadores estará integrado por lo menos con un ochenta por ciento de ecuatorianos; o el artículo 29 de la Ley de Hidrocarburos que obliga a las empresas del ramo a emplear ecuatorianos en un mínimo del 95 por ciento en el personal de obreros, 90 por ciento en el personal administrativo que a los dos años de operaciones deberá elevarse al 95 por ciento, y 75 por ciento en el personal técnico.

El mismo fin persigue el artículo 560 del Código del Trabajo que exige a los extranjeros que ingresan al país con propósitos laborales, inscribirse en el Registro de Extranjeros y obtener un certificado otorgado por el Director Nacional de Empleo y Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo.

**Obligación de protección por parte de funcionarios.** En este punto el Código del Trabajo, garantiza los derechos de los trabajadores y trata de otorgarles eficacia, obligando a los funcionarios judiciales y administrativos a velar por su cumplimiento.

**Supletoriedad de otras Leyes.** El Código del Trabajo como cualquier cuerpo legal no puede prever todos los casos que puedan darse en las relaciones obreros patronales, por eso necesita del auxilio, de la asistencia de otros Códigos, en este caso del Código Civil y del Código de Procedimiento Civil. El Código Civil le provee los principios generales bajo los cuales han de entenderse las normas laborales, y el Código de Procedimiento señala la forma

en que los juicios laborales han de seguirse y los pasos que se han de dar para alcanzar una sentencia judicial que vindique los derechos laborales vulnerados.

**Intangibilidad.** Este principio significa que el legislador ecuatoriano no puede mediante una nueva ley desmejorar las condiciones, derechos y prestaciones que a favor de los trabajadores se encuentran establecidos legalmente a la fecha en que se va a expedir esa nueva ley.

#### **4.3.3.2 DERECHOS LABORALES**

A continuación expongo y analizo los principales derechos laborales.

##### **ACCESO AL TRABAJO.**

La Constitución de la República del Ecuador garantiza el acceso al trabajo al momento mismo que manifiesta que constituye un derecho y un deber social, agrupándolo bajo los denominados derechos del buen vivir. Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger su profesión u oficio dentro de las normas prescritas en el ordenamiento jurídico vigente. La actividad laboral está garantizada para todos los habitantes, incluidos los grupos considerados vulnerables: adolescentes, adultos y discapacitados.

En la Constitución de la República del Ecuador, se emplea la expresión vulnerable, para abordar los derechos de las personas con discapacidad, tercera edad, madres embarazadas, personas privadas de su libertad. En este sentido el Estado garantiza la actividad laboral a los adolescentes, prohibiendo

el trabajo a menores de quince años, eimplementando políticas de erradicación progresiva del trabajo infantil.

## **DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL.**

La Seguridad Social es entendida como un derecho que le asiste a toda persona para acceder, por lo menos a una protección básica para satisfacer estados de necesidad. Se debe destacar que de forma coordinada con la Ley de Seguridad Social, el empleador está obligado a inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día, comunicando la entrada y salida de sus empleados en forma inmediata y oportuna, al igual que las modificaciones de los salarios, accidentes y enfermedades del trabajador, además el empleador deberá pagar los aportes mensuales y los fondos de reserva cada año.

Si el empleador incumple con los preceptos de la Ley de Seguridad Social puede incurrir en la denominada responsabilidad patronal, es decir puede ser sancionado económicamente cuando por su culpa el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social no puede conceder a un trabajador o a sus deudos las prestaciones en dinero que son reclamadas, y a las que habrían podido tener derecho, o si resultan disminuidas dichas prestaciones, responsabilidad que el Instituto hace efectiva mediante la coactiva.



## **DERECHO PARA EJERCER LA MODALIDAD LABORAL MÁS CONVENIENTE.**

El Estado reconoce las diversas modalidades de contratación establecidas en el Código del Trabajo, las mismas que pueden ser por unidad de tiempo, por unidad de obra, por enganche, etc. Y aquellas donde no existe una relación de dependencia empleador-trabajador, tales como: consultoría, desempeño del libre ejercicio profesional, desarrollo de planes y proyectos etc.

## **DERECHO A UNA JUSTA REMUNERACIÓN POR JORNADA LABORAL, HORAS EXTRAS Y REMUNERACIONES ADICIONALES.**

Por medio de la prestación de servicios laborales, económicamente el trabajador vende su fuerza de trabajo al empleador a cambio de una remuneración.

La entidad gubernamental amparada en lo que dictamina el Código de Trabajo, fija la remuneración de los trabajadores en base a criterios económicos tales como: Tasa de Inflación, Índice de Productividad, PIB, etc. Es por esto, que el Gobierno Nacional por medio del Ministerio de la Relaciones Laborales fijo el Salario Básico Unificado en 318 dólares a partir del 2013.

Los trabajadores tienen derecho al pago de la decimatercera remuneración o bono navideño, los empleadores deben pagar hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario.

Además los trabajadores deben recibir una bonificación adicional equivalente a dos salarios mínimos vitales de su respectiva categoría ocupacional, que será pagada hasta el 15 de abril en las regiones de la costa e insular, y, hasta el 15 de septiembre en las regiones de la sierra y oriente.

## **DERECHO A PERCIBIR FONDOS DE RESERVA**

Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios. Estas sumas constituirán su fondo de reserva o trabajo capitalizado.

## **DERECHO A PERCIBIR UTILIDADES**

El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas, este porcentaje se distribuirá de la siguiente forma: El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador.

El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad.

## **DERECHO A VACACIONES Y DESCANSO**

Todo trabajador tiene derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables.

Los trabajadores que han prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tienen derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes. El trabajador debe recibir por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones.

## **DERECHO AL TRABAJO EVITANDO RIESGOS Y ACCIDENTES LABORALES.**

El empleador está obligado a instalar sus centros de trabajo, en adecuadas condiciones para la realización del mismo, velando por la seguridad y sanidad del local. Todo esto con la finalidad de evitar problemas de salud o seguridad que puedan afectar al trabajador, ya que su cumplimiento ocasionará enfermedades profesionales, y costos a cargo del empleador.

En forma adicional a las normas existentes en el Código del Trabajo, el empleador tiene obligaciones establecidas al respecto por la Ley de Seguridad Social y por Reglamentos de Seguridad e Higiene, que le exigen adoptar una serie de normas y seguridades para que el trabajo se desenvuelva sin riesgos y sin ocasionar perjuicios a la salud de los trabajadores.

## **DERECHO A LA REINTEGRACIÓN DESPUÉS DE UN ACCIDENTE O ENFERMEDAD LABORAL**

Para efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo. El accidente de trabajo es un riesgo que consiste en la circunstancia casual para que el trabajador sufra daño con motivo de su actividad laboral por cuenta del patrono.

La enfermedad profesional en cambio es una de las formas de riesgo de trabajo y consiste, según definición del Código del Trabajo, en afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.

Después que el trabajador ha sido rehabilitado de un accidente de trabajo o enfermedad, es obligación del empleador reintegrarlo a sus jornadas laborales.

## **DERECHO A LA LIBERTAD DE ORGANIZACIÓN**

La actividad sindical tiene un tratamiento especial en nuestra legislación, existen capítulos y normas expresas que tratan sobre su conformación, de sus garantías y de los procedimientos para el Derecho Laboral Colectivo. Para lograr que estos se cumplan, el empleador debe respetar el derecho

constitucional a la libre asociación, permitiendo el funcionamiento y organización de las asociaciones y sindicatos.

Dentro de estas normas el empresario está obligado a:

- Conceder permisos a los dirigentes para desempeñar comisiones de su asociación.
- Dar facilidades para las actividades sindicales proporcionando un local para sus reuniones, si lo requieren.
- Acordar el procedimiento de quejas y la constitución de un comité obrero patronal.

## **DERECHO A LA HUELGA**

El Código del Trabajo parece considerar que huelga y conflicto colectivo son lo mismo, si se examina detenidamente lo que es el uno y el otro, se tiene que el conflicto es toda situación que confronta a los trabajadores organizados y a sus empleadores; en cambio la huelga es, si se quiere; el hecho más saliente y aun definitorio dentro del conflicto, el mejor medio de presión que tiene la clase trabajadora.

Según lo dispuesto en el artículo 505 del Código la huelga únicamente pueden declararla: El comité de empresa o Por la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o fábrica. La legislación laboral también contempla la declaratoria

de la huelga solidaria, que consisten en la declaratoria de los trabajadores que no se encuentran en conflicto actual con su empleador, para respaldar huelgas lícitas de trabajadores de otras empresas.

#### **4.3.4. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

“La OIT (Organización Internacional del Trabajo) es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo. Es la única agencia de las Naciones Unidas de carácter “tripartito” ya que representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores participan en conjunto en la elaboración de sus políticas y programas así como la promoción del trabajo decente para todos. Esta forma singular de alcanzar acuerdos da una ventaja a la Organización Internacional del Trabajo, al incorporar el conocimiento del mundo real sobre empleo y trabajo.”<sup>42</sup>

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la única agencia de las Naciones Unidas cuyos mandantes son representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores. Esta estructura tripartita hace de la OIT un foro singular en el cual los gobiernos y los interlocutores sociales de la economía de sus 185 Estados Miembros pueden libre y abiertamente confrontar experiencias y comparar políticas nacionales.

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo ha identificado ocho convenios calificándolos de fundamentales para garantizar los derechos de los seres humanos en el trabajo, con independencia del nivel de

---

<sup>42</sup><http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/lang-es/index.htm>

desarrollo de los Estados Miembros. Estos derechos son condición previa para el desarrollo de los demás, por cuanto proporcionan el marco necesario para esforzarse en mejorar libremente las condiciones de trabajo individuales y colectivas

#### **4.3.4.1 DECLARACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO RELATIVA A LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO.**

La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo tiene por objeto lograr que el progreso social vaya a la par con el progreso económico y el desarrollo.

Es un instrumento promocional mediante el cual los mandantes de la Organización Internacional del Trabajo, gobiernos, empleadores y trabajadores reafirman los principios fundamentales consagrados en la Constitución de la Organización.

Adoptada en 1998, la Declaración compromete a los Estados Miembros a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías, hayan o no ratificado los convenios pertinentes. Estas categorías son: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Declaración adoptada el 18 de junio de 1998 establece claramente que estos derechos son universales y que se aplican a todas las personas en todos los países independientemente del nivel de desarrollo económico, menciona en particular a los grupos con necesidades especiales, tales como los desempleados y los trabajadores migrantes. Reconoce que el crecimiento económico por sí solo no es suficiente para asegurar la equidad y el progreso social y para erradicar la pobreza.

El reconocimiento de los principios y derechos enunciados en la Declaración es cada vez mayor entre las organizaciones, las comunidades y las empresas. Estos principios y derechos establecen criterios de referencia para una conducta empresarial responsable y están incorporados en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la Organización Internacional del Trabajo.

La Declaración concibe al principio de irrenunciabilidad de derechos a aquel que limita la autonomía de la voluntad para ciertos casos específicos relacionados con los contratos individuales de trabajo. Bajo este principio, el trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de las garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de Derecho privado se ve severamente limitado en el Derecho laboral.



Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento; si la jornada de trabajo diaria máxima es de 8 horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar durante 12 o más horas.

#### **4.3.5. ANÁLISIS DE LA LEGISLACION COMPARADA**

En el Ecuador, la Constitución de la República promulgada el 20 de octubre del 2008 no contiene mención expresa la prescripción de las acciones laborales. Resulta, por tanto, jurídicamente inaceptable, que si el legislador constitucional no declaró la prescripción de las acciones laborales, se mantenga la disposición legal del artículo 635 del Código del Trabajo, aun cuando, en el capítulo sobre el Trabajo en la Constitución de la República, se encuentran disposiciones sobre la irrenunciabilidad y la intangibilidad de los derechos laborales (artículo 326.2).

