



Universidad  
Nacional  
de Loja

**Universidad Nacional de Loja**  
Facultad Jurídica Social y Administrativa

**Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social**

**“La prescripción en el ejercicio de la acción judicial en controversias  
laborales, estudio de derecho comparado”**

Proyecto del Trabajo de Titulación previo  
a optar el título de Magíster en Derecho  
Laboral y Seguridad Social.

**AUTOR:**

Cristian Paul Fierro Espinosa

**DIRECTOR:**

Mgtr. María Claudia Sánchez Vera

**Loja - Ecuador**

**Año 2024**

## Certificación

Loja, ... de ... de 20... *(Esta fecha puede ser diferente a la entrega en biblioteca)*

Mgtr. María Claudia Sánchez Vera  
**DIRECTORA DE TRABAJO TITULACIÓN**

### **CERTIFICO:**

Que he revisado y orientado todo proceso de la elaboración del trabajo de Titulación: **“La prescripción en el ejercicio de la acción judicial en controversias laborales, estudio de derecho comparado”** de autoría del estudiante **Cristian Paul Fierro Espinosa**, previa a la obtención del título de **Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja para el efecto, autorizo la presentación para la respectiva sustentación.

Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social

Mgtr. María Claudia Sánchez Vera  
**DIRECTOR/A DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

## Autoría

Yo, **Cristian Paul Fierro Espinosa**, declaro ser autor del presente trabajo de titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente, acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación del trabajo de titulación en el Repositorio Digital – Biblioteca Virtual.



Firma:

Cédula de Identidad: 1103798912

Fecha: actualizada al día, mes y año de entrega en la biblioteca. Correo electrónico: [crisfierroe@gmail.com](mailto:crisfierroe@gmail.com)

Teléfono o Celular: 0995497849

**Carta de autorización del trabajo de integración curricular o de titulación por parte del autor (a) para la consulta de producción parcial o total, y publicación electrónica de texto completo.**

Yo **Cristian Paul Fierro Espinosa** declaro ser autor del trabajo de titulación titulado “**La prescripción en el ejercicio de la acción judicial en controversias laborales, estudio de Derecho comparado**”, como requisito para optar el título de **Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social**; autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del trabajo de integración curricular o de titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los \_\_\_\_\_ días del  
\_(mes)\_\_\_ del\_( año en letras)



Firma:

Autor: Cristian Paul Fierro Espinosa Cédula: 1103798912

Dirección: Loja

Correo electrónico: cristian.fierro@unl.edu.ec

Celular: 0995497849

**DATOS COPLEMENTARIOS:**

Director del trabajo de titulación: **Mgtr. María Claudia Sánchez Vera**

### **Dedicatoria**

A mis padres, Paul y Ximena, fuente inagotable de amor, apoyo y sabiduría. Gracias por su sacrificio y dedicación, por ser mi faro en los momentos oscuros y mi inspiración constante. Este logro es también el suyo.

A mis profesores y mentores, cuya guía y enseñanzas han dejado una marca indeleble en mi camino académico. Su dedicación y conocimiento han sido fuentes invaluable de inspiración.

A mis amigos y seres queridos, por su constante ánimo y alegría. Gracias por entender mis ausencias y celebrar mis éxitos. Su amistad ha sido un regalo invaluable.

A todos aquellos que, de una manera u otra, han contribuido a mi crecimiento académico y personal, les dedico este logro. Su presencia en mi vida ha hecho posible llegar hasta aquí.

Con profundo agradecimiento,

***Cristian Paul Fierro Espinosa.***

## **Agradecimiento**

En primer lugar, agradezco a mis profesores, directora de trabajo de titulación y asesores académicos, y amigos quienes compartieron generosamente su conocimiento y experiencias, gracias por inspirarme y brindarme una perspectiva crítica que ha enriquecido mi comprensión del tema.

Agradezco a mis padres por su inquebrantable apoyo, amor y sacrificio, su constante aliento ha sido mi mayor motivación. Este logro es también suyo.

Quisiera expresar mi profundo agradecimiento a todas las personas e instituciones que han sido fundamentales en la realización de esta tesis.

A mi círculo cercano, quienes han sido una fuente constante de ánimo y comprensión. Sus palabras alentadoras y momentos de distracción han sido fundamentales en los periodos intensos de este proceso.

A todos aquellos que participaron en las encuestas, y contribuyeron con su tiempo y experiencia, gracias por compartir su conocimiento y hacer posible la realización de este estudio.

***Cristian Paul Fierro Espinosa.***

## Índice de Contenido

Certificación.....	II
Autoría.....	iii
<b>Carta De Autorización Del Trabajo De Integración Curricular O De Titulación Por Parte Del Autor (A) Para La Consulta De Producción Parcial O Total, Y Publicación Electrónica De Texto Completo. ....</b>	<b>IV</b>
Agradecimiento.....	VI
▪ Índice De Tablas.....	X
Índice De Figuras.....	XI
Índice De Anexo.....	XI
<b>I. Título .....</b>	<b>12</b>
<b>2. Resumen.....</b>	<b>13</b>
<b>2.1.Abstract .....</b>	<b>14</b>
<b>3. Introducción .....</b>	<b>15</b>
<b>4.1.1. Derecho Al Trabajo .....</b>	<b>20</b>
<b>4.1.2. Objetivo Del Derecho Laboral.....</b>	<b>22</b>
<b>4.1.3. El Derecho Laboral En Ecuador .....</b>	<b>22</b>
<b>4.1.4. Principio De Irrenunciabilidad .....</b>	<b>26</b>
<b>4.2.1. Sujetos Que Intervienen .....</b>	<b>29</b>
<b>4.2.1.1. El Trabajador.....</b>	<b>30</b>
<b>4.2.1.2. El Empleador.....</b>	<b>33</b>
<b>4.2.2. Contratos Laborales .....</b>	<b>35</b>
<b>4.2.3. Condiciones De Trabajo.....</b>	<b>36</b>

<b>4.3. La Prescripción.....</b>	<b>38</b>
<b>4.3.1. La Prescripción En Ecuador.....</b>	<b>39</b>
<b>4.3.2. La Prescripción Y Su Antinomia Con El Principio De Irrenunciabilidad .....</b>	<b>41</b>
<b>4.3.3. Prescripción Extintiva .....</b>	<b>42</b>
<b>4.3.4. La Caducidad Y Sus Diferencias Con La Prescripción.....</b>	<b>44</b>
<b>4.4. La Prescripción En Materia Laboral De Chile.....</b>	<b>46</b>
<b>4.4.1. Semejanzas Con El Código De Trabajo Ecuatoriano.....</b>	<b>48</b>
<b>4.4.2. Diferencias Con El Código De Trabajo Ecuatoriano .....</b>	<b>48</b>
<b>4.5. Propuesta De Reforma Al Art. Del Código De Trabajo Ecuatoriano .....</b>	<b>48</b>
<b>4.5.1. Disposiciones A Modificarse .....</b>	<b>49</b>
<b>5. Metodología .....</b>	<b>51</b>
<b>6. Resultados.....</b>	<b>53</b>
<b>Cuestionario.....</b>	<b>53</b>
<b>¿Considera Que El Código De Trabajo Ecuatoriano Garantiza Los Derechos DeLos Trabajadores?.....</b>	<b>53</b>
<b>Interpretación:.....</b>	<b>54</b>
<b>Análisis: .....</b>	<b>54</b>
<b>Segunda Pregunta: .....</b>	<b>54</b>
<b>.....</b>	<b>55</b>
<b>Interpretación:.....</b>	<b>55</b>
<b>Análisis: .....</b>	<b>55</b>
<b>Tercera Pregunta: .....</b>	<b>55</b>
<b>.....</b>	<b>56</b>



<b>Interpretación:</b> .....	<b>56</b>
<b>Análisis:</b> .....	<b>56</b>
<b>Cuarta Pregunta:</b> .....	<b>56</b>
<b>Interpretación:</b> .....	<b>57</b>
<b>Análisis:</b> .....	<b>57</b>
<b>7. Discusión</b> .....	<b>57</b>
<b>8. Conclusiones</b> .....	<b>60</b>
<b>9. Recomendaciones</b> .....	<b>61</b>
<b>10. Bibliografía</b> .....	<b>62</b>
<b>11. Anexo</b> .....	<b>65</b>

**▪ Índice de Tablas**

<b>Tabla 1</b> .....	<b>53</b>
<b>Tabla 2</b> .....	<b>54</b>
<b>Tabla 3</b> .....	<b>55</b>
<b>Tabla 4</b> .....	<b>56</b>

**Índice de figuras**

**Gráfico 1..... 53**  
**Gráfico 2..... 55**  
**Gráfico 3..... 56**  
**Gráfico 4..... 56**

**Índice de Anexo**

**Cuestionario 1..... ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.**

## **1. Título**

La prescripción en el ejercicio de la acción judicial en controversias laborales, estudio de Derecho comparado.

## 2. Resumen

El Derecho Laboral, es una rama tan amplia, que es menester realizar un estudio de una de las instituciones jurídicas que se aplica dentro del ejercicio del mismo, este es el caso de la prescripción extintiva y su aplicación en el Derecho Laboral, la cual, a lo largo del tiempo ha venido siendo foco de estudio por cuanto existen criterios divididos que van relacionados con la intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos laborales. A más de lo mencionado anteriormente el presente trabajo contribuye a la sociedad por cuanto busca el correcto funcionamiento de la prescripción, a favor del trabajador, por ello, se cuestionó lo siguiente: ¿Cómo influye la prescripción extintiva en las controversias laborales? Esta investigación se realizó desde un enfoque mixto, partiendo de un análisis jurídico, crítico y comparativo con la legislación chilena; teniendo como finalidad plantear una reforma al art.635 del Código de Trabajo ecuatoriano, haciendo mención a una reducción de los plazos de prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos. Dentro de los hallazgos que denotó este trabajo, destaca la idea de reducir el plazo de prescripción en favor del trabajador, por cuanto el simple hecho de tener una ampliación de tiempo o un tiempo infinito supone posibles violaciones a los Derechos de los trabajadores. Es importante conocer el criterio de profesionales con respecto a este particular, por ello, se realizó una encuesta con preguntas objetivas a una población determinada de abogados en libre ejercicio de la profesión, que tengan conocimiento de la materia, misma con resultados parciales, dándole sentido al presente trabajo.

*Palabras clave: Derecho Laboral, prescripción extintiva, intangibilidad, irrenunciabilidad, plazos de prescripción.*

## 2.1. Abstract

Labor Law is such a broad branch that it is necessary to carry on a study of one of the legal institutions that is applied within the exercise of it, this is the case of extinctive prescription and its application in Labor Law, which, over time has been a focus of study due to divided criteria that are related to the intangibility and inalienability of labor rights. In addition to what was mentioned above, this work contributes to society because it seeks the correct functioning of the prescription, in favor of the worker, therefore, the following was questioned: How does the extinctive prescription influence labor disputes?. This research was carried out from a mixed approach, starting from a legal, critical and comparative analysis with Chilean legislation; with the purpose of proposing a reform to art.635 of the Ecuadorian Labor Code, mentioning a reduction in the prescription periods for actions arising from acts or contracts. Among the findings that this work denoted, the idea of reducing the limitation period in favor of the worker stands out, since the simple fact of having an extension of time or an infinite time implies possible violations of workers' rights. It is important to know the criteria of professionals regarding this matter, therefore, a survey was carried out with objective questions to a specific population of lawyers in free practice of the profession, who have knowledge of the matter, with partial results, giving it meaning. to the present work.

Keywords: Labor Law, extinctive prescription, intangibility, non-waivability, prescription periods.

### 3. Introducción

Es interesante estudiar la prescripción debido a su característica esencial, esto es, brindar estabilidad y certeza en las relaciones jurídicas, que a su vez previene la presentación tardía de reclamaciones, contribuyendo así a la eficiente administración de justicia. Por ello es imprescindible hacer un estudio jurídico, crítico, comparativo y doctrinario del código del Trabajo del Ecuador, comparándolo con la prescripción de las acciones laborales establecidas en el código chileno, para determinar el correcto plazo que se debe establecer en favor del trabajador.

Es necesario mencionar que, para la presente investigación se hará hincapié en la prescripción extintiva, debido a que su naturaleza de aplicación para la pérdida de derechos o reclamaciones está ligada directamente al Derecho Laboral. A más de lo mencionado anteriormente el estudio de la prescripción extintiva aporta a la sociedad debido a que en ella se pueden establecer aspectos relacionados con el fomento a la seguridad jurídica y la optimización de recursos legales, cuestión que conlleva al objetivo general del presente trabajo.

Para la realización del presente trabajo se utilizará la deducción con el razonamiento lógico para brindar una visión general del tema, para luego de esto pasar a los puntos específicos a tratar, por ello antes de abordar la problemática general es necesario hacer una revisión de antecedentes, es por eso que, en el primer apartado se encontrará una breve contextualización del Derecho Laboral, haciendo referencia a cómo y cuándo nace esta rama del Derecho.

Posterior a los antecedentes se presentará una visión amplia del Derecho Laboral iniciando con el estudio del derecho al trabajo, ya que a más de conceptualizarlo es necesario entender su diferenciación con el Derecho laboral, debido a sus ámbitos de aplicación distintos. La comparación en mención es necesaria para abordar los objetivos del Derecho Laboral, tanto desde una perspectiva legal como desde una perspectiva orientada a la protección de derechos fundamentales.

Es crucial tomar en consideración lo establecido en los convenios internacionales con respecto a la prescripción de derechos laborales, debido a que estos desempeñan un rol fundamental en la protección y promoción de los derechos de los trabajadores y empleadores a nivel global. A razón de esto, se realizará un breve análisis del impacto de los convenios internacionales en la legislación nacional, cuestión necesaria para comprender los estándares internacionales con respecto al plazo de prescripción de derechos laborales.

Una vez conocida la percepción internacional, se hará un análisis del Derecho Laboral en el Ecuador, en donde se presentarán los principios de este, los cuales proporcionan las bases éticas y legales que regulan las relaciones laborales. Para este apartado se hará especial mención al principio de irrenunciabilidad ya que es fundamental estudiar su naturaleza protectora, analizando los derechos fundamentales inherentes a la relación laboral. Canalizar el principio de irrenunciabilidad servirá para entender como este también permite comprender la manera como se alinean los estándares internacionales de derechos laborales a favor de la protección de los derechos de los trabajadores.

Debido a lo mencionado anteriormente y antes de estudiar la prescripción de una forma general, es menester hacer un análisis sobre la irrenunciabilidad de derechos y su compatibilidad con la prescripción ya que ambos conceptos comparten el objetivo de proteger los derechos fundamentales, haciendo que, la irrenunciabilidad, por una parte, asegure que ciertos derechos no puedan ser renunciados, mientras que la prescripción establece límites de tiempo para evitar posibles futuras violaciones de derechos o mal funcionamiento de la justicia.

Es importante realizar un estudio de la prescripción de una forma general, es por ello que, en el siguiente apartado se realizará un recorrido teórico de la prescripción, sus tipos y sus diferentes aplicaciones en las diferentes ramas del Derecho. Siguiendo el hilo se continuará con el estudio de la prescripción en Ecuador, tomando en consideración que este desempeña un rol fundamental para contribuir a la estabilidad y eficiencia del sistema jurídico del país.

Es crucial para la presente investigación enfatizarse en el estudio de la prescripción extintiva de derechos, ya que este es el tipo de prescripción que funciona en materia laboral, por ello se analizará como afecta a los trabajadores y empleadores, el tiempo de prescripción establecidos en la ley.

Una vez revisado todo lo que respecta a la prescripción en materia laboral del Ecuador se hará un análisis de la prescripción de las acciones provenientes de actos y contratos de Chile, comparando ambas legislaciones, con el fin de entender la importancia del correcto plazo para la prescripción de los derechos laborales.

Una vez comprendidas las diferencias y semejanzas en cuanto a prescripción en Ecuador y en Chile, es menester analizar una reforma al código de trabajo ecuatoriano, por cuanto se considera que lo establecido en este no responde a los desafíos y cambios que constantemente tiene la sociedad y a más de esto se debe tomar en cuenta que la armonización de las normas internacionales indica, que bajo principios comunes la reducción del plazo de prescripción en



favor del empleador es necesaria, ya que esto sería un estímulo a la resolución temprana de disputas laborales.

Es importante conocer datos empíricos, opiniones y perspectivas de la prescripción extintiva en Ecuador, por ello se realizará una encuesta a 10 abogados en libre ejercicio de la profesión, los cuales brindaran una serie de variables, con el fin de obtener datos que indiquen las tendencias de dichos profesionales, a estar de acuerdo o no con la propuesta de reformar el art 635 del código de trabajo. Los resultados de la mencionada encuesta servirán para validar la hipótesis planteada; sin embargo, también ayudara a identificar las tendencias y cambios en las percepciones de los profesionales encuestados.

## 4. Marco Teórico

### 4.1 El Derecho laboral

Es una rama del Derecho considerada relativamente joven, de tal manera que, nace de otro derecho como es el Derecho Civil, es así como, las normas que regulan el trabajo y el sistema de relaciones laborales o el conjunto de normas e instituciones que son relativas al trabajo, tienen su origen en la Primera Revolución Industrial, misma que surgió de la necesidad de regular las relaciones laborales y las condiciones de trabajo.

A fines del siglo XIII en Inglaterra, estalló la Revolución Industrial, donde se pudo ver la extrema desigualdad económica que pasaban los trabajadores en el país y la precaria situación se extendió en toda Europa. Las condiciones de trabajo que tenían estas personas fueron agotadoras ya que estaban relacionadas a explotaciones y pobreza extrema, pero con el tiempo, esto pudo cambiar para beneficio no solo de trabajadores o colaboradores de Europa sino de todo el mundo.

Con respecto a la Primera Revolución Industrial, Fernández (2012) comenta:

Así, a grandes rasgos, transcurrió la historia del género humano hasta los albores del siglo XIX. Luego, en el discurrir de unas pocas décadas, sus sociedades, o al menos una parte importante de ellas, cambiaron su faz de modo radical. El sosiego dejó paso al nerviosismo; la inercia, al movimiento; la pobreza, poco a poco, al desarrollo. Y la humanidad entera se vio inmersa en una vorágine de la que salió transformada en algo muy distinto, un mundo mucho más semejante al nuestro que al que habían conocido los hombres y las mujeres de épocas anteriores. (p.15)

Con lo mencionado por Fernández se puede denotar que la Primera Revolución Industrial fue una época de transformación económica, tecnológica y social, la cual se pudo observar en el cambio de las condiciones laborales relacionada con la radical transición de mecanización e industrialización.

La presente materia se ha caracterizado por establecer una figura garantista de protección dirigida hacia los trabajadores, cuya esencia se establece a través de las denominadas conquistas que, a lo largo de la historia, han logrado conseguir por parte de los mismos trabajadores considerados como la parte principal de la relación laboral, o fuerza de trabajo.

Al igual que la revolución industrial tuvo su importancia para el nacimiento del Derecho Laboral, se debe considerar también a los movimientos obreros, los cuales

desempeñaron un rol fundamental para la creación de leyes que buscaran una igualdad en las relaciones laborales.

Al respecto Luxemburgo (2017) menciona:

Desde una perspectiva internacional, se encuentran, la revolución Rusa que orienta y vigoriza el socialismo mundial; la creación de la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo y el funcionamiento de la Oficina Internacional del Trabajo, la labor de las conferencias Internacionales del Trabajo, el auge del problema obrero, el establecimiento de la liga por la paz, que se realiza sobre la base de justicia social. (p.46)

El Derecho Laboral tiene un rol fundamental para la sociedad debido a que busca la protección de los derechos de los trabajadores a través de relaciones laborales equitativas, fomentando estabilidad económica y social. Así mismo, es una herramienta política que, a lo largo de la historia, también se ha convertido en un eficaz instrumento de reactivación económica.

Este, surge de la necesidad de una regulación de los contratos verbales o escritos de que generan controversias, mismos que en la actualidad se controlan a través de organismos administrativos como la Dirección Regional de Trabajo, las inspectorías y dependiendo de la naturaleza de la controversia, en sede judicial.

Es interesante como el Derecho Laboral se relaciona y contribuye al desarrollo económico no solo del trabajador, sino de todos aquellos que funcionan directa o indirectamente en esta relación, este es el caso del Estado a través de sus instituciones, el empleador y la sociedad.

El Derecho Laboral en su visión amplia se enfoca en leyes, regulaciones y normas que rigen las relaciones laborales de tal manera que en su enfoque específico ampara a aquellos trabajadores que tienen un contrato, como también protege a los trabajadores freelance, considerando que los derechos laborales son vitales para mantener un orden y un adecuado funcionamiento del trabajo y las instituciones que funcionan juntamente con este.

Al tratar de la naturaleza jurídica del derecho laboral se hace la distinción entre derecho público y orden público, diferencia que es importante, pues aquí nos encontramos con un interés prevaleciente, el de la sociedad, razón por lo cual las normas de derecho laboral tienen carácter forzoso y este les imprime la condición de orden público, por lo tanto no renunciables impuestas coactivamente, como observa Chiriboga (2008), las normas de derecho del trabajo son con preferencia de orden público, por trascender estas normas el interés puramente individual y ser inseparable del interés social

Con el pasar del tiempo, el Derecho Laboral ha tenido que modernizarse y adaptarse a las nuevas tendencias y al mercado laboral, debido a que con la evolución de la sociedad empieza el cambio aparecen nuevas condiciones de trabajo y mejores propuestas, lo único que no cambia es el que siempre se debe defender al colaborador o trabajador.

Al principio la unión engendró la atención pública sobre el fenómeno, de la cual derivó la legislación del trabajo. (López, 2009, p.8). Es importante mencionar que a lo largo de la historia el hombre ha confrontado intereses sociales con económicos por lo que ha sido necesario buscar mecanismos para arbitrar dichos intereses, es aquí donde nace el Derecho Laboral Colectivo, el mismo que surge con el comienzo del fenómeno laboral y fue como consecuencia directa de la injusticia y la explotación a la que eran sometidos los trabajadores desde lejanos tiempos, por ello el trabajador tuvo necesidad de agruparse con otros trabajadores para compensar, de alguna manera, la inferioridad en que se encontraba frente al empleador e incluso frente a la legislación existente.

#### **4.1.1. Derecho al trabajo**

El trabajo nace a raíz de la evolución humana, en principio se puede denotar al trabajo como una manera de sobrevivir, es aquí cuando se remonta a la prehistoria en donde los humanos primitivos cazaban y recolectaban, estas actividades a más de ser necesidades básicas están estrechamente relacionados con lo que en la actualidad se conoce como mano de obra o simplemente trabajo.

Posteriormente, varios hitos históricos marcaron el desarrollo del derecho al trabajo como por ejemplo la revolución agrícola.

Al respecto Sevilla (2013), comenta:

Este punto de vista se tomó tan en serio que en 1773 se aprobó una ley que permitía gestionar el sistema con tres cuartas partes (en número y valor) de los agricultores en régimen de open field, y desde entonces ha pasado a la bibliografía histórica (p.24).

La Revolución Agrícola, que tuvo lugar en varios lugares del mundo a lo largo de la historia, representó un importante cambio en las prácticas y tecnologías agrícolas. Si bien no se trata de un evento específico como la Revolución Industrial, la Revolución Agrícola influyó en la evolución del derecho laboral, ya que en esta se desarrollaron las leyes agrícolas, que incluían desde condiciones laborales hasta contrato de arrendamiento de tierras.

Es necesario mencionar que el Derecho Laboral y el derecho al trabajo están estrechamente relacionados por su naturaleza protectora al trabajador, sin embargo, no son lo

mismo. Por una parte, el Derecho Laboral regula las relaciones de trabajo, mientras que el derecho al trabajo hace referencia al derecho fundamental, que, en sí, va relacionado con las oportunidades de empleo, orientado a un trabajo digno, a libre elección del trabajador.

Balbín (2015) conceptualiza al Derecho al trabajo de la siguiente manera:

Como primera aproximación terminológica, podemos decir que el DT es la rama de las ciencias jurídicas que estudia el fenómeno social del trabajo subordinado, en el marco de un sistema económico que le sirve de fundamento y justificación -capitalismo- y cuyos protagonistas básicos son un trabajador y un empleador (relación individual del trabajo) y el sindicato o asociación sindical -relación colectiva de trabajo-. (p.359)

A lo largo de la historia el trabajo se ha convertido en una actividad permanente que permite no únicamente subsistir, sino también mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia, tutelar este derecho ha sido uno de los principales objetivos de las constantes luchas revolucionarias e industriales. De este modo, se consiguió incorporar reformas a las jornadas laborales, derechos para las mujeres, los adolescentes y hasta los niños cuya labor era precarizada.