Por su parte, en el ámbito jurídico chileno, actualmente se ha hecho pública la noción jurídica según la cual no procede la prescripción de los derechos del trabajador porque ello significaría aceptar una forma de renuncia tácita de dichos derechos, y aun en el caso de producirse, este pronunciamiento sería nulo. De esta forma se asimila la extinción de la acción para reclamar los derechos con la renuncia de los mismos por parte del trabajador.

La renuncia de derechos laborales exige el pronunciamiento expreso del titular de tales derechos para desprenderse de los mismos. Generalmente debe producirse durante la relación laboral. La prohibición de la renuncia busca proteger al trabajador ante posibles presiones y abusos de su

empleador, considerado como la parte más fuerte en la relación laboral. De allí que la ley niega validez a una posible renuncia de manera que, aún en el caso de ésta producirse, el trabajador conserva sin mengua los derechos supuestamente renunciados.

Por su parte en la legislación ecuatoriana y de acuerdo con el Código del Trabajo, el tiempo para la extinción de los derechos laborales solamente empieza a correr una vez concluida la relación laboral, momento en el cual el titular de los derechos ya no estará sujeto a la dependencia de su ex empleador, razón por la cual se halla en libertad de promover en contra de este reclamaciones y demandas que no pudo interponer durante la relación laboral, como consecuencia de su temor a ser despedido. De esta forma, el ex trabajador se encuentra en plenitud de facultades para reclamar sus derechos o pretensiones.

Sin embargo, tal posibilidad no es ni puede ser indefinida en el tiempo. Por tanto, si no lo hiciera dentro del tiempo fijado por la ley, la acción judicial se extingue en razón de la prescripción.

De otro lado, la tendencia en la legislación comparada es que los plazos de prescripción laboral sean entre uno a tres años. Así por ejemplo, en Chile, dicho plazo es de dos años; en Ecuador, el Código de Trabajo dispone que “las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben a los tres años”; en Uruguay, la Ley N° 16.906, denominada Ley de Inversiones dispone que las acciones originadas en las relaciones de trabajo prescriben al

año, a partir del día siguiente del cese del trabajador; y en Bolivia, el plazo de prescripción es de dos (2) años.

Actualmente se considera como tendencia en Latinoamérica, que la figura jurídica de la prescripción laboral debe ser extinguida, porque contraviene al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

#### **4.3.5.1 LEGISLACIÓN ARGENTINA**

La legislación laboral Argentina desarrolla la prescripción de los derechos laborales en la siguiente forma:

La Ley del Contrato de Trabajo en su artículo 256 establece: “**De la Prescripción y Caducidad.** Prescriben a los dos (2) años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones de convenios colectivos, laudos con eficacia de convenios colectivos y disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo.”

En la legislación argentina la prescripción es una institución jurídica ligada al transcurso del tiempo que opera para la creación o extinción de derechos y obligaciones; la prescripción liberatoria extingue el derecho por el transcurso del tiempo ante la inactividad del acreedor y para promover la seguridad jurídica en los negocios.

La prescripción en materia laboral, es el plazo necesario para extinguir la acción, que permite la defensa de los derechos nacidos de la ley, de los convenios colectivos y de los laudos arbitrales, transformándose la obligación en natural. Ese plazo es de dos años según el artículo 256 de la Ley del Contrato de Trabajo, siendo de 10 en materia de seguridad social.

Se comienza a contar desde que cada suma es debida o desde cuando se generó el derecho al cobro de la indemnización, por ejemplo desde que el trabajador fue despedido. Si la fecha en que nace la exigibilidad del crédito no posee certeza, se comienza a contar desde la fecha en que su exigibilidad sea cierta.

De acuerdo al artículo 258 de la Ley del Contrato de Trabajo y a la ley 24.557 de Riesgos del Trabajo, el plazo de prescripción corre desde que se determine la incapacidad, o desde el fallecimiento según sea el caso. Si la incapacidad es temporaria, la prescripción se cuenta desde que se debió pagar cada suma; si es permanente, desde la fecha de consolidación del daño, y si son prestaciones en especie y servicios, desde que cada prestación debió realizarse.

## **PRINCIPALES DERECHOS LABORALES EN LA LEGISLACIÓN ARGENTINA.**

### **Duración de la jornada de trabajo**

En la legislación argentina la duración de la jornada laboral no puede exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, para toda persona ocupada por cuenta ajena en empresas públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro.

## **Riesgos del Trabajo**

El empleador está obligado por Ley a contratar una Aseguradora de Riesgos del Trabajo o a auto-asegurarse para cubrir a todos sus empleados en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

## **Accidentes y enfermedades profesionales**

Existen compensaciones destinadas a cubrir contingencias en casos de lesión o enfermedad ocasionada por la ejecución del empleo. Estos beneficios también incluyen pensiones por invalidez o muerte.

Las compañías deben hacerse cargo del tratamiento médico y las drogas necesarias para la rehabilitación del trabajador. Para cubrir este tipo de indemnizaciones los empleadores están obligados a contratar Aseguradoras de Riesgos de Trabajo.

## **Derecho a vacaciones**

La cantidad de días de descanso dependerán de la antigüedad de los trabajadores en el empleo:

- Menor de 5 años:
- 14 días corridos.
- Mayor a 5 años y menor de 10 años: 21 días corridos.
- Mayor a 10 años y menor de 20 años: 28 días corridos.
- Mayor a 20 años: 35 días corridos.

### **Licencia por maternidad**

En el régimen laboral argentino está prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo.

Sin embargo, la interesada podrá optar para que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

### **Derecho a percibir aguinaldos**

Todos los trabajadores deben recibir un sueldo anual complementario (aguinaldo), equivalente al mejor salario percibido en el último semestre y su

modo de cálculo varía de acuerdo con cada convenio colectivo de trabajo. Este pago se efectúa en dos cuotas que se abonan junto con los sueldos de junio y de diciembre de cada año, respectivamente.

#### **4.3.5.2 LEGISLACIÓN CHILENA**

El Código del Trabajo de Chile en su artículo 510 menciona lo siguiente: "Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de 2 años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles." Por su parte, el inciso 2 de esta misma disposición establece que: "En todo caso, las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere este Código prescribirán en 6 meses contados desde la terminación de los servicios."

De conformidad con lo previsto en el artículo 510 del Código del Trabajo, los derechos laborales prescriben en el plazo de dos años contados desde que se hicieron exigibles. En el evento de que el contrato haya terminado, la acción del trabajador debe ejercerla dentro del plazo de seis meses contados desde la terminación de los servicios.

De esta manera, hay que distinguir entre las prescripciones de los derechos y acciones mientras está subsistente la relación laboral y la prescripción de los mismos cuando dicha relación termina. En el primer caso, es decir, cuando está vigente el contrato, en lo que dice relación con la prescripción de los derechos, se aplica la regla general, esto es, prescriben en el plazo de dos años contados desde la fecha que se hicieron exigibles, no existiendo plazo

para ejercer la acción, de forma que ésta subsiste mientras se mantiene vigente la relación laboral.

En el segundo caso, extinguida la relación laboral, los derechos prescriben igualmente en el plazo de dos años contados desde que se hicieron exigibles, por aplicación de la regla general, en tanto que la acción para exigir el cumplimiento de los mismos prescribe en el plazo de seis meses, contados desde la terminación de los servicios.

Finalmente, cabe señalar que la prescripción, como un modo de extinguir derechos y obligaciones sólo produce efectos cuando ha sido judicialmente declarada. En efecto, el artículo 2.493 del Código Civil señala que el que quiera aprovecharse de la prescripción debe alegarla; el Juez no puede declararla de oficio. De la norma legal señalada se desprendería que la inactividad del acreedor sólo puede ser aprovechada por el deudor, a través de un solo medio: alegándola judicialmente a su favor, oponiendo la excepción respectiva en la oportunidad legal y obteniendo su declaración por el Tribunal competente.

Entendido así, este principio resultaría plenamente aplicable a la prescripción extintiva en materia laboral, aun cuando aparezca evidente que los derechos y acciones se estén ejerciendo fuera de plazo. Lo anterior significaría que un derecho o acción emanado de la ley laboral o de un contrato de trabajo, puede ser reclamado o ejercido mientras su extinción, por la vía de la prescripción, no haya sido alegada y declarada por los Tribunales de Justicia.



## **5. MÉTODOS Y TÉCNICAS**

### **5.1. MATERIALES**

Conforme se estableció desde la fase de proyección, el presente trabajo en lo principal se orienta por la metodología científica de la investigación, y por ello parte del planteamiento de una hipótesis, un objetivo general y tres objetivos específicos en torno a los cuales se ha construido todo un amplio acopio teórico y empírico que permite su verificación y contrastación como requisito indispensable para la validación del presente trabajo.

El presente proceso investigativo, se caracteriza por la observación pormenorizada de la problemática de investigación referida a la figura jurídica de la prescripción frente al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, la misma que ha sido tratada a través de un amplio proceso de indagación bibliográfica y documental, así como también a través del sondeo de opiniones de profesionales del derecho y de juristas de amplia experiencia específicamente en el campo jurídico del derecho laboral.

Luego del desarrollado el proceso investigativo, se ha procedido a la redacción del informe final, contemplando los lineamiento metodológicos idóneos para el efecto, así como la normativa vigente en la Universidad Nacional de Loja.

Los materiales utilizados en el desarrollo de la presente investigación los puedo describir de la siguiente forma:

- Utilización de fuentes primarias de investigación: Formulario de encuesta y entrevista aplicado a la población de interés: abogados que se desempeñan en el libre ejercicio y operadores de justicia (jueces e inspectores de trabajo)
- Utilización de fuentes secundarias de la investigación: Material bibliográfico contenido en textos jurídicos, diccionarios y codificación legal. Entre las obras jurídicas más citadas constan: “El Juicio Laboral” de Luis Cueva Carrión; “Curso de Derecho Procesal del Trabajo, de Miguel Gerardo Salazar; “El Derecho del Trabajo”, de Julio César Trujillo; “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual”, de Guillermo Cabanellas. Los textos legales utilizados fueron, “La Constitución de la República del Ecuador” y “Código del Trabajo”, editados por la Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Utilización de recursos tecnológicos: Se empleó elementos informáticos para organizar jerárquicamente la información obtenida mediante la técnica de las encuestas y entrevistas. Además se utilizó material publicado en la red (Word Wide Web).

## 5.2 MÉTODOS

La práctica de la investigación científica presupone el concurso de una serie de métodos y técnicas que permitan el abordaje adecuado de la problemática de investigación y el desarrollo sistemático del conocimiento que permita la

comprobación de la hipótesis propuesta así como la verificación de los objetivos planteados.

Como métodos auxiliares se utilizaron: método deductivo, la inducción, y el método descriptivo. Además para el tratamiento de los datos obtenidos en el campo de investigación serán de singular importancia los métodos analítico y sintético. Para ilustrar de mejor forma los resultados de la investigación de campo se presentaron a través de tablas porcentuales y gráficos estadísticos.

### **5.2.1 Método Científico**

Este método lo utilicé para referirme fundamentalmente a los procesos metodológicos que se siguen en la investigación científica; esto es: partir de un hecho o fenómeno de la realidad objetiva, concretado en el análisis jurídico de la prescripción de los derechos de los trabajadores contraviniendo expresamente al principio de irrenunciabilidad.

El método científico de la investigación ha sido empleado en el presente proceso de investigación desde el instante mismo de la identificación del problema jurídico, pues constituye la guía básica para el correcto planteamiento de los objetivos, hipótesis y metodología a utilizar.

Por medio del desarrollo de una matriz problemática pude identificar que la prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos laborales contraviene al principio constitucional de irrenunciabilidad de los derechos del

trabajador. Por medio del método científico se pueden sistematizar y jerarquizar los diferentes conceptos y categorías jurídicas tales como: derecho del trabajo, empleador, trabajador, principio de irrenunciabilidad, principio de intangibilidad, prescripción; que posteriormente serán recopiladas en el cuerpo del informe final.