El Derecho del Trabajo existe por la necesidad de conferir una protección jurídica especial a aquel trabajador que presta servicios bajo subordinación, toda vez que esta circunstancia propia de la prestación de servicios laborales lo coloca en una posición inferior frente al empleador.

La Constitución de la República del Ecuador (2008), en su art. 33 dispone:

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. (p.19)

Intervienen además los convenios internacionales sobre trabajo, ratificados por el Ecuador, serán aplicados en los casos específicos a los que ellos se refieren. Para cooperar a su difusión sería conveniente su recopilación y publicación por el Ministerio de Relaciones Laborales.

En otras palabras, el Derecho al Trabajo es innegablemente un derecho humano fundamental, el cual en la Constitución del Ecuador se considera al derecho al trabajo con un derecho inherente al ser humano, razón por la cual los empleadores deben respetar cada uno de los derechos y garantías de cada uno de los trabajadores.

Los Derechos Humanos Laborales reconocen como único titular universal a la persona, con el respeto de su dignidad humana y satisfaciendo sus necesidades básicas en el ámbito laboral (Paltan, 2016, p.19)

Un claro ejemplo de cómo los Derechos Humanos influyen en el Derecho Laborales la prohibición de la discriminación en el trabajo, ya sea por motivos de género, raza, religión, orientación sexual, discapacidad y otras características protegidas, en el cual las leyes laborales establecen medidas para prevenir la misma.

#### **4.1.2. Objetivo del Derecho Laboral**

El Derecho Laboral tiene por objetivo principal establecer normas y principios que protejan los derechos de los trabajadores y promuevan condiciones justas y equitativas en el ámbito laboral. Cuando se habla de trabajo, jurídicamente se lo entiende como un derecho y a la vez como un deber que se tiene con el desarrollo del país.

El Derecho laboral varía según el país y su marco legal, y puede ser influenciado por factores culturales, económicos y políticos. Su finalidad es lograr un equilibrio entre los intereses de los empleadores y los derechos de los trabajadores, fomentando así un entorno laboral justo y armonioso.

Por lo tanto, el Derecho Laboral busca encontrar un equilibrio entre las necesidades de los trabajadores en su relación contractual con los empleadores, con el debido cuidado de las garantías, derechos y obligaciones que tienen ambas partes (Naranjo, 2016, p. 43)

La regulación de las condiciones laborales, de los salarios, los horarios, tipos de contrato, beneficios, despidos, vacaciones y los conflictos o futuros conflictos, también forman parte de los objetivos del Derecho Laboral.

#### **4.1.3. El Derecho Laboral en Ecuador**

En Ecuador, las regulaciones entre empleadores y trabajadores, como son las condiciones de trabajo, jornada de trabajo, salario, obligaciones y deberes se encuentran descritas en las normas del código del trabajo.

El Código del Trabajo (2005) en su art.1, al respecto dispone:

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 las que ellas se refieren. (p.1)

El desenvolvimiento del Derecho Laboral en Ecuador ha sido influenciado por diversos factores históricos relacionados con la sociedad y la evolución del Derecho a lo largo del tiempo.

“La promulgación del primer Código de Trabajo en 1938 marcó un hito importante en la regulación laboral. El Código de 1938 estableció las normas básicas para las relaciones laborales en Ecuador.” (Martínez, 2008, p.32)

El Código de Trabajo en Ecuador es la base de la normativa legal que regula las relaciones laborales y enfoca los derechos y responsabilidades que tienen tanto empleador como el trabajador. (Arosemena, 2020, p. 67). Contempla derechos especiales para ciertos grupos como es el caso de los dirigentes sindicales, mujeres embarazadas, personas con capacidades especiales y menores de edad.

Al respecto, Quichimbo, Muñoz y Ocampo (2019) mencionan lo siguiente:

La primera codificación del Código del Trabajo, del 4 de septiembre de 1961, obra de la Comisión Legislativa, se basa en veintisiete decretos reformativos y dos resoluciones interpretativas. La segunda codificación, de 7 de junio de 1971, hecha por la Comisión Jurídica se fundamenta en ocho decretos reformativos. A la codificación tercera en el orden cronológico de 30 de julio de 1978, le han servido de base cincuenta decretos reformativos y tres resoluciones de la Corte Suprema de Justicia; y el actual Código del Trabajo, con la nueva innovación del Juicio Oral en el año 2003 y otras reformas propias para los grupos vulnerables. (p.7)

Así mismo en la normativa ecuatoriana, en torno al Derecho Laboral, incluye temas como la seguridad social, la salud, parámetros y requisitos para garantizar un entorno de trabajo saludable, seguro y estable.

El Derecho Laboral nace en el Ecuador a raíz del pronunciamiento del 9 de julio de 1925, el cual es el resultado de la convergencia de factores que se encuentran ligados con el desarrollo industrial, que genera y organiza la clase obrera en condiciones de reclamar sus derechos.

En el Ecuador, existen irregularidades frente al cumplimiento de los derechos de los trabajadores, no obstante también están presentes existen gremios de trabajadores de sectores específicos que reclaman los derechos conculcados, un ejemplo de esto es lo ocurrido en el año 2006, cuando el Consejo Nacional del Trabajo, junto con la Comisión Legislativa de lo Social lograron un avance en la Ley, que garantizó el respeto a los derechos laborales de los trabajadores frente a las Compañías de Intermediación de personal.

Las tendencias modernas también han impactado el Derecho Laboral en torno al crecimiento tecnológico y la globalización la cual ha planteado nuevos desafíos y de igual forma oportunidades en la regulación laboral.

La actual Constitución ecuatoriana (2008) busca regular de manera positiva y armónica la relación entre empleadores y trabajadores respetando la naturaleza del trabajo humano como fuente de subsistencia y productividad. La misión del Estado es tutelar la libertad de trabajo y contratación, en particular velando por el respeto a los sectores vulnerables como son: personas con discapacidad y mujeres embarazadas.

La doctrina laboral permite también esclarecer algunos conceptos que se han ido construyendo en la medida que esta rama del derecho ha ido desarrollándose, en este sentido.

En relación con lo mencionado, el tratadista ecuatoriano Cevallos (2007) destaca entre otros los siguientes principios:

- a) primacía de la realidad: con el fin de evitar que le empleador evada obligaciones amparado en la falta de documentación, debiéndose dar mayor importancia a los hechos suscitados, b) razonabilidad: en virtud de que las partes actúen entorno a la razón sin menoscabar el derecho de la parte más débil, c) buena fe: resulta fundamental que durante toda la relación laboral se verifique este principio en beneficio de las dos partes. (p.87)

Tanto la actual Constitución de la República del Ecuador, como los diferentes tratados y convenios Internacionales suscritos por el Ecuador garantizan la libertad de organización tanto de empleadores como trabajadores, con el único objetivo de que las relaciones laborales se den de la mejor manera.

En síntesis, el Derecho Laboral en Ecuador busca garantizar y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, incluyendo el derecho a un salario justo, condiciones de trabajo seguras y el respeto a la dignidad y la integridad de los empleados. A más de esto, se promueve la estabilidad laboral a través de la regulación de despidos injustificados y la protección de los derechos de los trabajadores frente a posibles abusos por parte de los empleadores.

En ocasiones, la aplicación efectiva de las leyes laborales puede ser un desafío ya que pueden existir lagunas en la implementación y supervisión, lo que lleva a situaciones donde los derechos de los trabajadores no se protegen adecuadamente y a pesar de los mecanismos de negociación colectiva, pueden surgir conflictos laborales entre empleadores y trabajadores, lo que puede afectar la productividad y la armonía en el lugar de trabajo. Al respecto de las lagunas, justamente esa es una de las funciones de los principios, llenar los vacíos legales.



#### 4.1.4. Principios del Derecho Laboral

Los principios laborales sirven como base para la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, como el derecho a un salario justo, condiciones de trabajo seguras, libertad sindical y negociación colectiva. Estos principios aseguran que los trabajadores sean tratados con dignidad y respeto en el ámbito laboral.

Los Derechos evolucionan con el pasar del tiempo y la transformación del planeta, los cuales mutan a raíz de las necesidades de la población. Para que esto suceda se siguen parámetros o principios que surgen a raíz de la doctrina, jurisprudencia y la costumbre.

La Constitución de la República del Ecuador (2008), al respecto en su Art.1 dispone: “La soberanía radica en el pueblo, cuya voluntad es el fundamento de la autoridad, y se ejerce a través de los órganos del poder público y de las formas de participación directa previstas en la Constitución” (p.1)

El Ecuador al ser un Estado constitucional, recalca su obligación orientada hacia la protección de los derechos fundamentales de la sociedad, y a más de esto promueve la participación ciudadana enfocada en la construcción de un país con un marco legal sólido.

Al respecto Barreto (2021), comenta:

Aquellos principios constitucionales son las normas jurídicas fundamentales, independientes e indeterminadas, que no poseen una estructura puntualizada, y además son de aplicación dentro de un proceso legal o normativo los cuales ofrecen un amplio margen de posibilidades para satisfacer el objeto para el cual fueron creados, tanto su indeterminación y ambigüedad conlleva que su aplicación e interpretación no sea del todo fácil, por cuanto las consecuencias jurídicas no son individuales (p.229)

Los principios que regulan el Derecho laboral sirven como ideas rectrices que ayudan a orientar a la sociedad la correcta aplicación de los derechos de ambas partes de la relación laboral, de cierta manera garantizando leyes justas que busquen equilibrio.

Entre los principios, destaca el principio de protección al trabajador (Indubio pro-operario), el cual prioriza los derechos e intereses de este a través de un entorno laboral seguro y saludable, lo cual a su vez está relacionado con el principio de seguridad y salud.

Selva (2019), con respecto a los principios laborales menciona lo siguiente:

La disciplina jurídica laboral, como cualquier otra, se fundamenta en principios, en tanto aquello de lo cual procede, sea en la línea del ser, del conocer o del obrar. Tales

principios propios del derecho del trabajo, que lo informan y ofician de fuente, son tres, el principio de antropía, el principio protectorio, y el principio de reciprocidad. (p.347)

Otro de los principios importantes a tomar en cuenta es el principio de irrenunciabilidad de los Derechos laborales, el cual hace referencia a que estos son inherentes al ser humano y no pueden ser renunciados de ninguna forma, debido a su función de proteger los intereses y dignidad de los trabajadores.

El principio de irrenunciabilidad para Plá Rodríguez (1978) “consiste en la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio.” (p.87)

Con lo mencionado por el previo autor, se puede denotar una relación que existe entre el principio de irrenunciabilidad y el Derecho Laboral, en la cual, a través de este, se garantiza que los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos.

Rivera (2022), presenta al principio de irrenunciabilidad de la siguiente manera:

El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales consiste en la limitación que tiene una persona para renunciar a sus derechos laborales, así sea de manera voluntaria u obligatoria, en este caso la reducción emergente de la jornada de trabajo establecida en el art. 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario representa una evidente renuncia obligatoria de derechos laborales, ya que la jornada normal reconocida a un trabajador es de 8 horas diarias y 40 horas semanales, esta se encuentra debidamente sustentada en un contrato de trabajo ocasional o indefinido, firmado entre las partes y al aplicarse una disminución de estas horas de trabajo, se está desconociendo los derechos adquiridos por el trabajador y además se está incumpliendo el contrato de trabajo. (p.16)

En síntesis, este principio sirve como protector de los derechos de los trabajadores, sin embargo, es importante mencionar que este principio no es impedimento para que los trabajadores y los empleadores acuerden condiciones laborales de cierta forma beneficiosa para ambas partes, sin ir en contra de lo establecido por la ley.

#### **4.1.5. Principio de irrenunciabilidad**

La relación entre el principio de irrenunciabilidad y el Derecho Laboral se basa en la protección de los derechos de los trabajadores y la garantía de condiciones laborales justas. Este principio asegura que, incluso en situaciones de negociación colectiva o acuerdos individuales, ciertos derechos laborales esenciales permanezcan intactos y no puedan ser eliminados o reducidos en detrimento de los trabajadores.

Miyagusuku (2001), al respecto comenta:

El principio de irrenunciabilidad de derechos se fundamenta en el carácter protector del Derecho Laboral en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa. Dada la desigualdad que caracteriza a las partes laborales, a diferencia del Derecho Civil, el ordenamiento laboral no confiere validez a todos los actos de disponibilidad del trabajador. La imposibilidad de lograr un equilibrio en la negociación entre empleador-trabajador genera que este último no cuente con la misma capacidad de disposición de sus derechos. (p.166)

La Constitución ecuatoriana protege al trabajador en caso de pretender renunciara los derechos y beneficios que por mandato legal le corresponden, aún en contra de sus propios actos, de esta forma se busca evitar que, por desconocimiento, amenaza e incluso violencia pueda salir perjudicado, siendo considerado la parte as débil de la relación laboral.

Por lo tanto, el Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) en concordancia con el Art. 4 del Código de Trabajo determinan: “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario” (p.3)

Este principio constituye un beneficio para toda persona que se presta su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración. Por lo expuesto, entiende que, si una persona renuncia a percibir su salario, al goce de vacaciones, al pago de beneficios legales como horas extraordinarias, suplementarias, decimos utilidades, indemnizaciones y demás prerrogativas; esta renuncia carece de efectos jurídicos.

El jurista López en su obra *La Teoría de los actos propios en el Derecho del trabajo chileno*, comenta que la “irrenunciabilidad no es absoluta porque todo Derecho reconoce límites y porque, además, ora en nombre de la irrenunciabilidad no puede ampararse situaciones que evidentemente entrañan un abuso de Derecho”. (López, 2016, p. 558)

Los derechos irrenunciables son aquellos derechos fundamentales que están protegidos por la ley y que los individuos no pueden renunciar o ceder, incluso si expresan su consentimiento para hacerlo. Estos derechos están diseñados para garantizar la protección y el bienestar de las personas, especialmente en situaciones en las que puedan encontrarse en una posición de desventaja o vulnerabilidad, como en el ámbito laboral.

En el Derecho del trabajo se establece la irrenunciabilidad de los derechos como un principio universalmente generalizado, en donde la renuncia es considerada como una excepción, la misma que solo puede ser admitida en los casos en que la ley los determina. Esto lleva a determinar que la irrenunciabilidad es el principio y la excepción de este es la renuncia.

Para Castello (2008):

La irrenunciabilidad de los derechos laborales hunde sus raíces en los fundamentos más profundos de la disciplina y constituye un elemento central de la protección que el Derecho laboral confiere al trabajador, ya que sería un contrasentido que el ordenamiento reconociese un derecho o beneficio y simultáneamente admitiese la facultad del empleado para disponer del mismo. (p. 3)

De lo mencionado previamente por el Dr. Castello se concluye que el objeto de la irrenunciabilidad no es sólo invalidar unilateralmente los derechos laborales, sino también renunciar a ellos bilateralmente, aunque esto forme parte del complejo intercambio de derechos y obligaciones.

Si bien es cierto el trabajador está en todo el derecho de tomar sus propias decisiones, sea influenciado o no por terceras personas, pero no tiene es la disponibilidad de hacer renunciaciones a los derechos que por ley le pertenecen, a pesar de ello en la actualidad se presentan casos que aún no se encuentran en la normativa, y uno de ellos es el documento del finiquito laboral, el cual no tiene una normativa específica establecida que se encargue de regular los efectos y todo el procedimiento de este, a pesar de ser muy utilizado en la actualidad. Con este documento las empresas tratan de que el trabajador acepte las prestaciones que en este se le están cancelando, tratando de evadir las prestaciones que no se encuentran plasmadas en el mismo finiquito

En el contexto laboral, los derechos irrenunciables son aquellos que no pueden ser negociados ni eliminados por acuerdos entre el empleador y el empleado, ya que su objetivo es asegurar condiciones mínimas justas y equitativas para los trabajadores. Estos derechos pueden variar según las leyes laborales de cada país, pero suelen incluir aspectos comunes como:

Salario mínimo, en el cual los trabajadores tienen derecho a recibir al menos el salario mínimo establecido por la ley, y este salario no puede ser reducido por acuerdo entre las partes. (Feliz, López y Fernández, 2012, p.221)

Jornada laboral máxima, la cual regula las horas de trabajo establecidos por la ley para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores. Derechos de seguridad y salud en el trabajo, en el cual los trabajadores tienen derecho a trabajar en condiciones seguras y saludables, y no pueden renunciar a estos derechos básicos. Protección contra la discriminación el cual estipula que los trabajadores no pueden renunciar a su derecho a no ser discriminados por razones de género, raza, religión, discapacidad, entre otros.

El Derecho Laboral aborda todos los aspectos necesarios y fundamentales de la relación laboral, es decir el estudio del conjunto de normas que regulan la relación entre el empleador y el trabajador.

Para Reyes (2012):

El Derecho Laboral es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia. Desde el punto de vista legal, es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales con el fin de conseguir equilibrio entre el patrón y trabajador. (págs. 13-14)

Cuando se habla de relación laboral, se hace referencia a aquel vínculo o conexión que existe entre el empleador y el trabajador, este que a través de un contrato que puede ser escrito o verbal, genere una dependencia.

La relación laboral se basa en los siguientes aspectos: salario mínimo, jornada laboral, seguridad social, derechos del trabajador, igualdad y no discriminación, entre ellos destaca la figura de despido y terminación del contrato, que en Ecuador

A más de lo que se establece en Ecuador en el ámbito internacional la Organización Internacional del Trabajo, de ahora en adelante OIT, desempeña un papel fundamental en la promoción de las relaciones laborales justas, la protección de los derechos de los trabajadores y la mejora de las condiciones laborales en todo el mundo. Sus normas y principios establecen un marco internacional para garantizar que las relaciones laborales se basen en la justicia, la igualdad y el respeto por los derechos humanos.

La OIT establece normas internacionales del trabajo a través de la adopción de convenios y recomendaciones. Estos tratados internacionales cubren una amplia gama de temas laborales, incluyendo la libertad sindical, la igualdad de remuneración, la seguridad y salud en el trabajo, la edad mínima de empleo, y muchos otros. Los países miembros de la OIT están obligados a respetar y aplicar estas normas, lo que influye en la creación y aplicación de leyes laborales a nivel nacional. (Convenios y recomendaciones de la OIT, 2023, p.3)

A más de los convenios y recomendaciones que brinda la OIT, también promueve el dialogo social como una forma de brindar relaciones laborales equitativas. Los mencionados parámetros hacen referencia a aquellas normas que la OIT proporciona para la creación de nuevas políticas públicas y leyes laborales, las mismas que buscan un equilibrio en la relación laboral.

#### **4.2.1. Sujetos que intervienen**

Las relaciones laborales se conforman por dos partes, el empleador y el trabajador, misma que se desarrolla tomando en cuenta las normas establecidas en el código del trabajo y en los convenios ratificados con los organismos internacionales como la OIT.

Es necesario mencionar como se distingue un trabajador de un empleador, en función de sus actividades, por ejemplo, el empleador tiene el control y dirección sobre el trabajo a realizarse, mientras que el trabajador funge como aquella parte de la relación que se encuentra en subordinación y bajo dependencia. La doctrina y las leyes laborales proporcionan directrices para esta distinción, a fin de determinar los derechos y responsabilidades de ambas partes en una relación laboral.

Al respecto, Neves (2020) señala:

La relación laboral es un acuerdo formal o implícito entre un empleador y un empleado en el que el empleado se compromete a realizar un trabajo específico a cambio de una compensación, y el empleador asume la responsabilidad de proporcionar dicha compensación y establecer las condiciones de empleo. Esta relación implica derechos y obligaciones legales para ambas partes y está sujeta a la regulación gubernamental y las leyes laborales. (p.324)

Para que la relación laboral funcione y ambas partes cumplan con sus obligaciones respetando sus derechos, es necesario que esta tenga un control, el cual se puede realizar dentro del mismo trabajo, a través del departamento de recursos humanos, o por medio de supervisiones realizadas por el ministerio del trabajo.

#### **4.2.1.1. El trabajador**

En otras palabras, trabajador es aquella persona que realiza una labor, es decir, se define como aquellos individuos que ejecutan actividades bajo la supervisión y control de un empleador a cambio de una compensación económica.

En el contexto de las leyes laborales, la Organización Internacional del Trabajo en adelante OIT, proporciona una perspectiva global sobre el término "trabajador". Según la OIT (1982), un trabajador es "toda persona que trabaje para otra persona o para otras personas bajo la condición de recibir un salario u otra remuneración"(p.3). Esta definición destaca la relación laboral y la compensación como elementos centrales.

En el ámbito legal, el Código del Trabajo de varios países incluye definiciones específicas de "trabajador". Por ejemplo, en el Código del Trabajo de México (2022), se

establece que un trabajador es "toda persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado" (p.232)

La capacidad para trabajar está regulada por la legislación laboral de cada país, el Ecuador por ejemplo tiene normativas que protegen los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, así como legislación que regula la situación de los trabajadores extranjeros en el país, todo esto bajo principios que van ligados a la salud y seguridad laboral.

Los trabajadores, por su situación dentro de la relación laboral, están sujetos a las garantías fundamentales establecidas por la ley, con el fin de proteger el bienestar, dignidad y condiciones del trabajo, lo cual denota una serie de derechos y obligaciones establecidos por el código del trabajo, que busca un ambiente laboral justo y equitativo.

Al igual que sus hermanos países como Chile y Colombia, Ecuador, ha evolucionado en el tratamiento de la legislación laboral con el fin de salvaguardar los derechos de los trabajadores. Los derechos laborales son esenciales para garantizar que los trabajadores tengan condiciones de trabajo justas y dignas.

Con respecto a los trabajadores en Ecuador, Carrera, Zurita y Lascano (2021), opinan: El Derecho al Trabajo en el Ecuador ha venido sufriendo cambios paulatinos desde sus inicios; sin embargo, en la actualidad, con el avance positivo en cuanto a dotar y reconocer derechos del trabajador, surgen reformas a las modalidades contractuales entre los sujetos, como resultado además se crean nuevas figuras con la finalidad de apalejar la vulneración existente. (p.682)

Entre los derechos del trabajador que resaltan están: el Derecho al trabajo digno, el cual proporciona condiciones laborales en orden de la dignidad humana, estrictamente relacionado con la igualdad y no discriminación, salario justo, no esclavitud, desarrollo personal y protección contra despidos injustificados.

En este contexto: "El derecho a la capacitación y desarrollo profesional garantiza que los trabajadores tengan oportunidades para mejorar sus habilidades y crecer en su carrera." (García, 2017, p. 12)

En Ecuador, se ha evidenciado el avance del trabajo decente a través de la legislación laboral y la adhesión a principios de la OIT. Sin embargo, la plena implementación de estos principios y la eliminación de desafíos persistentes son esenciales para garantizar condiciones laborales dignas y sostenibles en el país.

Sánchez (2021):

El trabajo decente ve al trabajador como un ser humano, reconociéndole una retribución justa a su esfuerzo, que le permita tanto a él como a los suyos vivir con dignidad, constante progreso y capacitación en sus habilidades laborales, seguridad social a él y a su familia, libertad de asociación, igualdad y no discriminación en el trato. (p.94)

El Derecho de libertad sindical en Ecuador es un aspecto fundamental de la legislación laboral y se encuentra protegido en la Constitución y en convenios internacionales. La libertad sindical se refiere al derecho de los trabajadores a formar sindicatos, unirse a ellos, y participar en actividades sindicales sin temor a represalias

Con respecto al Derecho de Libertad de Asociación, Abierta (2023) comenta:

A pesar de los intentos del sistema alfarista en nuestro país de limitar la creación de organizaciones de trabajadores, éstas se desarrollaron de forma más rápida y cobraron mucha más fuerza, incluso en momentos de crisis en los que se levantaron de igual forma para reclamar y terminaron en la Masacre de Guayaquil del 15 de noviembre de 1922, lo que obligó a los gobernantes a estudiar la problemática laboral para sugerir leyes que reconozcan los derechos de los trabajadores, que se dieron principalmente y con notable importancia en el gobierno de Ayora. Es importante mencionar que el trabajador tiene derecho a la ocupación efectiva durante su jornada de trabajo, que consiste en tener asignadas tareas concretas acorde a su puesto. (p.16)

Así mismo, los trabajadores tienen obligaciones, las cuales están establecidas en la legislación laboral y en los contratos de trabajo, su incumplimiento puede tener consecuencias legales, mismas que comprometen al trabajador con los deberes que tienen que acatar en el ámbito laboral, entre las obligaciones más comunes están: puntualidad y asistencia, trabajo en equipo, lealtad y aprendizaje continuo.