### **5.2.2 El Método Sintético**

Los conceptos juicios y proposiciones resultantes del proceso anterior, mediante un examen crítico, coadyuvaron para contrastar la hipótesis planteada, verificar los objetivos propuestos, formular conclusiones y recomendaciones de solución al problema.

En la presente investigación el método sintético resulta del hecho de que una vez efectuado el análisis pormenorizado de las partes motivo de análisis, estas se reunifican en un todo sistemático, facilitando plantear posibles soluciones al problema investigado. Por medio del método sintético me es posible establecer el criterio jurídico para sustentar la propuesta de reforma legal, y el planteamiento de conclusiones y recomendaciones.

### **5.2.3 Método Inductivo- Deductivo**

Con referencia al método científico, o a los llamados métodos lógicos, que son el deductivo e inductivo. Por medio del método inductivo partiremos de caracteres o principios generales a particulares.

Los datos de la investigación empírica se presentarán en tablas o cualquier gráfico estadístico, y en forma discursiva con deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, que servirán para la verificación de objetivos e hipótesis y para arribar a conclusiones y recomendaciones.

#### **5.2.4 Método exegético**

El método exegético es aplicado a las ciencias jurídicas cuando se trata de analizar el contenido jurídico de las normas legales ordenado por artículos o capítulos.

En la presente investigación el método exegético fue empleado al momento de estudiar el régimen jurídico de la prescripción en el artículo 635 del Código del Trabajo; los derechos constitucionales de los trabajadores con respecto a la irrenunciabilidad de sus derechos, artículo 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador.

Este método además fue empleado al momento de analizar cada uno de los derechos laborales de los trabajadores declarados en la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo, y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo.

#### **5.2.5 Método Comparativo**

El método comparativo parte del análisis de entornos destacando diferencias y similitudes entre sí. El método comparativo se aplica a todas las ramas del

Derecho, por lo tanto, puede aplicarse no sólo al derecho interno o nacional, sino también al derecho extranjero, e internacional; a todas las fuentes del derecho; y a todas las disciplinas jurídicas. Es decir, incluso puede aplicarse al derecho empresarial, corporativo, minero, penal, laboral, entre otras tantas. Por lo tanto, podemos afirmar que el método estudiado no sólo se aplica a todas las ramas del derecho, sino también a todas las disciplinas jurídicas que no son ramas del derecho como la sociología jurídica, historia y filosofía del derecho, política, economía, etc.

El método comparativo en el desarrollo de la presente investigación fue utilizado principalmente en el estudio de la legislación comparada de países como argentina y chile, donde la figura jurídica de la prescripción en el campo laboral es regulada de forma muy diversa a la legislación nacional.

#### **5.2.6 Método Estadístico**

El método estadístico consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación.

Dicho manejo de datos tiene por propósito la comprobación, en una parte de la realidad, de una o varias consecuencias verificables deducidas de la hipótesis general de la investigación

El método estadístico de la investigación consiste en ordenar jerárquicamente los resultados obtenidos mediante la aplicación de instrumentos de evaluación

como encuestas, entrevistas, test, censos, etc., para posteriormente ser analizados y contrastados.

En la presente investigación el método estadístico fue utilizado al instante de ordenar la información obtenida mediante la aplicación de las encuestas, en gráficos numéricos porcentuales para su posterior análisis e interpretación.

### **5.2.7 Método Analítico**

El Método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia. Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías.

En el desarrollo de la presente investigación, el método analítico fue empleado después de efectuar el estudio de los derechos y principios laborales de los trabajadores, por medio de este proceso se logró determinar que existe vulneración de derechos cuando se declara la prescripción de acciones laborales. Por medio del método analítico se exponen los varios argumentos jurídicos que constan en la propuesta de reforma legal al artículo 4 y 635 del Código del Trabajo.

## **5.3 TÉCNICAS**

### **5.3.1 Técnica de la encuesta**

Dentro del trabajo de campo se consideró una muestra tomada al azar de treinta profesionales del derecho que desarrollan sus actividades en el medio local, a quienes se les aplicó un formulario de encuesta que fue oportunamente aprobado por el señor Director de Tesis. Es de destacar la colaboración ágil y desinteresada de los profesionales encuestados.

### **5.3.2 Técnica de la entrevista**

Dentro del trabajo de campo se consideró aplicar 5 entrevistas a profesionales del derecho que se desempeñan en la función pública como jueces e inspectores de trabajo en la ciudad de Loja.

### **5.3.3 Técnica de fichaje bibliográfico**

Así mismo, se utilizó la consulta bibliográfica y el fichaje, como técnicas de recolección de información, especialmente en cuanto al acopio teórico, de tal manera que dicho trabajo sistemático permitió la adecuada organización de los materiales bibliográficos y documentales obtenidos, sobre los cuales se elaboró el marco conceptual, doctrinario y jurídico de la tesis. Los datos de la investigación empírica se presentan en tablas y gráficos estadísticos, con deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, que servirán para la verificación de objetivos e hipótesis y para arribar a conclusiones y recomendaciones.



## 6.RESULTADOS

### 6.1 Resultados de las encuestas

Los resultados obtenidos del proceso de aplicación de encuestas fueron los siguientes:

#### PRIMERA PREGUNTA:

¿CONSIDERA USTED QUE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA EFECTIVAMENTE, GARANTIZA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES CONSAGRADOS EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA?

CUADRO #1

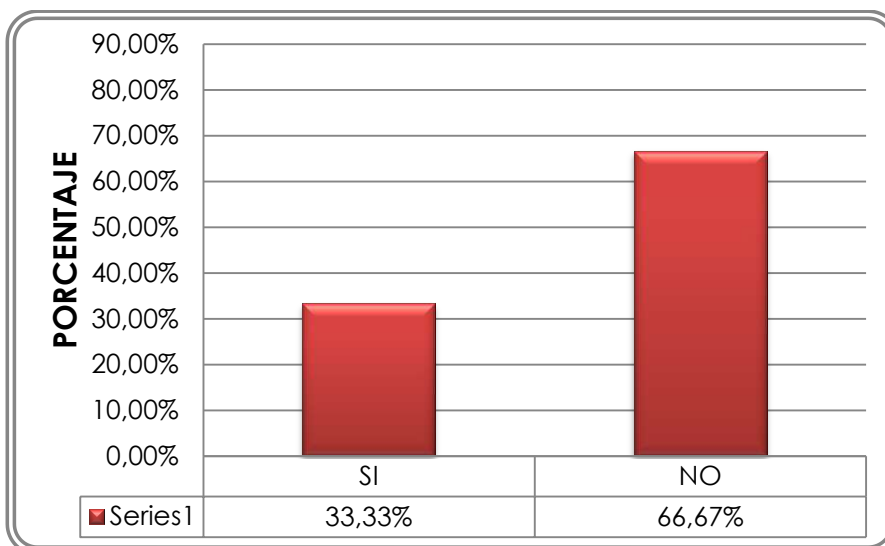
INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	33,33%
NO	20	66,67%
<u>TOTAL</u>	<u>30</u>	<u>100%</u>

Fuente: Encuestas aplicadas a profesionales del Derecho

Autor: Danny Fabricio Rodríguez Rueda

## GRÁFICO # 1

### REPRESENTACIÓN GRÁFICA



### **ANÁLISIS**

En la presente interrogante, de un universo de treinta personas, 10 encuestados que representan el 33% manifiestan que la legislación ecuatoriana efectivamente si garantiza los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, en cambio 20 personas que equivalen al 67% expresan que la actual legislación no otorga una eficaz tutela efectiva de los derechos de la clase obrera.

### **INTERPRETACIÓN**

La gran mayoría de la población encuestada manifiesta que la legislación laboral ecuatoriana no garantiza plenamente los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución de la República del Ecuador.

La legislación laboral ecuatoriana en su estructuración como cuerpo de normas busca dar soluciones justas a la problemática laboral, sin embargo, aún los derechos de los trabajadores en relación de dependencia han sido vulnerados en desmedro de sus intereses.

La gran mayoría del universo encuestado coincide en que actualmente existe un selecto grupo de derechos laborales básicos recogidos en el texto constitucional que continuamente son menguados en el mercado laboral, entre ellos: libertad de trabajo, prohibición de la servidumbre, prohibición del trabajo forzoso, protección contra el despido intempestivo, protección contra el desempleo, prohibición de la discriminación en materia de empleo y ocupación, derecho a la seguridad e higiene industrial, descanso semanal remunerado, derecho a la remuneración mínima, etc. Cuando los derechos de los trabajadores no han sido garantizados de conformidad al principio de protección de la relación laboral, se afecta derechos análogos consustanciales al buen vivir.

El Estado por medio de un ordenamiento jurídico acorde a los principios universales de protección del trabajo, debe promover la justicia social, erradicar la pobreza y garantizar que las personas pueden trabajar bajo condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad.

## SEGUNDA PREGUNTA:

**¿CONSIDERA USTED QUE LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES LABORALES CONTRAVIENE A LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES CONSAGRADOS A FAVOR DEL TRABAJADOR?**

**CUADRO # 2**

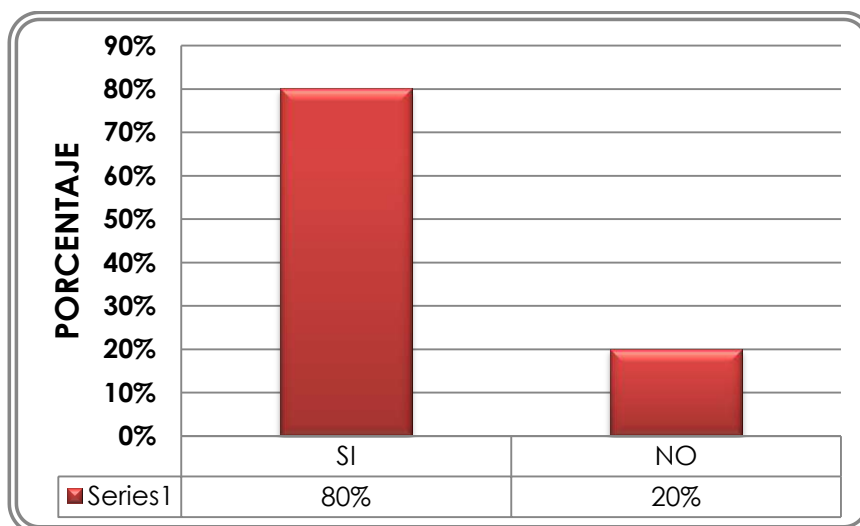
<b>INDICADORES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	24	80.00%
<b>NO</b>	6	20.00%
<b><u>TOTAL</u></b>	<b><u>30</u></b>	<b><u>100%</u></b>

**Fuente:** Encuestas aplicadas a profesionales del Derecho

**Autor:** Danny Fabricio Rodríguez Rueda

**GRÁFICO # 2**

### **REPRESENTACIÓN GRÁFICA**



## **ANÁLISIS**

De un universo total de 30 profesionales encuestados, 24 de ellos que representan el 80% manifestaron que la prescripción de las acciones laborales contraviene a los derechos constitucionales consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, en cambio 6 personas que equivalen al 20% declararon que la figura jurídica de la prescripción otorga la suficiente seguridad jurídica, que de no ser así, crearía incertidumbre al empleador.

## **INTERPRETACIÓN**

La gran mayoría de la población encuesta manifiesta que la prescripción de las acciones laborales contraviene a los derechos constitucionales consagrados a favor del trabajador.

La Constitución de la República del Ecuador protege y garantiza la relación laboral, declarando como irrenunciables e intangibles los derechos de los trabajadores, sin embargo, la legislación positiva desarrollada en el Código del Trabajo ha incorporado la figura jurídica de la prescripción de las relaciones laborales, este tipo de prescripción implica una renuncia tácita de los derechos de los obreros, su derecho a ejercer una reclamación está limitada por el tiempo.

De acuerdo con el Código del Trabajo, el tiempo para la extinción de los derechos laborales empieza a correr una vez concluida la relación laboral, momento en el cual el titular de los derechos ya no estará sujeto a la dependencia de su anterior empleador.