En concordancia, “los trabajadores deben ser leales a la empresa y demostrar un compromiso genuino con su trabajo y sus responsabilidades” (González, 2019, p. 3)

Entre las obligaciones que resaltan dentro del Código de trabajo (2005) están:

Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmeros apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos; Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley; Guardar escrupulosamente los secretos



técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta; Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades. (p.65)

Cumplir con estas regulaciones es esencial para mantener relaciones laborales justas y equitativas considerando que el incumplimiento de estas obligaciones puede resultar en sanciones legales y responsabilidad para los trabajadores.

Así mismo los trabajadores tienen una serie de obligaciones que deben cumplir como parte de su relación laboral. Estas obligaciones están destinadas a mantener un entorno laboral eficiente y respetuoso.

#### **4.2.1.2. El empleador**

El empleador es la parte de la relación que desarrolla un papel crucial en la sociedad debido a la contribución económica que este realiza a sus trabajadores, lo que permite que estos y sus familias tengan una calidad de vida digna.

En términos generales, el empleador para Marfetan (2017), es “la persona, empresa o entidad que contrata a un individuo o a un grupo de trabajadores para llevar a cabo tareas o labores específicas a cambio de una remuneración” (p.96)

Desde un punto de vista tradicional resulta ser la parte más beneficiada de la relación, debido a su poderío económico y cierta jerarquía y dependencia monetaria que existe con su trabajador. Debido a estas consideraciones los juristas han tratado de equilibrar la relación incluyendo deberes y obligaciones, que acarearen responsabilidades mutuas.

El Art 42. Del Código de trabajo (2016) con respecto a las obligaciones del empleador establece lo siguiente:

Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código; Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código; Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado; Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios; ( p.27)

Entre los derechos de los empleadores están: el Derecho a contratar y despedir, Derecho a dirigir y supervisar, Derecho a la Competencia Leal, Derecho a la Privacidad y

Confidencialidad. Entre ellos destaca el Derecho al control empresarial, el cual faculta al empleador de poseer y vigilar sus empresas como ellos lo deseen, siempre y cuando este en orden de ley, de la misma manera, los empleadores tienen el derecho de mantener la privacidad de la información empresarial y confiar en que sus empleados no divulgarán datos sensibles.

Para Martínez (2018) “Los empleadores tienen el derecho de establecer políticas y normas que reflejen la cultura y valores de la empresa”. (p.81). Si bien la relación laboral, los derechos y las obligaciones tanto del empleador como del trabajador se van a determinar mediante el contrato de trabajo, existen ciertas obligaciones que este debe cumplir.

Las obligaciones de los empleadores son esenciales para que funcione la relación laboral correctamente, debido a que estas benefician a ambas partes y de la misma manera contribuye a un desarrollo sostenible de la empresa o negocio. Entre las obligaciones principales, están las siguientes: cumplir con las leyes laborales, la obligación de pago, obligación de proporcionar trabajo seguro y obligación de proveer beneficios.

Una de las obligaciones más notorias que tiene el empleador en la relación laboral es la de pagar salarios y beneficios, la misma que se debe cumplir de manera oportuna, según, las regulaciones establecidas.

La seguridad social es un derecho al cual se le otorga la característica de irrenunciable, lo cual significa que no es posible que una persona renuncie a ser afiliada al sistema de seguridad social, o que estando asegurada o siendo beneficiaria de las prestaciones del seguro social se prive voluntariamente de los mismos, en razón de que su renuncia está prohibida por ley y, no afecta únicamente al interés individual del renunciante. Por ejemplo, Si una persona renuncia a su afiliación al IESS, estaría afectando también a su familia, ya que en un futuro si fallece sus hijos menores de edad y, su cónyuge supérstite, no podrán beneficiarse de la pensión de orfandad y de viudez respectivamente.

Es necesario que los empleadores conozcan de las obligaciones fundamentales que estos acarrearán para que puedan cumplir con la legislación laboral vigente, con el fin de garantizar sus propios derechos y brindar una relación armónica con su trabajador.

En Ecuador, como en otros países, existen prohibiciones para los empleadores destinadas a garantizar el respeto de los derechos laborales y la igualdad en el ámbito laboral. Estas prohibiciones están diseñadas para proteger a los trabajadores y promover condiciones laborales adecuadas.

Entre las prohibiciones del trabajador estipuladas en el Código de Trabajo (2005) destacan las siguientes:

Art. 45 obligaciones del trabajador. Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado; Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración; Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura; El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de estos, por acción u omisión. (p.39)

A más de que se considere que estas prohibiciones están diseñadas para proteger a los trabajadores y promover condiciones laborales justas, la realidad es que aun con estas los trabajadores siempre se encontraran en desventaja.

#### **4.2.2. Contrato individual de trabajo**

El contrato de trabajo se conceptualiza como un acuerdo que establece términos y condiciones de la relación laboral entre un empleador y un trabajador, concediendo un marco fundamental para el desarrollo de este.

Para Lizarazo (2017), el contrato laboral se define de la siguiente manera:

Es un acuerdo legal entre un empleador y un empleado en el que ambas partes acuerdan los términos y condiciones de la relación laboral, incluyendo aspectos como las responsabilidades laborales, el salario, las horas de trabajo y otros términos pertinentes. Un contrato de trabajo establece las expectativas y obligaciones mutuas, brindando seguridad y protección a ambas partes durante el curso de la relación laboral. (p.127)

Los contratos laborales nacen de la relación laboral y los acuerdos que se pactaron en este para que se cumpla. El contrato se puede dar de forma verbal, pero se recomienda que sea de forma escrita, para que en este se plasme todas las condiciones, descritas en cláusulas que las partes se comprometen a cumplir.

La bilateralidad dentro de los contratos laborales funge como una característica fundamental debido a que tanto el trabajador como empleador están adquiriendo nuevas obligaciones, en el cual el trabajador recibe un pago por su mano de obra.

Con respecto al tema Selva (2019), expresa que:

La bilateralidad en el derecho laboral se basa en el principio de que las relaciones laborales son acuerdos entre dos partes, cada una con sus derechos y responsabilidades. Este equilibrio de poder y responsabilidad se busca para garantizar que las relaciones laborales sean justas y equitativas, y que los derechos y las obligaciones de ambas partes estén protegidos y regulados por la ley. (p.28)

Es aquel que regula la relación entre el empleador y el empleado a través de un contrato, establece parámetros en donde se describen los términos y condiciones del empleo, como salario, horarios, responsabilidades y beneficios.

Así mismo, “el contrato de trabajo es el acuerdo fundamental entre empleador y trabajador, en el cual se definen las obligaciones y derechos de ambas partes. Es la base de la relación laboral”. (Rivera, 2017, p. 91)

Al celebrar un contrato de trabajo, tanto los trabajadores como los empleadores cuentan con derechos y obligaciones a cumplir de forma equitativa y sin perjudicar los intereses de uno u otro para desarrollarse en su fuente laboral. De esta manera, a todo derecho del trabajador corresponde la obligación del patrón y viceversa, por lo que ambos deben comprometerse a actuar con apego a lo señalado por el Código del Trabajo y en los reglamentos internos de cada empresa.

Es necesario mencionar que un contrato de trabajo bien redactado a más de contener los términos de la relación laboral también puede ser una herramienta muy importante para resolver desacuerdos que podrían desarrollarse en el transcurso de la relación laboral.

“Si bien el contrato de trabajo genera una relación de subordinación jurídica es preciso que este no afecte a los derechos inherentes a la persona humana, tales como: dignidad, honor e intimidad” (Boza Pró, p.13).

Por consiguiente, recapitulando aspectos históricos se puede evidenciar que los cambios que han tenido los contratos laborales surgen precisamente por la búsqueda de mejores condiciones de trabajo, esto incluye, mejoras salariales.

#### **4.2.3. Condiciones de trabajo**

Las condiciones laborales hacen mención a aquellos elementos que conforman el ambiente laboral en el cual los empleados desempeñan sus funciones. Este tema abarca diversos aspectos como: horarios, remuneraciones, salud y seguridad laboral y se definen atendiendo a las tareas, actividades y características del entorno laboral en las que inciden directamente en los resultados organizacionales.

En el ámbito laboral, el individuo está sometido a diferentes condiciones que influyen en su estado de salud. Al respecto, Orosco y López (2009) mencionan:

Los efectos desfavorables de las condiciones de trabajo corresponden principalmente a los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales, el ausentismo, la rotación de personal y el mal clima organizacional, que se traducen en una disminución de la

productividad de las instituciones y en un deterioro de la calidad de vida de los trabajadores (p.34)

Por lo general el tipo de escenarios que comentan los juristas antes mencionados, esta muy relacionado a trabajos industriales, por la naturaleza de sus actividades; sin embargo, también se puede evidenciar el estrés laboral o las malas condiciones laborales en aquellos trabajadores de oficina

Para Reyes (2012): “Las condiciones de trabajo que establece estándares para el desarrollo del trabajo, incluyen seguridad laboral, salud en el trabajo, descansos y vacaciones, entre otros”. (p. 77)

Un entorno laboral adecuado, promueve un equilibrio entre la vida laboral y personal, lo cual motiva y mejora la satisfacción de los empleados, contribuyendo a la productividad de la empresa o negocio.

En cuanto a las condiciones de trabajo González (2019) menciona, que estas: “incluyen oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la empresa. El aprendizaje continuo es esencial en el mundo laboral actual”. (p.9)

Las condiciones de trabajo deficientes constituyen un potencial riesgo psicosocial, su valoración incluye variables como las características contractuales, infraestructura organizacional, insumos, organización del trabajo, exigencias de las tareas, seguridad física, cuidados de salud física, psíquica y social, todo esto relacionado con el bienestar y la relación trabajo-vida.

La calidad de vida en el trabajo para Casas (2002), es un concepto multidimensional relacionado con todos los aspectos del trabajo que son relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores, de tal manera que para que la actividad laboral funcione de manera correcta, esta debería estar organizada objetiva y subjetivamente, en sus aspectos operativos con el fin de contribuir al completo desarrollo del trabajador y empleador. (p.65)

Las condiciones de trabajo existen para proteger y mejorar los derechos de los trabajadores, aunque existen desafíos en la aplicación y el cumplimiento de las normas laborales.

Es interesante como se relacionan las condiciones laborales y la prescripción, por ejemplo, en ella se manifiestan varios aspectos relacionados con las reclamaciones laborales, mismas que suceden cuando un trabajador experimenta condiciones laborales que considera inadecuadas o ilegales, puede decidir presentar una reclamación o demanda contra el

empleador. Este tipo de reclamaciones podrían estar relacionadas con salarios impagos, discriminación laboral, acoso en el lugar de trabajo, entre otros aspectos vinculados a las condiciones de empleo.

El vínculo entre las condiciones laborales y la prescripción está relacionada con el marco legal que establece límites de tiempo para presentar reclamaciones laborales. Es fundamental que los trabajadores conozcan sus derechos, comprendan los plazos de prescripción aplicables y tomen medidas oportunas si experimentan condiciones laborales que consideran problemáticas o ilegales. Además, es recomendable buscar asesoramiento legal para entender las leyes vigentes en materia de trabajo, que rigen en la jurisdicción correspondiente.

### **4.3. La prescripción**

La prescripción toma su participación en diferentes áreas del Derecho, tal como el Código Civil, Código Penal y Laboral, mismos que se ven afectados por la mencionada institución jurídica debido al tiempo y a los plazos establecidos por la ley.

En ámbitos generales, la prescripción para Aguirre: (2006)

Se define como un Medio de adquirir un derecho o de liberarse una obligación por el transcurso del tiempo que la ley establece. Este es un concepto legal que se refiere al período de tiempo después del cual una persona ya no puede reclamar el cumplimiento de una obligación o el pago de una deuda. En otras palabras, es el lapso durante el cual el derecho de un acreedor (la persona que tiene derecho a recibir algo, como dinero) para exigir el pago de una deuda se "extingue" o se pierde debido al transcurso del tiempo establecido por la ley (p.38)

De la misma manera, la prescripción en el Ecuador varía según la naturaleza extintiva o adquisitiva de los derechos y acciones que se condicionan con el tiempo. El Código Civil ecuatoriano regula la prescripción en su Título V, estableciendo los plazos de prescripción para diversas situaciones, como la adquisición de propiedades por posesión prolongada y la extinción de deudas.

El Código de Trabajo de Ecuador también aborda levemente la prescripción en el ámbito laboral, estableciendo plazos para la presentación de reclamaciones laborales.

La prescripción, que como tal implica un cambio y tiene una función constitutiva, obedece a una decisión política del ordenamiento, consistente en otorgarle el derecho al interesado de hacer valer el tiempo corrido en determinadas condiciones, entre ellas, el no

advenimiento de un hecho interruptor de esa situación, como vuelco de la situación jurídica entonces imperante o como razón de ser de él. Una cosa es que el deudor de la obligación de vieja data y sobre todo si ella se debió cancelar en sucesivos contados, les resulta más cómodo y expedito invocar la extinción de la deuda por prescripción que aportar la prueba del pago único o de las varias cuotas. (Hinestrosa, 2006, p. 54)

En algunos casos, ciertos actos legales pueden interrumpir la prescripción, lo que significa que el plazo se reinicia. Por ejemplo, reconocer la deuda o presentar una demanda pueden interrumpir el plazo de prescripción.

Al respecto, Pozo (1985) comenta:

La interrupción merece un tratamiento ampliador por cuanto supone una voluntad válida y oportunamente manifestada que se dirige a ejercitar conservar o reconocer el derecho. Por tanto, todo acto de un sujeto legitimado aun cuando sea un tercero vinculado a la relación jurídica que se realice a través de un cauce legalmente establecido si cumple los requisitos exigidos ha de ser dotado de la eficacia interruptora que con él se persigue. (p.76)

En el Derecho Laboral, la prescripción se aplica cuando un trabajador quiere reclamar una prestación o indemnización por despido injustificado después de haber sido despedido. El trabajador tiene un plazo para reclamar y si no lo hace, su derecho prescribirá.

La prescripción se divide en dos tipos: la primera, la prescripción extintiva relacionada con el Derecho Laboral, y la prescripción adquisitiva que por lo general va de la mano del Derecho Civil.

#### **4.3.1. La prescripción en Ecuador**

En Ecuador, la prescripción es un concepto legal que se aplica en varios aspectos, incluyendo el ámbito laboral, civil y penal. La prescripción implica la pérdida gradual del derecho a presentar una demanda o reclamación debido al transcurso de un período de tiempo determinado. A pesar de lo mencionado anteriormente, la Constitución del Ecuador no establece explícitamente los términos legales de prescripción y caducidad como figuras legales, sin embargo:

El numeral 2 del Art. 326 señala expresamente que: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.101)

Así mismo, el Código de Trabajo de Ecuador (2005) en su Art. 635, Prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos establece lo siguiente:

Las acciones provenientes de los actos y 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. (p.155)

El presente código regula varios aspectos relacionados con el empleo y las relaciones laborales en el país, pero incorpora pocas disposiciones sobre la prescripción de los derechos laborales.

Ahora bien, la caducidad se encuentra vagamente plasmada en el Código de Trabajo (2005), lo cual genera una confusión dentro del espectro de la interpretación. El Art. 176. de dicho cuerpo normativo, el cual menciona sobre la obligación del trabajador que hubiere recuperado su salud, lo siguiente:

El trabajador está obligado a regresar al trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que recuperó su salud y quedó en situación de realizar las labores propias de su cargo. Si no volviere dentro de este plazo, caducará su derecho para exigir al empleador su reintegración al trabajo y al pago de la indemnización establecida por el artículo 179 de este Código. (p.54)

Analizando el presente artículo es posible observar que incluye la institución jurídica de la caducidad, refiriéndose a plazos establecidos, sin embargo; a más de este no existe otro artículo en el código de trabajo que plasme la caducidad de esta manera

En Ecuador se establece la prescripción de la acción proveniente de actos o contratos laborales en un tiempo de tres años. Por lo cual, no se garantiza de forma efectiva los derechos irrenunciables del trabajador, puesto que no debería tener prescripción la acción de reclamar o demandar por cualquier acto o contrato laboral.

De igual forma se prevé un término más corto, en el artículo 636 del mencionado código, este es de un mes, por ejemplo, para retornar al puesto de trabajo cuando han sido provisionalmente suspendidos en el mismo, como el caso del visto bueno.

Claramente el artículo 637 del mismo código, estipula que la prescripción se puede interrumpir en atención a lo normado por el Código Civil y este a su vez, debe cumplir con las normas del Código Orgánico General de Procesos.

Un claro ejemplo de lo mencionado es el despido ineficaz de una mujer embarazada, la cual tiene 30 días para demandar luego de haberse producido dicho despido, tiempo demasiado corto desde un punto de vista social por la condición de la persona y en contrariedad de normas según una perspectiva jurídica.



Además de esto, el artículo 6 del Código de Trabajo menciona que, en todo lo que no se encuentre previsto en este, deberá aplicarse el Código Civil y actualmente Código Orgánico General de Proceso, en adelante COGEP.

Existen posturas contrarias respecto al momento en que prescribe una acción laboral, y estas son: al interponer una demanda o cuando se cite al demandado. Partiendo del primer escenario, se puede analizar que el derecho constitucional a demandar o el ejercicio del derecho de acción, o actualmente llamado tutela judicial efectiva, lo posee cualquier persona. Aquel derecho de reclamar, cuando supuestamente sus derechos han sido vulnerados, no obstante, dicha solicitud no siempre prospera o es conforme a derecho, a pesar de ello, a nadie se le puede negar el acceso a la justicia.

Pretender que la prescripción se interrumpa con la interposición de la demanda, resulta precipitado, ya que toda demanda debe ser calificada o sometida a revisión si procede o no, atendiendo los requisitos legales, con la advertencia del archivo de la causa. Es menester, la existencia de la citación, ya que una vez que se cita al demandado, significa que se ha cumplido con todo lo necesario para ser conocida por un juez o autoridad competente, consecuentemente interrumpiendo la prescripción.

#### **4.3.2. La prescripción y su antinomia con el principio de irrenunciabilidad**

La prescripción y la irrenunciabilidad están relacionados en el contexto del derecho laboral en varios aspectos importantes. Ambos conceptos se enfocan en protegerlos derechos de los trabajadores y garantizar que no se vulneren sus derechos laborales.

Al respecto Campos (2015), indica:

La relación entre la prescripción y el principio de irrenunciabilidad radica en que, a pesar de cualquier intento de renunciar a los derechos laborales, como el derecho a salarios, beneficios o compensación por despido injustificado, el plazo de prescripción sigue siendo aplicable. En otras palabras, un trabajador no puede renunciar válidamente a su derecho a reclamar salarios no pagados o cualquier otro derecho laboral y, si decide presentar una demanda después de que haya transcurrido el plazo de prescripción, sus reclamaciones pueden no ser atendidas. (p.293)

Es importante hacer una relación con el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, porque de cierta forma vendrían a ser incompatibles estas dos figuras, por una parte, la que considera al derecho como total, absoluto e irrenunciable y por otra la que por el paso del tiempo limita y expira un derecho.

Sin embargo, en otros casos se puede considerar que la prescripción se aplica a los derechos irrenunciables, lo cual significa que sin un trabajador no presenta una demanda dentro del plazo establecido, pierde la potestad de hacer valer esos derechos en el futuro, incluso si estos se pueden considerar vulnerados.

La coexistencia de la prescripción y el principio de irrenunciabilidad contribuye a la protección de los trabajadores, para garantizar que sus derechos laborales no sean violados por acuerdos o acciones que vayan en contra de sus intereses.

### **4.3.3. Prescripción extintiva**

La prescripción extintiva es el término legal que hace referencia a la pérdida o extinción de un derecho o una acción, en función a un determinado tiempo transcurrido. En síntesis, el presente tipo de prescripción se activa cuando una persona no hace valer un derecho o no cumple con una cierta obligación en un determinado periodo de tiempo, mismo que se ve enmarcado en la ley. En el Derecho Civil, la prescripción adquisitiva se aplica cuando una persona ha poseído un bien durante un período determinado de tiempo y adquiere la propiedad de este.

Como señala Ramírez (2009), “la prescripción extintiva, es una excepción que se opone al ejercicio de una acción por el simple hecho de haber transcurrido un tiempo determinado”. (p. 234)

Los plazos de prescripción extintiva pueden variar según la jurisdicción y el tipo de obligación. En algunos casos, estos plazos pueden ser de años, y en otros casos, de décadas. “En el ámbito laboral, la prescripción extintiva tiene como finalidad brindar seguridad jurídica y certeza en las relaciones laborales, estableciendo un límite temporal para la presentación de reclamaciones y demandas”. (González, 2014, p. 294)

Establecer un plazo de prescripción extintiva garantiza que las partes involucradas presenten sus reclamaciones dentro de un período razonable después de la ocurrencia del evento que da origen a la disputa.

El objetivo de esta prescripción es cerrar un ciclo, en donde el que poseía la facultad de ejercer el derecho o la acción, si no lo hizo después del transcurso del tiempo hasta el último día estipulado en la ley para que opere su prescripción, se lo sanciona, por ser un tipo de descuido o negligencia de dicha persona, velando por una supuesta seguridad jurídica.

La prescripción extintiva de la acción laboral, desde un punto de vista personal, es el inicio de una incongruencia jurídica, frente a los derechos irrenunciables del trabajador, puesto

que estos derechos son intangibles e infinitos, de tal manera que solo podrían terminar con el fin de la existencia de su titular.

El Ecuador al ser un Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social, debería estimar como elemental la Seguridad Jurídica, en consecuencia, la prescripción extintiva para efectos del cumplimiento de una obligación, en pleno ejercicio de los derechos laborales, debe regularse.

El criterio de la Corte Nacional de Justicia (2008) ha manifestado en su fallo Nro. 0459-2009-1SL, lo siguiente:

La prescripción extintiva es la consolidación de una situación jurídica por efecto del transcurso del tiempo, ya perpetuando una renuncia, abandono, desidia, inactividad o impotencia. La finalidad principal de la prescripción es alcanzar la seguridad jurídica que se ve amenazada si es que no se limitan en cuanto al tiempo las situaciones inciertas, volviéndose necesario que el derecho objetivo ponga fin a esas situaciones, previa la tramitación del respectivo juicio que comienza con la presentación de la demanda y la citación de esta al demandado. (p.34).

La Corte determina claramente que la prescripción solo puede verse afectada con el inicio de una demanda, el cual debe ser realizado con la debida citación, para lo cual se denota que la prescripción extintiva se utiliza para proteger los derechos laborales tanto de los trabajadores como de los empleadores.

#### **4.3.4. Prescripción Adquisitiva**

La prescripción adquisitiva en un procedimiento legal por el cual un individuo adquiere la propiedad de un bien inmueble a través de la posesión continua y pacífica del mismo durante un período de tiempo en el cual no se contemplen interrupciones.

La prescripción adquisitiva reconoce el valor de la posesión prolongada de un bien, otorgando a quien ha mantenido una posesión pacífica y pública por un tiempo establecido, el derecho a adquirir la propiedad. (Casabé, 2016, p.85)

Busca reconocer la realidad de la posesión y propiedad de bienes inmuebles cuando una persona ha mantenido dicha posesión de manera consistente durante un período significativo. Esto puede ser particularmente útil en casos en los que no existen títulos de propiedad claros o en disputas relacionadas con la propiedad de tierras o propiedades.