Por lo expuesto, la prescripción de las acciones laborales contraviene al principio de irrenunciabilidad, considerando que la prescripción no es una renuncia voluntaria de los derechos legalmente adquiridos, es una limitación a su ejercicio.

El ordenamiento jurídico ecuatoriano establece que los derechos del trabajador son irrenunciables, a tal efecto, será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en la legislación laboral, las convenciones colectivas o los contratos individuales.

### **TERCERA PREGUNTA:**

**¿CONSIDERA USTED QUE LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES LABORALES, LLEVA IMPLÍCITO LA RENUNCIA DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR?**

**CUADRO # 3**

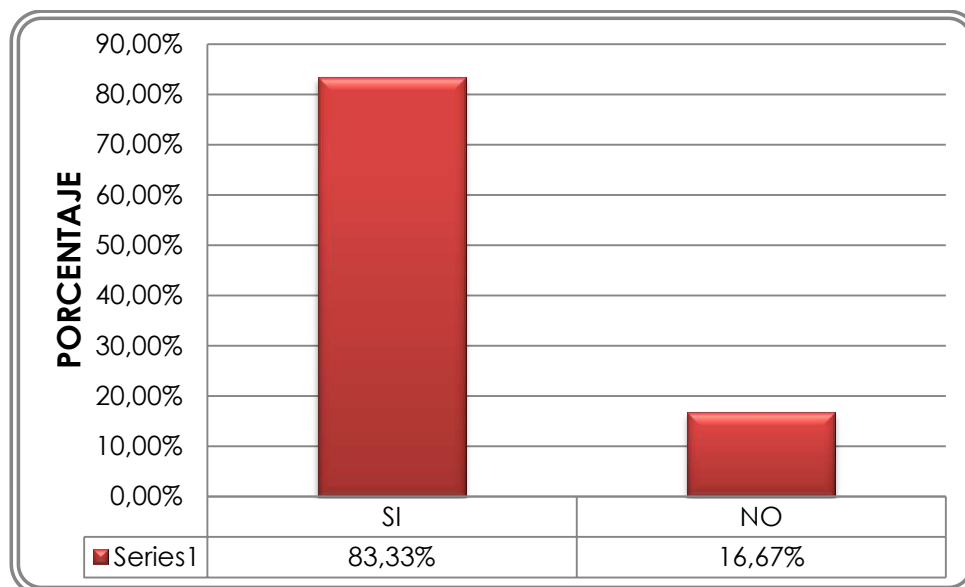
<b>INDICADORES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	25	83.33%
<b>NO</b>	5	16.67%
<b><u>TOTAL</u></b>	<b><u>30</u></b>	<b><u>100%</u></b>

**Fuente:** Encuestas aplicadas a profesionales del Derecho

**Autor:** Danny Fabricio Rodríguez Rueda

### GRÁFICO # 3

#### REPRESENTACIÓN GRÁFICA



#### **ANÁLISIS**

De un universo total de 30 profesionales encuestados, 25 de ellos que representan el 83 % mencionan que la prescripción de las acciones laborales lleva implícito la renuncia de los derechos del trabajador, en cambio 5 personas restantes que equivalen al 17% expresan un negatividad ante la interrogante planteada, manifiestan que la prescripción y el principio de irrenunciabilidad no se contraponen en ningún instante en la relación laboral entre el trabajador y el empleador.

#### **INTERPRETACIÓN**

La gran mayoría de la población encuestada manifiesta que efectivamente la prescripción de las acciones laborales, lleva implícito la renuncia de los derechos del trabajador.

La renuncia de derechos laborales exige el pronunciamiento expreso del titular de tales derechos para desprenderse de los mismos, generalmente debe producirse durante la relación laboral.

La prohibición de la renuncia busca proteger al trabajador ante posibles presiones y abusos de su empleador, considerado como la parte más fuerte en la relación laboral. De allí que la ley niega validez a una posible renuncia de manera que, aún en el caso de ésta producirse, el trabajador conserva sin menguar los derechos supuestamente renunciados.

#### **CUARTA PREGUNTA**

**¿CONSIDERA USTED QUE LAS ACCIONES PROVENIENTES DE ACTOS O CONTRATOS LABORALES DEBEN SER IMPRESCRIPTIBLES?**

**CUADRO # 4**

<b>INDICADORES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	25	83.33%
<b>NO</b>	5	16.67%
<b><u>TOTAL</u></b>	<b><u>30</u></b>	<b><u>100%</u></b>

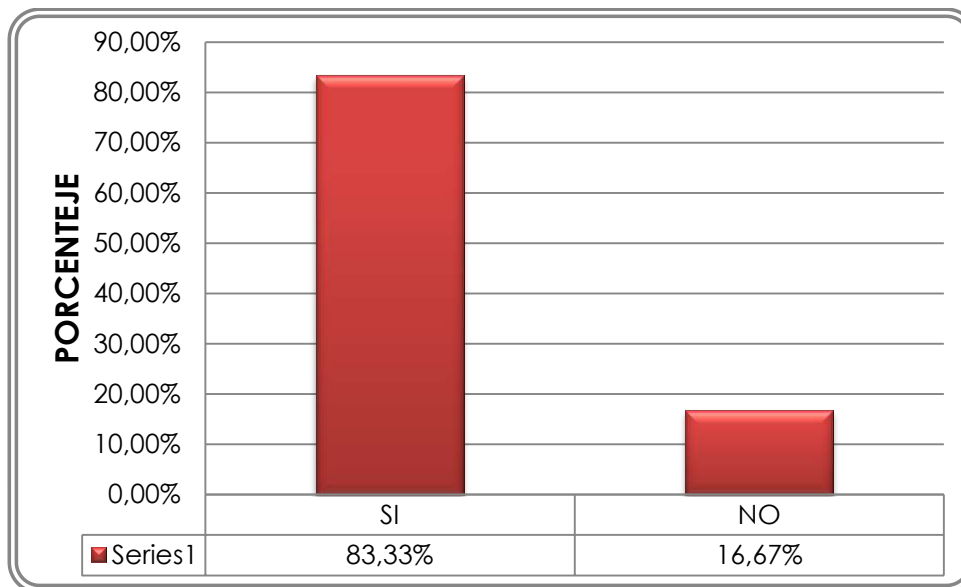
**Fuente:** Encuestas aplicadas a profesionales del Derecho

**Autor:** Danny Fabricio Rodríguez Rueda



## GRÁFICO # 4

### REPRESENTACIÓN GRÁFICA



### **ANÁLISIS**

De un universo total de 30 profesionales encuestados, 25 de ellos que representan el 83% mencionan que las acciones provenientes de actos o contratos laborales deben ser imprescriptibles para salvaguardar el bienestar del trabajador y el de su núcleo familiar; en cambio, 5 personas restantes que equivalen al 17% manifiestan que la prescripción son instituciones que nacen por una exigencia de seguridad jurídica, su finalidad es impedir que permanezcan indefinidamente inciertos algunos derechos.

### **INTERPRETACIÓN**

La gran mayoría de la población encuestada manifiesta que los derechos del trabajador constituyen un bien jurídico de orden social, su protección y tutela

es obligación del Estado, por lo tanto, en el ordenamiento jurídico vigente se ha establecido la irrenunciabilidad de derechos laborales,

La Constitución de la República promulgada el 20 de octubre el 2008 no contiene mención expresa a la prescripción de las acciones laborales, tampoco se incluye en su texto disposición alguna sobre la imprescriptibilidad de los derechos del trabajador, sin embargo si declara la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos del trabajador. Por lo tanto, la población encuestada mayoritariamente se pronuncia a favor de que las acciones provenientes de los actos o contratos laborales sean imprescriptibles, garantizando de esta forma la protección a la parte más débil de la relación laboral, es decir, el obrero.

#### **QUINTA PREGUNTA**

**¿CONSIDERA USTED NECESARIO INCORPORAR UNA REFORMA LEGAL, EN EL QUE SE CONSIDERE A LOS DERECHOS LABORALES COMO IMPRESCRIPTIBLES?**

**CUADRO # 5**

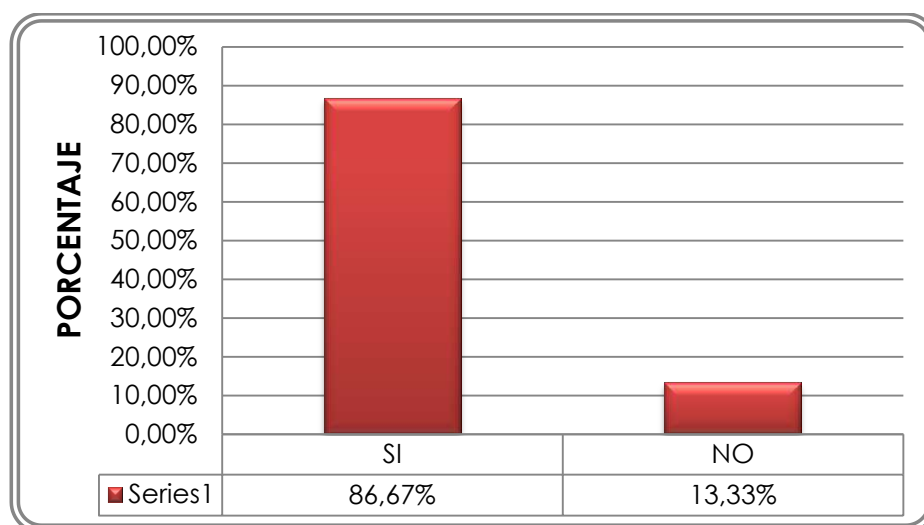
<b>INDICADORES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	26	87%
<b>NO</b>	4	13%
<b><u>TOTAL</u></b>	<b><u>30</u></b>	<b><u>100%</u></b>

**Fuente:** Encuestas aplicadas a profesionales del Derecho

**Autor:** Danny Fabricio Rodríguez Rueda

## GRAFICO # 5

### REPRESENTACIÓN GRÁFICA



### **ANÁLISIS**

De un universo total de 30 profesionales encuestados, 26 de ellos que representan el 87% mencionan que si es necesario incorporar una reforma legal, considerando a los derechos laborales como imprescriptibles, para salvaguardar el bienestar del trabajador y pueda ejercer su derecho a la reclamación en vía administrativa o judicial en cualquier instante; en cambio 4 personas restantes que equivalen al 13%, expresan que actualmente no es necesario incorporar una reforma a la legislación laboral.

### **INTERPRETACIÓN**

La gran mayoría de la población encuestada manifiesta que actualmente existe la necesidad jurídica de incorporar una reforma legal a la legislación laboral,

declarando a los derechos de los trabajadores como imprescriptibles. Actualmente el Código del Trabajo establece que si un trabajador no plantea un juicio o reclamo legal, después de tres años de finalizado el contrato laboral, pierde su derecho a reclamar. Mayoritariamente la población encuestada propone que se elimina tal disposición de la ley laboral y se establezca que los derechos de los trabajadores sean imprescriptibles, considerando que en nuestro mercado laboral a través de la historia los derechos de los trabajadores han sido vulnerados por empleadores inescrupulosos que solo se han preocupado por enriquecerse a través de la explotación laboral.