Con respecto a esto, Angulo (2016), comenta:

La usucapión puede catalogarse como hecho jurídico preclusivo, esto es, que pone fin a los debates interminables sobre la legalidad de las adquisiciones, pues dentro de un

razonable marco de tiempo transcurrido el Derecho legítimamente deduce que del pasado remoto no sobrevive ningún interés jurídico que solicite su garantía (el del antiguo dueño); y más bien se manifiesta como preferente el interés encarnado por la situación de hecho presente (el del poseedor). Para superar este conflicto, el ordenamiento crea un mecanismo de prueba absoluta de la propiedad por la que todos los debates potenciales o reales sobre la titularidad de los bienes quedan concluidos. (p.38)

Este proceso se rige por el Código Civil ecuatoriano en su artículo 2398 y siguientes, en el cual indica ciertos requisitos para que esta se cumpla, como ser continua, pacífica, pública, ininterrumpida, en calidad de amo dueño y señor del bien inmueble a prescribirse. Además, el proceso de prescripción adquisitiva implica presentar una demanda ante un tribunal y proporcionar pruebas que demuestren que se han cumplido todos los requisitos legales.

#### **4.3.5. La caducidad y sus diferencias con la prescripción**

La caducidad hace referencia a la pérdida de un derecho, en consecuencia, de la pasividad e inacción o al transcurso de un período de tiempo establecido por la ley. Este concepto se basa en la idea de que los titulares de derechos deben ejercerlos de manera diligente y oportuna, y si no lo hacen, esos derechos para evitar conflictos posteriores por lo general se pierden.

Para Sánchez: (2004): "La caducidad se caracteriza por ser un modo de extinguirlas situaciones jurídicas activas en ejercicio del principio de certeza y seguridad del Derecho, con la finalidad de evitar el mantenimiento indefinido de una situación jurídica sin cumplir sus correspondientes obligaciones". (p.79)

Intrínsecamente, la caducidad motiva a las partes a actuar bajo los principios de diligencia, esto dentro de un plazo razonable.

Se aplica principalmente en el Derecho Civil y mercantil. Por ejemplo, en el derecho de la propiedad intelectual, una patente caduca si el titular no paga las tasas correspondientes. En el Derecho Mercantil, una oferta de compra o venta caduca si no es aceptada en un plazo determinado. A más de esto es importante mencionar que cada área del derecho puede tener sus propios plazos de prescripción y caducidad, para cada ítem legal al cual se le aplique.

La caducidad se centra en la idea de que las partes en una relación legal laboral deben actuar dentro de un plazo para resguardar y ejercer sus derechos. Si no se toman medidas en un período de tiempo determinado, esos derechos pueden ser considerados vencidos y por ende se consideran perdidos.

En este orden de ideas, “La caducidad en el derecho laboral es esencial para asegurar la resolución eficiente de disputas entre empleadores y trabajadores, evitando que las cuestiones laborales se mantengan pendientes de manera indefinida” (González, 2014, p.399)

Un ejemplo relevante en donde se plasma la caducidad es el plazo establecido para presentar una demanda en un tribunal. Si una persona tiene una controversia legal contra otra, pero no presenta la demanda dentro del tiempo especificado por la norma, su derecho a presentar la demanda puede ser sujeta de caducidad, lo que significa que perdería su derecho de llevar el caso a los tribunales.

Al respecto Brenes (2005), comenta: “tanto la prescripción como la caducidad pueden ser consideradas instituciones de orden público, ya que buscan equilibrar los intereses individuales con la necesidad de mantener el orden en la sociedad” (p.318)

Dentro del derecho procesal, la caducidad se refiere a la finalización de un término dentro de una etapa procesal de un juicio, en donde existía la posibilidad de realizar determinados actos, tal es el caso de la interposición de un recurso o de una prueba, en donde estos deben ser practicados en un momento procesal preestablecido, no obstante, se lo realiza extemporáneamente dando como consecuencia la caducidad.

Con todo lo mencionado anteriormente se concluye que la caducidad es una institución jurídica que funciona como un mecanismo legal que busca estimular a las partes involucradas en una controversia a tomar medidas oportunas o inmediatas para proteger sus derechos de forma oportuna.

La prescripción y la caducidad son dos términos legales que por lo general se confunden esto a razón su parecido en el objetivo final, es decir, la pérdida de ciertos derechos. Sin embargo, tienen diferencias importantes en cuanto a sus características básicas fundamentales y aplicaciones.

A diferencia de la prescripción extintiva, que se aplica principalmente a las obligaciones y deudas, la caducidad se relaciona más con la pérdida de derechos, como acciones legales o la posibilidad de ejercer ciertas facultades. (Martínez, 2008, p.104)

En cuanto a la naturaleza de estas dos instituciones jurídicas tenemos por una parte la prescripción que en su esencia considera poco ortodoxo permitir que alguien mantenga un derecho de acción o deuda en su contra sin ser reclamado para lo cual busca premiar la inacción de un titular de derecho; y por otro lado la caducidad la cual se basa en la idea que los reclamos se deben ejercer de manera oportuna y diligente.

La caducidad termina o impide el ejercicio del derecho de acción, por otro lado, la prescripción parte de que el titular de la pretensión no ha ejercido su derecho en un tiempo

determinado, prácticamente ha existido un descuido en iniciar la acción. De igual forma, en la caducidad se verifica la ausencia de la práctica o ejercicio en tiempo preestablecido, concebido como “hecho objetivo...prescindiendo de la razón subjetiva, negligencia del titular, y aún de la imposibilidad del hecho” Mientras que la prescripción conlleva “la razón subjetiva del no ejercicio dentro del derecho, o sea, la negligencia real o supuesta del titular” (Intriago, 2008, p.18)

Por un lado, la caducidad opera para evitar que las partes de un conflicto no mantengan acciones legales pendientes durante un tiempo excesivo, mientras la prescripción se enfoca en adquirir o extinguir derechos.

Uno de los temas más controvertidos que se observa en la dogmática jurídica es el distinguir la caducidad con la prescripción es por eso que el autor Luis Alberto Valente(2009) se ha sostenido que la “prescripción presupone que no se ha ejercitado un derecho durante el tiempo fijado por la ley, la caducidad en cambio, es la pena con que se sanciona la falta de ejercicio en un plazo dado” (Valente, 2009), se debe indicar que no es lo mismo que se extinga un derecho a que se extinga la posibilidad de adquirir el derecho que aún no se tiene o un derecho en vías de adquirirse.

Cuando ocurre la prescripción, se pierde el derecho sin necesidad de que se realice ninguna acción adicional. Por otro lado, cuando ocurre la caducidad, se pierde el derecho debido a la falta de cumplimiento de una obligación específica.

La caducidad, funciona ipso iure, mientras que la prescripción se la debe alegar, además, la caducidad denota la ausencia de ejercicio concebido como un hecho objetivo, por otro lado, la prescripción parte de un hecho subjetivo, la negligencia del titular

La prescripción y la caducidad son conceptos importantes en el mundo del derecho y su correcta aplicación puede tener un gran impacto en los derechos y obligaciones de las personas. Es fundamental conocer las diferencias entre ambos términos y cómo se aplican en diferentes situaciones legales para evitar confusiones o pérdidas de derechos.

En síntesis, La prescripción afecta a los derechos sustantivos, mientras que la caducidad se relaciona con plazos y requisitos en procesos legales o administrativos.

#### **4.4. La prescripción en materia laboral de Chile**

En Chile, la prescripción de derechos laborales establece los plazos en los cuales los trabajadores pueden ejercer sus derechos y presentar reclamaciones laborales ante los tribunales correspondientes. El sistema jurídico chileno contempla disposiciones específicas

en cuanto a los plazos y las condiciones bajo las cuales opera la prescripción de derechos laborales.

La prescripción en Chile es un concepto legal que se refiere al proceso mediante el cual se extinguen ciertos derechos y obligaciones después de transcurrir un período de tiempo específico, establecido por la ley. La prescripción puede aplicarse a diferentes áreas del derecho, como el derecho civil, penal, laboral. (Barcia, 2012, p.119)

La prescripción en materia laboral se refiere al proceso mediante el cual se extinguen ciertos derechos y acciones relacionados con las relaciones laborales después de transcurrir un período de tiempo específico

El plazo de prescripción para presentar una demanda laboral o reclamar derechos laborales es de un año. Esto significa que, a partir de la fecha en que se produjo el hecho que origina la reclamación, el trabajador o la trabajadora tiene un año para presentar su demanda ante los tribunales laborales correspondientes.

En términos generales, el plazo de prescripción para presentar reclamaciones laborales es de un año desde que el derecho respectivo pudo ser ejercido o desde que se produjo la vulneración del derecho. Sin embargo, existen excepciones y matices según la naturaleza del derecho o la situación específica. (Rubio, 2014, p.45)

La prescripción puede suspenderse o interrumpirse en casos específicos. Por ejemplo, si se inicia una negociación colectiva o un proceso de mediación, la prescripción puede suspenderse durante la duración de esos procedimientos. La prescripción también se interrumpe si el empleador reconoce la deuda o si el trabajador presenta una demanda ante la Inspección del Trabajo.

Los casos laborales en Chile se resuelven a través de la justicia laboral, específicamente ante los tribunales laborales y la Corte Suprema en última instancia. Es importante presentar una demanda laboral en el tribunal laboral correspondiente para que se resuelva la cuestión de la prescripción en el contexto laboral.

Los plazos y procedimientos pueden variar según el tipo de reclamación laboral o incumplimiento contractual específico. Además, la prescripción en casos laborales se rige por reglas y plazos diferentes a los que se aplican en otros ámbitos del derecho, como el derecho civil. Por lo tanto, si enfrentas un problema laboral o necesitas presentar una reclamación laboral en Chile.

#### **4.4.1. Semejanzas con el código de trabajo ecuatoriano**

Es notorio que tanto el Código de Trabajo ecuatoriano como el Código del Trabajo chileno tienen disposiciones que regulan la prescripción en el contexto laboral. Es un claro ejemplo los plazos de prescripción, tanto en Ecuador como en Chile, se establecen plazos específicos para la prescripción de las acciones laborales.

Así mismo de la suspensión e interrupción de la prescripción, en ambas legislaciones, la prescripción puede suspenderse o interrumpirse en ciertas circunstancias, por ejemplo, la presentación de una demanda laboral o el inicio de negociaciones colectivas pueden suspender el plazo de prescripción. Además, el reconocimiento de la deuda o el incumplimiento del empleador pueden interrumpir la prescripción.

#### **4.4.2. Diferencias con el código de trabajo ecuatoriano**

Aunque existen algunas semejanzas, también hay diferencias importantes entre ambas legislaciones. Entre las diferencias que destacan tenemos la Jurisdicción y procedimientos, Ecuador y Chile tienen sistemas legales y procedimientos judiciales diferentes en materia laboral, es decir la jurisdicción competente para resolver casos laborales es diferente en cada país, y los procedimientos y tribunales laborales varían significativamente.

Así también es diferente la normativa aplicable, es decir, cada país tiene su propio Código de Trabajo con disposiciones específicas sobre la prescripción y otros aspectos laborales. Estas leyes son diferentes y contienen regulaciones específicas para su respectivo sistema legal.

Otro punto a tomar en cuenta es la Interpretación y jurisprudencia de las leyes laborales, incluida la prescripción, pueden diferir entre los sistemas legales ecuatorianos y chilenos debido a la jurisprudencia y decisiones judiciales específicas en cada país

### **5 Propuesta de reforma al art. 635 del Código de Trabajo ecuatoriano**

En primer lugar, es necesario observar que la reducción de tiempo en la prescripción de las acciones en materia laboral puede garantizar que los trabajadores hagan valer sus derechos de forma rápida, lo cual contribuye a la efectividad del cumplimiento de las leyes laborales.

Un plazo de prescripción más corto puede contribuir a una administración de justicia más eficiente, ya que permite la resolución más rápida de disputas laborales y reduce la carga de trabajo en los tribunales laborales. (Rico y Salas, 2013, p.82)



Otra temática importante para tomar en consideración es que, la reducción en el tiempo de prescripción previene el abuso de los derechos del trabajador, ya que los empleadores por lo general intentan evadir sus responsabilidades, esperando que las acciones o los reclamos prescriban.

También se debe tomar en consideración que, la reducción del tiempo de prescripción en materia laboral puede estar en línea con estándares internacionales y recomendaciones de organizaciones laborales, lo que contribuye a la armonización de las leyes laborales con normas internacionales. (Berrio y Arcila, 2023, p.58)

Desde otro punto de vista se podría pensar que si se extiende el plazo de prescripción de las acciones en materia laboral se contribuye a la promoción de justicia, reparando incumplimientos laborales. Sin embargo; que sucede cuando los trabajadores desconocen de los plazos en la cual la prescripción actúa, pierden estos derechos en función del tiempo.