### **SEXTA PREGUNTA**

**CONSIDERA USTED QUE LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PROVENIENTES DE ACTOS O CONTRATOS DE TRABAJO QUE PRESCRIBEN EN TRES AÑOS, CONLLEVAN A:**

- a) Extinción de derechos y acciones por el transcurso del tiempo
- b) Tiene como fundamento la seguridad jurídica

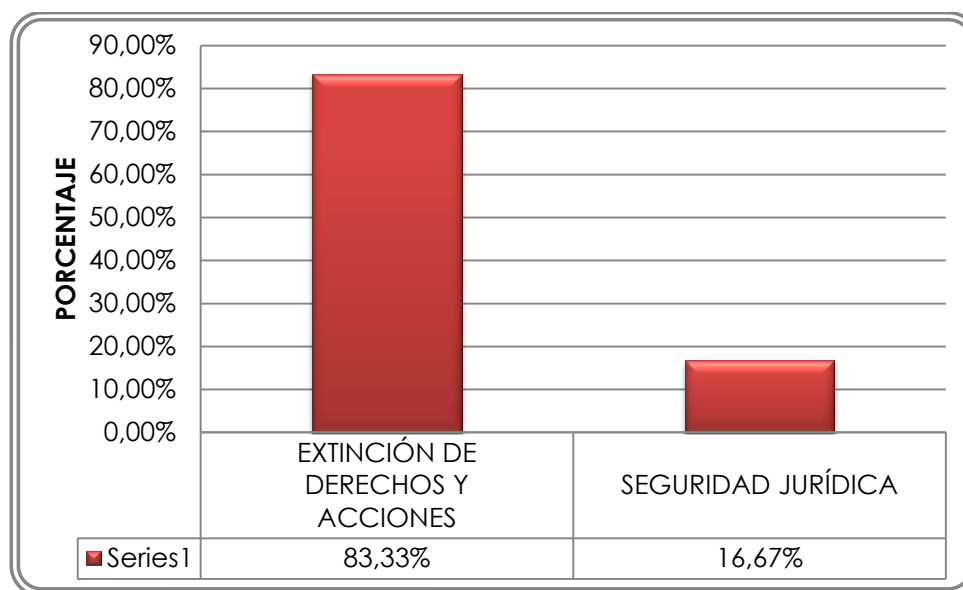
### **CUADRO # 6**

<b>INDICADORES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Extinción de derechos y acciones	25	83.33%
Seguridad jurídica	5	16.67%
<b><u>TOTAL</u></b>	<b><u>30</u></b>	<b><u>100%</u></b>

**Fuente:** Encuestas aplicadas a profesionales del Derecho

**Autor:** Danny Fabricio Rodríguez Rueda

## **GRAFICO # 6: REPRESENTACIÓN GRÁFICA**



### **ANÁLISIS**

De los 30 profesionales encuestados, 25 de ellos que representan el 83% mencionan que la prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos de trabajo que prescriben en tres años, conllevan a una extinción de derechos, limitando al trabajador su ejercicio a plantear una reclamación; en cambio 5 personas que equivalen al 17% consideran que la prescripción de derechos en materia laboral tiene como fundamento la seguridad jurídica, dejando de lado la incertidumbre de que los empleadores se enfrenten a juicios laborales en la posteridad.

### **INTERPRETACIÓN**

La gran mayoría de la población encuestada manifiesta que la prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos de trabajo que prescriben en tres años, conllevan a una extinción de derechos, limitando al trabajador su ejercicio a plantear una reclamación.

El Código laboral fue elaborado en 1938, a la fecha actual está prácticamente caducado en muchas de sus disposiciones, una de ellas es la del artículo 635, donde se prescribe la prescripción de las reclamaciones laborales. Es importante notar que actualmente, dentro de la relación laboral es común escuchar que los trabajadores manifiestan que uno de los requisitos para suscribir el contrato de trabajo, es la firma de la carta de renuncia sin fecha, u hoja en blanco, documentos que se convierten en poderosas armas a favor de empleadores inescrupulosos, que el empleador utiliza a conveniencia en la fecha que considera oportuna, evitando cubrir las indemnizaciones que determina el Código de Trabajo.

El derogar la prescripción de los derechos en materia laboral, no provocaría inestabilidad ni perjuicio a la seguridad jurídica, tal cual como algunos tratadistas lo mencionan. Si los empleadores han contratado y mantenido la relación laboral en sujeción a la ley, no tienen nada que temer que en lo posterior los trabajadores pretenden ejercer acciones judiciales.

## **6.2 Resultados de las entrevistas**

De acuerdo a la planificación realizada en los aspectos metodológicos del proyecto de investigación respectivo, procedí a la aplicación de 5 entrevistas a profesionales del derecho que se desempeñan como funcionarios públicos.

El formulario de la entrevista fue oportunamente aprobado por el Director de Tesis designado.

Los datos recabados mediante la técnica de la entrevista son expuestos a continuación.

## **PREGUNTA No. 1**

### **¿CÓMO AUTORIDAD, CUÁL ES SU PERSPECTIVA RESPECTO A LA PRESCRIPCIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR?**

Los entrevistados: Dr. Adriano Lojan, Juez de Trabajo, Dr. Patricio Jaramillo, Juez de Trabajo, Dr. Diego Galarza, Inspector de Trabajo, Dra. Claudia Arboleda, Inspectora de Trabajo, Dr. Juan Cueva, Inspector de Trabajo, al respecto manifiestan que:

1. Los derechos de los trabajadores son irrenunciables tal como lo declara la Constitución de la República del Ecuador, por lo tanto, las autoridades administrativas y judiciales deben efectivizar su cumplimiento.
2. Los entrevistados coinciden en que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, es decir que no deben prescribir bajo ninguna circunstancia.
3. La prescripción de derechos laborales es una forma de menguar los derechos del trabajador, quedando impedidos de ejercer una reclamación de sus legítimos derechos adquiridos.
4. Los derechos de los trabajadores son irrenunciables, por lo tanto, la Asamblea Nacional debe revisar el régimen jurídico de la prescripción de las acciones laborales, debemos tener en cuenta que la legislación laboral es para proteger a toda costa los derechos de los trabajadores.

5. La prescripción de los derechos laborales es el reflejo de que en nuestra legislación los postulados de justicia e igualdad no están plenamente garantizados en el ámbito laboral. Queda evidenciado que nuestra legislación laboral aun contiene rezagos de explotación y dominio de la clase dominante hacia los trabajadores.

## **COMENTARIO**

La totalidad de las personas entrevistadas consideran que la prescripción en materia laboral afecta de sobremanera a la clase trabajadora, por el hecho que la figura jurídica en mención limita el ejercicio de reclamación al imponer un límite de tiempo para efectuarlo.

Es necesario considerar que la Constitución de la República del Ecuador garantiza el acceso al trabajo al instante mismo que manifiesta que constituye un derecho y un deber social, lo agrupa bajo los denominados “derechos del buen vivir”, en virtud de que por medio del amparo y la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores se logrará una sociedad equilibrada, equitativa y con altos índices de desarrollo social a nivel local, regional y nacional.

### **PREGUNTA No. 2**

**¿AL MOMENTO DE DARSE LA PRESCRIPCIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR QUE FALENCIAS CONSIDERA USTED QUE EXISTEN?**

Los entrevistados ya mencionados al respecto manifiestan que:



1. Los derechos de los trabajadores son irrenunciables y se encuentran amparados por la Constitución de la República, los Tratados Internacionales vigentes, leyes especiales y decretos ejecutivos.
2. La reclamación que puede ejercer el trabajador es limitada en cuanto al tiempo y la oportunidad a realizarla, dejándolo en evidente indefensión
3. El trabajador de manera involuntaria renuncia a sus derechos legítimamente adquiridos y garantizados al perfeccionarse la figura jurídica de la prescripción
4. Los principios jurídicos sustentan a la legislación positiva, por lo tanto, la promulgación de una ley futura debe fundarse en principios ya declarados.
5. Constituye una renuncia tácita de los derechos laborales consagrados a favor de los trabajadores en la Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo.

## **COMENTARIO**

La totalidad de los entrevistados coinciden en que los derechos laborales al ser irrenunciables no pueden prescribir o caducar, extinguiendo las obligaciones que de ellos se derivan.

En las relaciones laborales están comprometidos los intereses individuales del trabajador, pero están igualmente los de las personas que de él dependen económicamente, los de los demás trabajadores y los de la sociedad en general, por lo expuesto, el trabajador no podrá en ningún momento renunciar a los derechos laborales legítimamente adquiridos, por lo tanto su reclamación en vía administrativa o judicial no debe prescribir.

### **PREGUNTA No. 3**

**¿QUÉ CRITERIO LE MERECE A USTED EL ORDENAMIENTO JURÍDICO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, REFERENTE AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR?**

Los entrevistados ya mencionados al respecto manifiestan que:

1. El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales es de suma importancia en el desarrollo del ordenamiento jurídico laboral, permite que no se vulneren los derechos de los trabajadores,
2. Por medio del principio de irrenunciabilidad laboral, se fomentan y protegen los derechos de los trabajadores, por lo que la autoridad jurisdiccional debe garantizar su efectividad y cumplimiento.
3. La legislación laboral establece que el trabajador está impedido de renunciar a sus derechos, toda estipulación en contrario es nula, no

obstante la figura jurídica de la prescripción limita el ejercicio de reclamación del trabajador.

4. El principio de irrenunciabilidad no solo incluye a los derechos consagrados en la legislación laboral sino también a los consagrados en los convenios colectivos, estatutos profesionales y en los contratos individuales. Por último, es necesario considerar que la protección laboral se hace efectiva no solo desde el momento de la celebración de la contratación sino también al momento de la liquidación.
  
5. Los derechos laborales son irrenunciables, existe declaraciones expresas constantes en los instrumentos internacionales vigentes de la Organización Internacional del Trabajo y de aplicación obligatoria en el ámbito nacional. La irrenunciabilidad constituye una especie de garantía para el ejercicio pleno de los derechos de los trabajadores.

## **COMENTARIO**

La totalidad de la población entrevistada manifiesta que es inadmisibles renunciar a los derechos conferidos y declarados en la legislación laboral ecuatoriana.

Las personas pueden obligarse a todo aquello que no les esté prohibido expresamente por la ley; o que no siéndolo constituye un acto ilícito, o que no siéndolo afecte derechos de terceros de buena fe; en materia laboral es todo lo contrario, pues aún a voluntad de parte expresada libremente, si conlleva una

renuncia a un derecho que la ley otorga, en razón de ser de orden público, se entiende que es nula: no es permitido privarse, aún por voluntad, de las posibilidades o ventajas establecidas en su provecho por la ley laboral

#### **PREGUNTA No. 4**

#### **¿A SU CRITERIO PERSONAL CUÁLES SON LOS BENEFICIOS DE LA PRESCRIPCIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR?**

Los entrevistados ya mencionados al respecto manifiestan que:

1. El régimen jurídico de la prescripción laboral no otorga ningún beneficio al trabajador, más bien genera la vulneración de sus derechos.
2. La prescripción es un beneficio directo para el empleador, en desmedro de los intereses del trabajador.
3. La prescripción implica la pérdida del derecho por parte del trabajador y la cesación de la obligación por parte del empleador puesto que se pierde la oportunidad para reclamar.
4. La prescripción de los derechos laborales permite que los empleadores practiquen acciones fraudulentas para no cubrir todos los beneficios laborales al trabajador: pago de utilidades, horas

extras, bonificaciones, etc., procuran que se cumpla el tiempo para que opere la prescripción quedando así exentos de responsabilidad.

5. Es beneficioso para el empleador, puesto que siempre utilizarán argucias para que prescriban la mayor cantidad de acciones que puedan ejercer los trabajadores.

## **COMENTARIO**

La totalidad de la población entrevistada considera que de acuerdo a la legislación vigente el trabajador debe procurar no esperar demasiado tiempo para pretender cobrar lo que le adeuda un ex-empleador, caso contrario opera lo dispuesto en el artículo 635 del Código del Trabajo

La prescripción afronta un supuesto particular del influjo del tiempo, en cuanto simplehecho jurídico ajeno a la voluntad del trabajador, cuya extinción es propicia cuando su titular, en los plazos señalados por ley, permanece inactivo.

Los actos por los que se reclama tutela se encuentran asociados a derechos constitucionales de contenido laboral, debidamente adquiridos al amparo de la Constitución de la República del año 2008, por lo que su contenido es irrenunciable y, por ende, imprescriptible.

La prescripción afecta íntegramente al trabajador, que es el sujeto de la relación laboral más débil, cuyos derechos deben ser protegidos y garantizados de manera efectiva y expedita.

#### **PREGUNTA No. 5**

**¿ESTARÍA USTED DE ACUERDO PROPONER REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO, ESPECÍFICAMENTE DECLARANDO A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR COMO IMPRESCRIPTIBLES?**

Los entrevistados ya mencionados al respecto manifiestan que:

1. La Constitución establece que los derechos del trabajo son irrenunciables, por lo tanto, se debería incorporar una reforma legal estableciendo la imprescriptibilidad de los de derechos del trabajador.
2. Se debería incorporar una reforma legal al Código del Trabajo, en relación a la imprescriptibilidad de los derechos laborales, garantizando de esta forma su protección eficaz por parte del Estado.
3. En la actualidad existe la necesidad jurídica de reformar el Código del Trabajo para evitar prácticas desleales de los empleadores, en cuanto al tema de la imprescriptibilidad de acciones provenientes de actos o contratos.
4. La prescripción de los derechos laborales favorece al empleador, en detrimento del bienestar y una vida digna de la clase obrera.

5. Resulta necesario y totalmente factible que la Asamblea Nacional incorpore reformas legales declarando la imprescriptibilidad de los derechos laborales.

## **COMENTARIO**

La totalidad de los entrevistados manifiesta que actualmente existe la necesidad jurídica de declarar a las acciones provenientes de actos o contratos laborales como imprescriptibles, guardando conformidad con los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad de las relaciones laborales.

El ordenamiento jurídico laboral se funda en principios aceptados universalmente, en un inicio la relación laboral se caracterizaba por la explotación del trabajador que carecía de los medios necesarios para equipararse al poder económico y social que poseía el empleador hizo tomar conciencia de esa desigualdad. Por ello el legislador impotente de encontrar soluciones que eliminaran esta disparidad en la relación contractual creó principios que la compensaran. La necesidad de protección histórica de los empleados fabriles y, luego de todos los demás, muestra que el Derecho del Trabajo se origina por la necesidad de garantizar el desarrollo y progreso social.

Por lo expresado, los derechos de los trabajadores deben ser declarados imprescriptibles, puesto es la parte más débil de la relación contractual, asegurándoles la tutela efectiva de sus derechos e intereses.

## **6.3 ESTUDIO DE CASOS**

### **PRIMER CASO**

El presente caso motivo de análisis jurídico se sustanció en el Distrito Judicial de Loja de conformidad a la ficha explicativa.

#### **1. DATOS REFERENCIALES**

**DISTRITO:**JUZGADO PRIMERO PROVINCIAL DE TRABAJO DE LOJA.

**ACTOR:**xxxxxxxxxxxxxxxx

**DEMANDADO:** xxxxxxxxxxxxxxxxxxx

**ACCIÓN:** HABERES E INDEMNIZACIONES LABORALES

**SUJETOS PROCESALES:** EMPLEADOR-TRABAJADOR

**CUANTÍA:** 8.000 dólares americanos

#### **2. VERSION DEL CASO**

En el presente caso el trabajador demanda la cancelación de haberes (horas suplementarias y extraordinarias) e indemnización por despido intempestivo al empleador. La relación laboral se justificó plenamente, sin que haya sido materia de controversia porque la parte accionada lo aceptó expresamente conforme obra del proceso.



En su demanda el trabajador sostiene que fue el empleador quien le manifestó de un momento a otro prescindir de sus servicios por lo que inmediatamente debe abandonar su puesto de trabajo.

Por su parte el empleador sustenta que el 13 de noviembre año del 2008 sin haber dado motivo alguno el trabajador se ausentó sin presentar su renuncia o haber justificado su ausencia, y que posterior a esperarlo por varios días no concurrió a reclamar su liquidación.

En el proceso el demandado en su escrito de contestación al libelo propuesto por la parte actora, entre sus excepciones ha alegado la prescripción de la acción.

### **3. RESOLUCIÓN O FALLO**

Una vez que se ha sustanciado la Audiencia Definitiva, evacuando la prueba presentada por la partes, el Juez Primero Provincial de Trabajo procede a dictar sentencia en los siguientes términos: “ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA, aceptando la excepción de prescripción de la acción formulada por la demandada, se rechaza la demanda propuesta”.

Por lo tanto es aceptada una de las excepciones presentadas por la parte demandada, en la que se solicita la prescripción de la acción.

#### **4. COMENTARIOS FINALES**

- El presente caso versa sobre la sustanciación en juicio oral laboral, en la que el trabajador actúa como parte actora demandando al empleador, solicitando la cancelación de haberes (horas suplementarias y extraordinarias) e indemnización por despido intempestivo.
- El empleador en su contestación a la demanda, entre sus excepciones ha alegado la prescripción de la acción.
- El Juez falla a favor del empleador, considerando que el actor termina su relación laboral en noviembre del año 2008, y procede a citar con el líbello de la demanda el 19 de diciembre del 2011, es decir han transcurrido más de los tres años contemplados en el artículo 635 del Código de Trabajo por lo que es aceptable la excepción de prescripción alegada por el demandado.

En el presente caso analizado, puedo observar claramente que se hace efectiva la disposición legal contenida en el artículo 635 del Código del Trabajo, sobre la prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos laborales, quedando el trabajador imposibilitado de ejercer cualquier otro tipo de acción para reclamar sus haberes e indemnizaciones laborales por despido intempestivo.

## **SEGUNDO CASO**

El presente caso motivo de análisis jurídico se sustanció en el Distrito Judicial de Loja de conformidad a la ficha explicativa.

### **DATOS REFERENCIALES**

**DISTRITO:** JUZGADO PRIMERO PROVINCIAL DE TRABAJO DE LOJA.

**ACTOR:**xxxxxxxxxxxxxxxx

**DEMANDADO:** xxxxxxxxxxxxxxxxxxx

**ACCION:** HABERES E INDEMNIZACIONES LABORALES

**SUJETOS PROCESALES:** TRABAJADOREMPLEADOR (Ministerio de Transporte y obras públicas).

**CUANTÍA.** 13.000 dólares americanos

## **2. VERSION DEL CASO**

En el presente caso el trabajador demanda el pago de rubros laborales que los detalla en 5 numerales en su libelo inicial, más las costas procesales, cuya cuantía la fija en la suma de trece mil dólares; pues, en lo principal de su pretensión, dice:

En su demanda el trabajador menciona que ha laborado en el Ministerio de Obras Públicas desde el 1 de junio de 1.978 hasta el 20 de septiembre del

2.006, fecha en la que presentó su renuncia voluntaria a su gestión como trabajador, pero que los valores correspondientes se le cancelaron en enero de 2.007; acudió a presentar la solicitud correspondiente y que se le liquide utilizando el desahucio, aplicando lo que señala el Décimo Cuarto Contrato Colectivo, desconocieron al elaborar el Acta de Finiquito.

La pretensión del actor, radica en que se disponga el pago de la diferencia de lo pagado, pues el valor total que le correspondía percibir en un inicio era de 29.000 dólares americanos.

En el proceso el demandado en su escrito de contestación al libelo propuesto por la parte actora, entre sus excepciones ha alegado la prescripción de la acción.

### **3. RESOLUCIÓN O FALLO**

Una vez que se ha sustanciado la Audiencia Definitiva, evacuando la prueba presentada por la partes, el Juez Primero Provincial de Trabajo procede a dictar sentencia en los siguientes términos: “ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA, aceptando la excepción de prescripción de la acción formulada por la demandada, se rechaza la demanda propuesta”.

Por lo tanto es aceptada una de las excepciones presentadas por la parte demandada, en la que se solicita la prescripción de la acción.

#### **4. COMENTARIOS FINALES**

- El presente caso versa sobre la sustanciación en juicio oral laboral, en la que el trabajador actúa como parte actora demandando al empleador, solicitando la cancelación de algunos rubros laborales que consideran se han omitido en el Acta de Finiquito.
- El empleador en su contestación a la demanda, entre sus excepciones ha alegado la prescripción de la acción.
- El Juez falla a favor del empleador, considerando que el actor termina su relación laboral habida entre el actor y la parte accionada el día 20 de Septiembre del 2.006, más a la fecha de presentación de esta demanda, han transcurrido más de tres años para que se opere la prescripción de la acción, como lo dispone el artículo 635 del Código Laboral que dice: “Las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo, prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral...”.

En el presente caso el derecho que le asiste al trabajador es legítimo, al elaborar el Acta de Finiquito se omiten montos establecidos en el Décimo Cuarto Contrato Colectivo suscrito por el Ministerio de Transportes y Obras Públicas, no obstante, acontece que el trabajador se encuentra limitado de ejercer su reclamación por el hecho que se efectivizó la figura jurídica de la prescripción.

## 7. DISCUSIÓN

### 7.1 Verificación de objetivos

Una vez concluida y analizada la revisión literaria, así como también los resultados obtenidos en la investigación de campo procedo a verificar los objetivos planteados al inicio de la problemática.

#### 7.1.1.OBJETIVO GENERAL

- ***Realizar un estudio crítico, doctrinario y jurídico acerca de la prescripción de los derechos del trabajador y el principio de irrenunciabilidad del Trabajador.***

El presente objetivo se cumplió en su totalidad, puesto que en el transcurso del desarrollo de los contenidos se realizó un estudio crítico, jurídico y doctrinario sobre la figura jurídica de la prescripción y el principio de irrenunciabilidad laboral.

Es preciso señalar que efectué un amplio proceso de recopilación bibliográfica con respecto al problema de investigación planteado, esto es, la prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos laborales.

El presente objetivo general se ha cumplido en su totalidad en el desarrollo del acopio teórico del informe final, y de forma específica en el tratamiento del marco conceptual; en el numeral **4.1.5**, que trata sobre el principio de irrenunciabilidad laboral, expongo su definición, destacando que en materia

laboral aún a voluntad de parte expresada libremente, siesta conlleva una renuncia a un derecho que la ley otorga, se entiende que es nula.

En el marco doctrinario, en el numerales **4.2.3**, que trata sobre los aspectos doctrinarios del principio de irrenunciabilidad laboral, manifiesto que este principio implica la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho Laboral en beneficio propio del trabajador.

En el marco jurídico, en los numerales **4.3.2**, que trata sobre la irrenunciabilidad y la prescripción laboral en el Código del Trabajo, analizo jurídicamente su contenido en la legislación vigente.

#### **7.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ***Realizar un estudio teórico y normativo del derecho comparado y la legislación de otros países que estipulen sobre la prescripción de los derechos laborales.***

El presente objetivo se ha cumplido en su totalidad, en el desarrollo del marco jurídico, específicamente en el numeral 4.3.5, 4.3.5.1 y 4.3.5.2, analizo la legislación argentina y chilena, respecto a la prescripción de acciones laborales.

En el numeral **4.3.5.1**,(legislación laboral Argentina)analizo la figura jurídica de la prescripción en la legislación laboral Argentina, donde manifiesto que es una

institución jurídica ligada al transcurso del tiempo que opera para la creación o extinción de derechos y obligaciones. Prescriben a los dos años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo.

En el numeral **4.3.5.2**, (legislación laboral chilena) analizo la prescripción laboral en la legislación chilena, cuyas acciones laborales prescriben en el plazo de dos años.

- ***Análisis de los beneficios y consecuencias de la prescripción de los derechos del trabajador.***

El presente objetivo se ha cumplido en su totalidad, en el desarrollo del marco doctrinario y jurídico, específicamente en el numeral 4.2.3, que trata sobre el principio de irrenunciabilidad laboral, se analiza las consecuencias que genera la prescripción de los derechos laborales, puesto que limita la posibilidad de ejercer una reclamación por parte del trabajador cuando pretender demandar remuneraciones adicionales, pago de vacaciones, horas extras, indemnizaciones, etc.

En el numeral **4.3.3**, de los derechos laborales, se describen y analizan los principales derechos laborales que el trabajador quedaría impedido de demandar, a causa de la prescripción de la acción laboral; derecho al pago de vacaciones y descanso, indemnizaciones por despido intempestivo, al pago de la jornada completa trabajo y horas extras, etc.



En el numeral **4.2.4**, sobre la prescripción de los derechos laborales, se establece como un beneficio que la doctrina atribuye a la figura jurídica de la prescripción, es la seguridad jurídica, puesto que los empleadores no estarán sujetos a la incertidumbre de ser objetos de reclamaciones judiciales sin una especificación en el tiempo. Es decir, los trabajadores al demandar sus derechos en cualquier tiempo, estarían contraviniendo al presupuesto legal de la seguridad jurídica, ocasionando graves perjuicio a los empleadores.

- ***Proponer reformas al Código del Trabajo en la institución de la prescripción de los derechos del trabajador con respecto a que los derechos del trabajador sean imprescriptibles.***

El presente objetivo específico se ha cumplido en su totalidad en el desarrollo del acopio teórico del informe final, y de forma específica mediante el desarrollo de las encuestas. En la interrogante número 5, en la que se plantea si sería necesaria una reforma legal, en el que se considere a los derechos laborales como imprescriptibles, la gran mayoría de la población encuestada manifiesta que actualmente es necesario declarar a los derechos laborales como imprescriptibles.

La gran mayoría de la población encuestada manifiesta que actualmente existe la necesidad jurídica de incorporar una reforma legal a la legislación laboral, declarando a los derechos de los trabajadores como imprescriptibles.

Actualmente el Código del Trabajo establece que si un trabajador no plantea un juicio o reclamo legal, después de tres años de finalizado el contrato laboral,

pierde su derecho a reclamar. Mayoritariamente la población encuestada propone que se elimina tal disposición de la ley laboral y se establezca que los derechos de los trabajadores sean imprescriptibles, considerando que en nuestro mercado laboral a través de la historia los derechos de los trabajadores han sido vulnerados por empleadores inescrupulosos que solo se han preocupado por enriquecerse a través de la explotación laboral.

Finalmente en el numeral 9.1, que trata sobre la propuesta de reforma legal, se expone íntegramente la reforma al Código Laboral.

## **7.2 CONTRASTACION DE HIPÓTESIS**

- ***La existencia de la prescripción que establece el Art. 635 del Código del Trabajo conlleva a que los derechos del trabajador sean vulnerados y no se respete el principio de irrenunciabilidad.***

La hipótesis planteada se contrasta positivamente. De conformidad a lo establecido en el desarrollo de la presente investigación, la prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos laborales se encuentra establecida en el artículo 635 del Código del Trabajo, convirtiéndose en una limitación al ejercicio de reclamación de derechos legítimamente adquiridos por parte de los trabajadores.

Es necesario que la legislación laboral armonice sus normas sujetándose a los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad que han sido aceptados

universalmente en el campo laboral, para proteger y hacer efectiva la tutela de derechos de la clase trabajadora.

En el campo laboral el trabajador debe demandar sus derechos cuando han sido violentados o vulnerados, en la totalidad de los procesos la demanda versa sobre su salario, de ahí que se debe considerar la imprescriptibilidad de sus derechos, para garantizarle una vida digna de conformidad a los postulados del buen vivir.

En este contexto cabe indicar que la gran mayoría de la población encuestada y entrevistada coincide que la figura jurídica de la prescripción de los derechos laborales es atentatoria al principio de irrenunciabilidad que ha sido elevado a rango constitucional en el texto de la Constitución vigente.

Es necesario mencionar que la figura jurídica de la prescripción laboral encuentra su justificación en el carácter anquilosado de las relaciones laborales del siglo pasado, puesto que fue concebida para garantizar una supuesta seguridad jurídica a los empleadores, pues estos no aceptaban la posibilidad de ser demandados en cualquier tiempo y circunstancia.

### **7.3 FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA QUE SUSTENTA LA PROPUESTA DE REFORMA.**

Conforme lo he podido constatar en el desarrollo del presente trabajo investigativo, el artículo 635 del Código del Trabajo establece la prescripción de

las acciones laborales en los siguientes términos: “Las acciones provenientes de actos o contratos de trabajo prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos que siguen y en los demás casos de prescripción de corto tiempo, especialmente contemplados en este Código”.<sup>43</sup>

En el artículo 4 del mismo texto legal se manifiesta que: “Los derechos de los trabajadores son irrenunciables. Será nula toda disposición en contrario”

Por su parte en la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 33 con respecto al trabajo se declara que: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”<sup>44</sup>

En su artículo 66 numeral 17 *ibídem* se expresa que: El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.

En el artículo 326 numeral 2 *ibídem* se declara que: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.”<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup>CÓDIGO DEL TRABAJO. Corporación de estudios y publicaciones.; 2008. Quito-Ecuador. Pág. 307

<sup>44</sup>CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Corporación de estudios y publicaciones.; 2008. Quito-Ecuador. Pág. 29

<sup>45</sup>*Ibídem*. Pág. 47

Por lo expuesto, en nuestro ordenamiento jurídico se ha declarado el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, principio aceptado universalmente por la Organización Internacional del Trabajo, del cual nuestro país es signatario; sin embargo en la ley secundaria específicamente en el Código del Trabajo se ha incorporado la prescripción de las acciones laborales contraviniendo expresamente a principios de rango constitucional.

Desde el año 1938, cuando fue promulgado en el Registro Oficial el Código del Trabajo, las relaciones laborales han cambiado, actualmente se centran en la protección y garantía de los derechos de los trabajadores como fuente verdadera de generación de riqueza y prosperidad para el Estado que actúa como órgano regulador.

Por lo tanto nuestro sistema legal debe considerar que la figura jurídica de la prescripción no afecte la capacidad del trabajador para accionar los órganos jurisdiccionales en cualquier tiempo, garantizando la efectividad del principio de irrenunciabilidad laboral.

Según los resultados obtenidos por medio de las encuestas, la gran mayoría de la población encuestada manifiesta que la legislación laboral ecuatoriana no garantiza plenamente los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución de la República del Ecuador. La legislación laboral ecuatoriana en su estructuración como cuerpo de normas busca dar soluciones justas a la problemática laboral, sin embargo, aún los derechos de los trabajadores en relación de dependencia han sido vulnerados en desmedro de sus intereses.

La gran mayoría de la población encuestada manifiesta que actualmente existe la necesidad jurídica de incorporar una reforma legal a la legislación laboral, declarando a los derechos de los trabajadores como imprescriptibles, para garantizar la tutela efectiva de sus derechos o intereses, considerando que es la parte más débil en la relación contractual laboral.

Del estudio de la legislación comparada se desprende que las legislaciones latinoamericanas aún conservan en sus textos legales la anquilosada doctrina en donde a pretexto de garantizar la seguridad jurídica del sistema, se declara la prescripción de las acciones laborales, beneficiando a los empleadores que continuamente infringe la norma positiva para lograr beneficios ilegítimos, las clases sociales dueñas de los medios de producción no contemplan ser objeto de reclamaciones laborales en cualquier tiempo y circunstancia.

## 8. CONCLUSIONES

Una vez desarrollado metodológicamente el proceso de la presente investigación, concluyo en los siguientes términos:

**PRIMERA:** Los antecedentes del Código del Trabajo Ecuatoriano se remontan a las primeras décadas del siglo XX. En esta época la consolidación de la actividad agro-exportadora hizo que surgiera en el país una nueva conciencia sobre las relaciones de trabajo y la necesaria protección que se debía otorgar a los obreros.

**TERCERA:** El Derecho del Trabajo se inspira en principios propios, diferentes de los que sirven a las otras ramas del derecho, entre los principios universales aplicado al campo de las relaciones laborales tenemos: irrenunciabilidad, intangibilidad, protector, continuidad, legalidad.

**CUARTA:** La disposición legal contenida en el artículo 635 del Código del Trabajo, es lesiva para los intereses del trabajador, pues se acepta la prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos laborales.

**QUINTA:** La prescripción de las acciones laborales contraviene al principio de irrenunciabilidad, considerando que la prescripción no es una renuncia voluntaria de los derechos legalmente adquiridos, es una limitación a su ejercicio.

**SEXTA:** El ordenamiento jurídico ecuatoriano establece que los derechos del trabajador son irrenunciables, a tal efecto, será nula y sin valor toda convención

de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en la legislación laboral, las convenciones colectivas o los contratos individuales.

**SÉPTIMA:** Por medio del estudio de campo se puede considerar que actualmente existe la necesidad jurídica de reformar la legislación laboral, declarando como imprescriptibles los derechos de los trabajadores.

Porcentualmente el 87% del total del universo encuestado, menciona que es necesario incorporar una reforma legal, considerando a los derechos laborales como imprescriptibles, para salvaguardar el bienestar del trabajador y pueda ejercer su derecho a la reclamación en vía administrativa o judicial en cualquier instante.

**OCTAVA:** La gran mayoría de la población encuestada manifiesta que la prescripción de la acción laboral, implica la renuncia de ejercer reclamaciones laborales por parte de los trabajadores.

**NOVENA:** La población entrevistada concuerda en el hecho de que se debe incorporar una reforma legal declarando la imprescriptibilidad de la acción laboral. La prescripción limita la tutela efectiva de los derechos e intereses de los trabajadores.

**DÉCIMA:** Existe contradicción legal de la ley secundaria, específicamente del Código del Trabajo que ampara la prescripción de la acción laboral, con el texto declarativo de la Constitución de la República del Ecuador, en donde se declara la irrenunciabilidad de derechos laborales.



## 9. RECOMENDACIONES

Tomando en consideración a las conclusiones antes anotadas me permito elaborar las siguientes recomendaciones:

**PRIMERO:** Sugiero a la Federación Nacional de Abogados y específicamente al Colegio de Abogados de Loja, la realización de un amplio foro para tratar el problema jurídico de la prescripción de los derechos laborales de los trabajadores. Los resultados de este evento deben ser recopilados en unas memorias que deben ser dirigidas como un aporte especializado a la respectiva Comisión de la Asamblea Nacional.

**SEGUNDA:** Sugiero al organismo respectivo (Gobierno Central, Asamblea Nacional, Ministerio de Relaciones Laborales) crear las condiciones institucionales, administrativas y económicas para que las normas declaradas en la Constitución de la República en cuanto a la protección de los derechos del trabajador se concreten en la realidad, en resumen, la ley tiene un conjunto de garantías destinadas a reducir la distancia que existe entre lo declarado (deber ser) y la realidad (el ser).

**TERCERA:** Sugiero a la Asamblea Nacional y a la Comisión respectiva, realizar un estudio detenido en torno a cada una de las instituciones y figuras que contienen nuestro Código del Trabajo, respecto de prescripción y el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, a fin de establecer la

pertinencia y alcance jurídico de cada una de ellas teniendo en cuenta las características actuales de la sociedad ecuatoriana.

**CUARTA:** Sugiero a la Asamblea Nacional y a la comisión respectiva, considerar la posibilidad de reforma al artículo 4 y 635 del Código del Trabajo, declarando a los derechos de los trabajadores como imprescriptibles.

**QUINTA:** Finalmente sugiero a los catedráticos, alumnos y egresados de la Carrera de Derecho del Área Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja, que se inclinen a la realización de investigaciones relacionadas con el derecho laboral y sus instituciones jurídicas. Estos estudios nos permitirán tener nuevos elementos para mejorar la predisposición de mejoramiento de nuestro derecho positivo.

## 9.1 PROPUESTA DE REFORMA LEGAL

### LA ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

#### *Considerando:*

**Que,** el artículo 11 numeral 9 de la Constitución de la República del Ecuador, consagra el principio de que el más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.

**Que,** el artículo 4 del Código del Trabajo declara la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

**Que,** un derecho humano fundamental reconocido por la Constitución es el derecho a la seguridad jurídica, la disposición legal contenida en el artículo 635 del Código del Trabajo, vulnera este presupuesto jurídico.

**Que,** siendo el trabajo un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía nacional.

**Que,** actualmente existe vulneración de los derechos de los trabajadores, cuando es declarada la prescripción de la acción laboral implica la renuncia tácita de sus derechos constitucionales y legales.

**Que,** es deber insoslayable del Estado ecuatoriano brindar las máximas garantías a la clase trabajadora en todos sus ámbitos, y especialmente proteger a la parte más débil de la relación laboral, el trabajador.

En uso de las facultades conferidas por el Art. 120, numeral 6, de la Constitución de la República del Ecuador, acuerda expedir la siguiente:

### **LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO**

**Art. 1.-** Agréguese al artículo 4 la acepción: “imprescriptibles”. Los derechos de los trabajadores son irrenunciables e imprescriptibles. Será nula toda disposición en contrario”.

**Art. 2.-** Refórmese el artículo 635: La prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos de trabajo no prescriben por causas de temporalidad bajo ninguna circunstancia. Podrán ser demandadas a consideración expresa del actor en cualquier instante.

**DISPOSICIÓN GENERAL.-** Quedan derogadas expresamente todas las disposiciones que se opongan a la presente ley.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA.-** La presente ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en el Distrito Metropolitano de San Francisco de Quito, República del Ecuador, en la Sala de Sesiones de las Comisiones Legislativas de la

Asamblea Nacional, a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del  
2013.

-----  
**EL PRESIDENTE**

-----  
**EL SECRETARIO**

-----  
**ASAMBLEA NACIONAL**

## 10.BIBLIOGRAFÍA.

1. ACOSTA Alberto. **EL BUEN VIVIR PARA LA CONSTRUCCIÓN DE ALTERNATIVAS**. Conferencia en el Encuentro Latinoamericano del Foro Mundial de Alternativas, 2008.
2. CABANELLAS DE LA TORRE, Guillermo, **DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL**, Editorial Heliasta, Buenos Aires-Argentina, 2001.
3. CARRIÓN, Cueva Luis.- **EL JUICIO ORAL LABORAL**.- Teoría, practica y jurisprudencia.- Edición Cueva Carrión. 2009. Pág. 180
4. **CÓDIGO CIVIL**. Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, actualizado a Julio de 2009.
5. **CÓDIGO DEL TRABAJO**. Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, actualizado a Julio de 2009.
6. **CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR**. Corporación de Estudios y Publicaciones., Quito – Ecuador, actualizada a diciembre del 2011.
7. **COROMINAS.J. DICCIONARIO CRÍTICO ETIMOLÓGICO DE LA LENGUA CASTELLANA**, Edit. Luzmudi. Tomo. 1. Madrid-España. 1995.

8. DE LA VILLA GIL, Luis. **“EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES”**. En: Revista de Política Social. No. 70. Instituto de Estudios Políticos. Madrid. 1970.
9. GIORLANDINI, Eduardo.- **Derecho del Trabajo**. Algunas Cuestiones del Derecho Laboral.- Equipo Federal de trabajo.- Colombia.
10. H C NIPPERDEY, Alfred Hueck. **COMPENDIO DE DERECHO DEL TRABAJO**. 2005. 5º Edit. Ampliada y Revisada. Madrid. Edit. Revista del Derecho Privado.
11. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/lang--es/index.htm>
12. JOVANÉ BURGOS, Jaime Javier (2011). **MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO**, Tomo I (Sección Individual).- Editorial Cultural Portobello.
13. OCHOA, Guillermo. **COMPENDIO PRÁCTICO DE LA CONTRATACIÓN LABORAL ECUATORIANA**. Fondo de Cultura Ecuatoriana. 1996.
14. PÁEZ, Andrés. **EL NUEVO PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS DE TRABAJO**. Ediciones Legales S.A. Quito Ecuador 2005.

15. PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos. **DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**. Editorial Universitaria RamónAces. Santiago-Chile.1996.
16. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo (1978). **LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO**. DEPALMA, ARGENTINA.2005.
17. SALAZAR, Miguel Gerardo. **“CURSO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO”**. 2ª Edición. Editorial Temis, Bogotá.
18. TANDAZO ROMÁN, Carlos.- **“DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Y PRÁCTICA LABORAL”**.- Edición – 2010- Loja – Ecuador.
19. TRUJILLO, Julio César. **DERECHO DEL TRABAJO**. Tomo I. Tercera Edición. Edit. Centro de Publicaciones de la Universidad Católica del Ecuador. Quito-Ecuador. Agosto 2008.
20. Universidad de Cuenca. **MERMORIAS DEL SERMINARIO INTERNACIONAL: “RETOS DEL BUEN VIVIR, DEMOCRACIA, MOVILIDAD HUMANA Y TERRITORIO.”** 2009.
21. YCAZA, Patricio. **HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO ECUATORIANO**. Edit. Centro de Publicaciones de la Universidad Católica del Ecuador. Quito-Ecuador. Reimpresión. 1995.



## 11. ANEXOS

(ANEXO: 1 FORMULARIO DE ENCUESTA)

**FORMULARIO DE ENCUESTA**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**  
**ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA**

**CARRERA DE DERECHO**



Estimados señores profesionales del Derecho, en esta oportunidad me es grato solicitarle muy comedidamente su valioso aporte y criterio profesional contestando a las siguientes preguntas contenidas en la presente encuesta de la investigación que la he titulado: **“INCONGRUENCIA JURÍDICA EN LA PRESCRIPCIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR Y EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD”**. La misma que me permitirá obtener como resultado datos de tipo técnicos-jurídicos, veraces y oportunos que aporten a mi trabajo investigativo.

Con sentimientos de consideración y estima le antecedo mis agradecimientos.

**1. ¿Considera usted que la legislación ecuatoriana efectivamente, garantiza los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución de la República?**

SI ( )

NO ( )

**PORQUÉ**.....  
.....  
.....

**2. ¿Considera usted que la prescripción de las acciones laborales contraviene a los derechos constitucionales consagrados a favor del trabajador?**

SI ( )

NO ( )

**PORQUÉ**.....  
.....  
.....

**3.- ¿Considera Usted que la prescripción de las acciones laborales, lleva implícito la renuncia de los derechos del trabajador?**

SI ( )

NO ( )

**PORQUÉ**.....  
.....  
.....

**4.- ¿Considera usted que las acciones provenientes de actos o contratos laborales deben ser imprescriptibles?**

SI ( )

NO ( )

**PORQUÉ.....**

.....

**5.- ¿Considera usted necesario incorporar una reforma legal, en el que se considere a los derechos laborales como imprescriptibles?**

SI ( )

NO ( )

**PORQUÉ.....**

.....

**6.- ¿Considera usted que la prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos de trabajo que prescriben en tres años, conllevan**

- a) Extinción de derechos y acciones por el transcurso del tiempo
- b) Tiene como fundamento la seguridad jurídica

***GRACIAS POR SU COLABORACIÓN***

(ANEXO: 2 FORMULARIO DE ENTREVISTA)

**FORMULARIO DE ENTREVISTA**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**  
**ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA**

**CARRERA DE DERECHO**



Estimados señores profesionales del Derecho, en esta oportunidad me es grato solicitarle muy comedidamente su valioso aporte y criterio profesional contestando a las siguientes preguntas contenidas en la presente encuesta de la investigación que la he titulado: **“INCONGRUENCIA JURÍDICA EN LA PRESCRIPCIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR Y EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD”**. La misma que me permitirá obtener como resultado datos de tipo técnicos-jurídicos, veraces y oportunos que aporten a mi trabajo investigativo.

Con sentimientos de consideración y estima le antecedo mis agradecimientos.

**1.- ¿Como autoridad, cuál es su perspectiva respecto a la prescripción de los derechos del trabajador?**

.....  
.....

**2.- ¿Al momento de darse la prescripción de los derechos del trabajador que falencias considera usted que existen?**

.....  
.....

**3.- ¿Qué criterio le merece a usted del marco jurídico del código del trabajo referente al principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador?**

.....  
.....  
.....

**4.- ¿A su criterio personal cuales son los beneficios y consecuencias de la prescripción de los derechos del trabajador?**

.....  
.....  
.....

**5.- ¿Estaría usted de acuerdo proponer reformas al Código del Trabajo en la institución, específicamente declarando a los derechos del trabajador como imprescriptibles?**

.....  
.....  
.....

*GRACIAS POR SU COLABORACIÓN*

## ÍNDICE

PORTADA:	i
CERTIFICACIÓN	ii
AUTORIA:	iii
AGRADECIMIENTO:	iv
DEDICATORIA	v
TABLA DE CONTENIDOS	VI
1. TÍTULO	1
2. RESUMEN	2
ABSTRACT	4
3. INTRODUCCIÓN	6
4. REVISIÓN DE LITERATURA	8
4.1. MARCO CONCEPTUAL	8
4.1.1. DERECHO DEL TRABAJO	8
4.1.2. EL TRABAJADOR	9
4.1.3. EL EMPLEADOR	10
4.1.4. EL JUICIO ORAL EN MATERIA LABORAL	11
4.1.5. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD LABORAL	13
4.1.6. PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD LABORAL	14
4.1.7. PRINCIPIO INDUBIO PRO-OPERARIO	16
4.1.8. REMUNERACIÓN, SALARIO Y SUELDO	17
4.1.9. LA PRESCRIPCIÓN	19
4.2. MARCO DOCTRINARIO	20
4.2.1. EL DERECHO LABORAL <sup>20</sup>	
4.2.2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL TRABAJO	29
4.2.3. EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD LABORAL	34
4.2.4. INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN LABORAL.	38
4.2.5. EL RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR PARA EL TRABAJADOR ECUATORIANO	43
4.3. MARCO JURÍDICO	46

4.3.1. LA PRESCRIPCIÓN LABORAL Y EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD.	46
4.3.2. EL CÓDIGO DEL TRABAJO	48
4.3.3. DERECHOS ATRIBUIDOS AL TRABAJADOR	51
4.3.3.1 PRINCIPIOS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL	55
4.3.3.2 DERECHOS LABORALES	63
4.3.4. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO	70
4.3.5. ANÁLISIS DE LA LEGISLACION COMPARADA	73
4.3.5.1 LEGISLACIÓN ARGENTINA	75
4.3.5.2 LEGISLACIÓN CHILENA	79
<b>5. MÉTODOS Y TÉCNICAS</b>	<b>81</b>
5.1 MATERIALES	81
5.2 MÉTODOS	82
5.2.1 MÉTODO CIENTÍFICO	83
5.2.2 EL MÉTODO SINTÉTICO	84
5.2.3 MÉTODO INDUCTIVO- DEDUCTIVO	84
5.2.4 MÉTODO exegético	85
5.2.5 MÉTODO Comparativo	85
5.2.6 MÉTODO Estadístico	86
5.2.7 MÉTODO Analítico	87
5.3 TÉCNICAS	88
5.3.1 TÉCNICA DE LA ENCUESTA	88
5.3.2 TÉCNICA DE LA ENTREVISTA	88
5.3.3 TÉCNICA DE FICHAJE BIBLIOGRÁFICO	88
<b>6. RESULTADOS</b>	<b>89</b>
6.1 RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS	89
6.2 RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS	102
6.3 ESTUDIO DE CASOS	112
<b>7. DISCUSIÓN</b>	<b>118</b>
7.1 VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS	118
7.1.1. OBJETIVO GENERAL	118
7.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	119

<b>7.2 CONTRASTACION DE HIPÓTESIS</b>	<b>122</b>
<b>7.3 FUNDAMENTACIÓN DE PROPUESTA REFORMA.</b>	<b>123</b>
<b>8. CONCLUSIONES</b>	<b>127</b>
<b>9. RECOMENDACIONES</b>	<b>129</b>
9.1 PROPUESTA DE REFORMA	131
<b>10. BIBLIOGRAFÍA.</b>	<b>134</b>
<b>11. ANEXOS</b>	<b>137</b>
(ANEXO: 1 FORMULARIO DE ENCUESTA)	137
(ANEXO: 2 FORMULARIO DE ENTREVISTA)	140
<b>INDICE</b>	<b>142</b>