En Chile por ejemplo se establece lo siguiente:

Art. 510. Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles. En todo caso, las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere este Código prescribirán en seis meses contados desde la terminación de los servicios. Asimismo, la acción para reclamar la nulidad del despido, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 162, prescribirá también en el plazo de seis meses contados desde la suspensión de los servicios. El derecho al cobro de horas extraordinarias prescribirá en seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas. (Código de Trabajo de Chile, 2003, p.255)

Al analizar esta norma se observa que ha sido bien redactada por los juristas chilenos, debido a que cumple con varios criterios, que garantizan la protección de los derechos laborales.

En resumen, la solución no está ligada a extender los plazos de prescripción, pero si de concientizar a los trabajadores sobre sus derechos, a través de campañas y proyectos de socialización de derechos laborales, de la mano de la reducción del plazo de prescripción de las acciones provenientes del trabajo.

### **5.2.1. Disposiciones a modificarse**

Una vez revisadas las consideraciones de Ecuador y de Chile con respecto a la prescripción en materia laboral se observa la necesidad de sugerir una reforma al Art. 635 del Código de

Trabajo ecuatoriano, para ello es necesario identificar las disposiciones específicas que deben ser modificadas.

El art 635 del Código de Trabajo ecuatoriano (2005) dispone:

Las acciones provenientes de los actos y 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. (p.155)

Se observa que el Código de Trabajo del Ecuador determina que el plazo de prescripción es tres años, sin embargo; se considera que esta norma es insuficiente por cuanto puede tener consecuencias negativas para los trabajadores, por ello es necesario plantear una reforma en la cual se establezca una reducción de tres años a dos con respecto a las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo.

Para ello en función de la protección de los derechos laborales se considera que el art 635 del Código de Trabajo del Ecuador debería reformarse de la siguiente manera: Las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en dos 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.

Ahora bien, una de las cuestiones que surgen es: porqué no reducir el tiempo de prescripción de tres años a 6 meses como en el Código chileno, para ello es necesario hacer mención que reducir tan drásticamente los plazos de prescripción pueden generar una complejidad excesiva en la norma, haciendo que el sistema judicial no funcione en pro de los derechos de los trabajadores.

## 5. Metodología

Para el desarrollo del presente trabajo se utilizó un enfoque cualitativo por cuanto se utilizó técnicas de recolección de datos, para posterior a esto organizar e ir comentando cada idea. A continuación, los métodos que se utilizaron:

*Método Científico:* Es un proceso destinado a explicar fenómenos, establecer relaciones entre los hechos y enunciar leyes que expliquen los fenómenos físicos del mundo y permitan obtener, con estos conocimientos, aplicaciones útiles al hombre. En el presente trabajo se lo utilizó a lo largo del desarrollo de la investigación, en cuanto a la obtención de información científica y comprobada como es el caso de doctrina para la conceptualización de los diferentes tipos de prescripción.

*Método Sistemático:* Debido a que la información investigada ha sido organizada en forma ordenada y secuencial, mediante categorías vinculantes, previamente definidas para poder utilizar la información en forma productiva. La investigación por su orientación al proceso de revisión de jurisprudencia, normas jurídicas

*Método Dialectico:* Describe la historia de lo que nos rodea, de la sociedad y del pensamiento, a través de una concepción de lucha de contrarios y no puramente contemplativa, más bien de transformación. Se lo incluyó para una confrontación directa entre los datos científicos sobre la problemática y los datos empíricos, es decir lo que contempla la norma sobre caducidad y prescripción frente a la realidad de aplicación e interpretación.

*Método Inductivo Deductivo:* Este método va de la particular a lo general. Se lo utilizó para arribar en juicios, conceptos y premisas. Es decir, para la realización de este trabajo se consideraron parámetros específicos en cuanto a la prescripción y caducidad para abordar subtemas como la prescripción adquisitiva y la caducidad en la normativa ecuatoriana.

*Método Descriptivo:* Consiste en realizar una exposición narrativa, numérica y/o gráfica, lo más detallada y exhaustiva posible de la realidad que se investiga. Este método se lo plasmó para procesar y describir las series de temas que nacen del Derecho Laboral, de tal forma que la información recolectada pueda contrastar con la información empírica rescatada.

*Método Exegético:* Obliga a una interpretación gramatical o literal de las disposiciones fiscales, de conformidad con lo que el párrafo, la oración o frase que se aplica. Por cuanto los hechos y fenómenos que se analizaron van a contribuir con indicadores y percepciones sobre la prescripción y caducidad en el Ecuador.

*Método Analítico:* Es aquel método de investigación que consiste en la clasificación de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. Este método permitió el análisis minucioso de la temática en conjunto con los datos empíricos obtenidos mediante la aplicación de las técnicas de investigación.

Todo el trabajo se desarrolló con una técnica de revisión de literatura, la cual permitirá conocer el estado actual de la temática en discusión, a través de argumentos proporcionados con material bibliográfico sólido.

## 6. Resultados

### a. Resultados de la aplicación de encuestas

Los resultados de las encuestas realizadas para la presente investigación fueron tomadas de una población específica de abogados en libre ejercicio de la profesión quienes contestaron un cuestionario de 4 preguntas. Los resultados alcanzados con las encuestas se presentan a continuación siguiendo el orden de las preguntas del cuestionario.

#### Cuestionario

##### Primera pregunta:

**¿Considera que el Código de trabajo ecuatoriano garantiza los derechos de los trabajadores?**

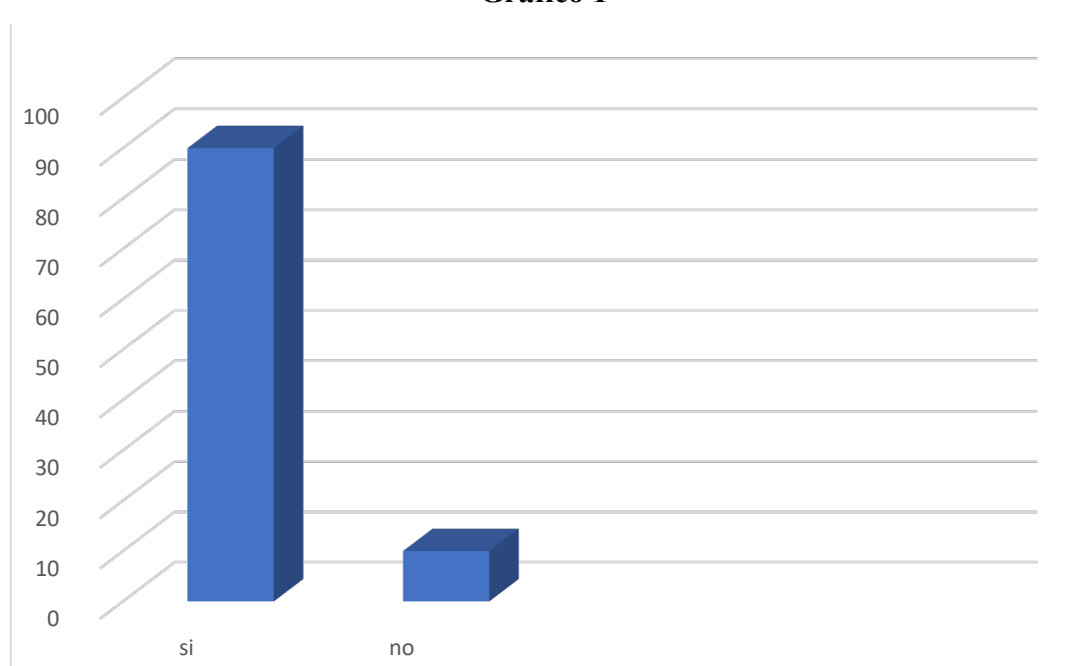
**Tabla 1**

Variable	F	%
Si	9	90
No	1	10
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Abogados en libre ejercicio de la profesión Loja

**Autor:** Cristian Paul Fierro Espinosa

**Gráfico 1**



**Fuente:** Abogados en libre ejercicio de la profesión Loja

**Autor:** Cristian Paul Fierro Espinosa

**Interpretación:**

Los encuestados indican en esta primera sección, de un total de 10 abogados en libre ejercicio de la profesión, un número de 9 personas que corresponde al 90% que el código de trabajo garantiza los derechos del trabajador. Por otro lado, una de las personas encuestadas contestó que no estaba de acuerdo con que el código de trabajo ecuatoriano garantiza los derechos de los trabajadores, lo que indica que el 10% de las personas encuestadas consideran que hay falencias en el código de trabajo que no permiten proteger en su totalidad los derechos de los trabajadores.

**Análisis:**

Concuerdo con la estadística que se estudia debido a que considero que el código de trabajo ecuatoriano garantiza los derechos de los trabajadores como sin embargo al igual que en otras materias existen ciertas falencias que dejan desprotegido al trabajador las cuales deben ser subsanadas en beneficio de este.

**Segunda pregunta:**

**¿Considera que los derechos irrenunciables del trabajador, deben estar sujetos a la prescripción?**

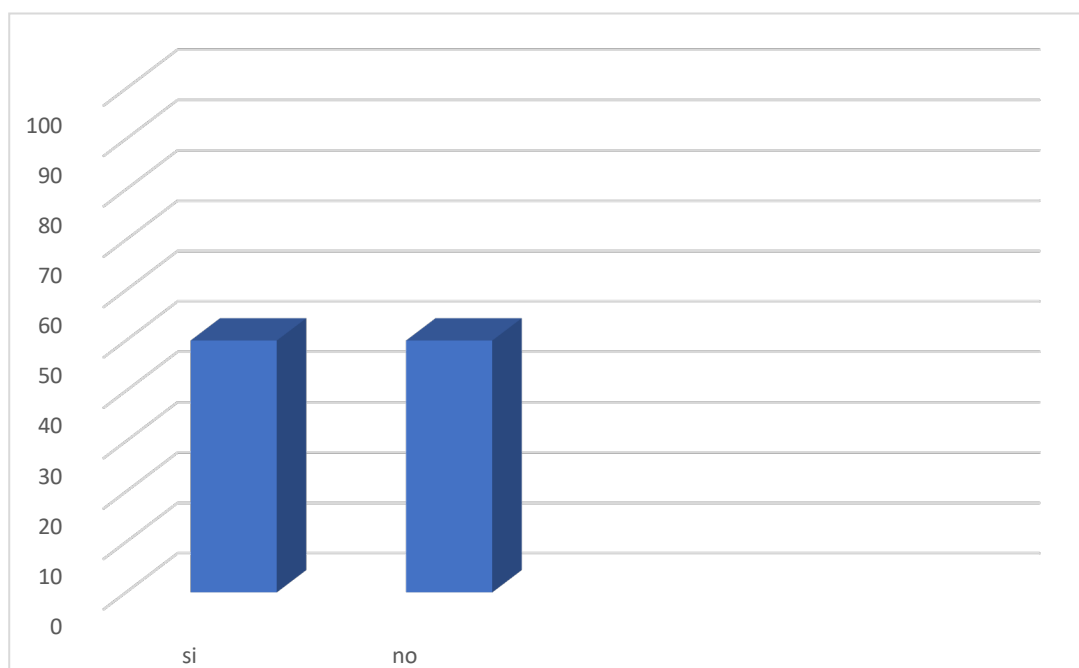
**Tabla 2**

<b>Variable</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Si	5	50 %
No	5	50 %
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Abogados en libre ejercicio de la profesión de la ciudad de Loja

**Autor:** Cristian Paul Fierro Espinosa

Gráfico 2



**Fuente:** Abogados en libre ejercicio de la profesión de la ciudad de Loja

**Autor:** Cristian Paul Fierro Espinosa

### Interpretación:

Continuando con el cuestionario en la segunda pregunta, 5 personas respondieron indicando que los derechos deben ser reclamados en su momento, es decir considerando que deben ser sujetos a la prescripción y 5 personas respondieron que no debido a la naturaleza de la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

### Análisis:

Es importante considerar la irrenunciabilidad como un principio fundamental de los derechos del trabajador, sin embargo; la misma prolongación de la controversia laboral impone una violación a los derechos del trabajador, por lo que me sumo al 50% de las personas que consideran que no todos los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

### Tercera pregunta:

**¿Considera que los plazos de prescripción establecidos en el Art. del Código de Trabajo ecuatoriano son los correctos de acuerdo a actualidad ecuatoriana?**

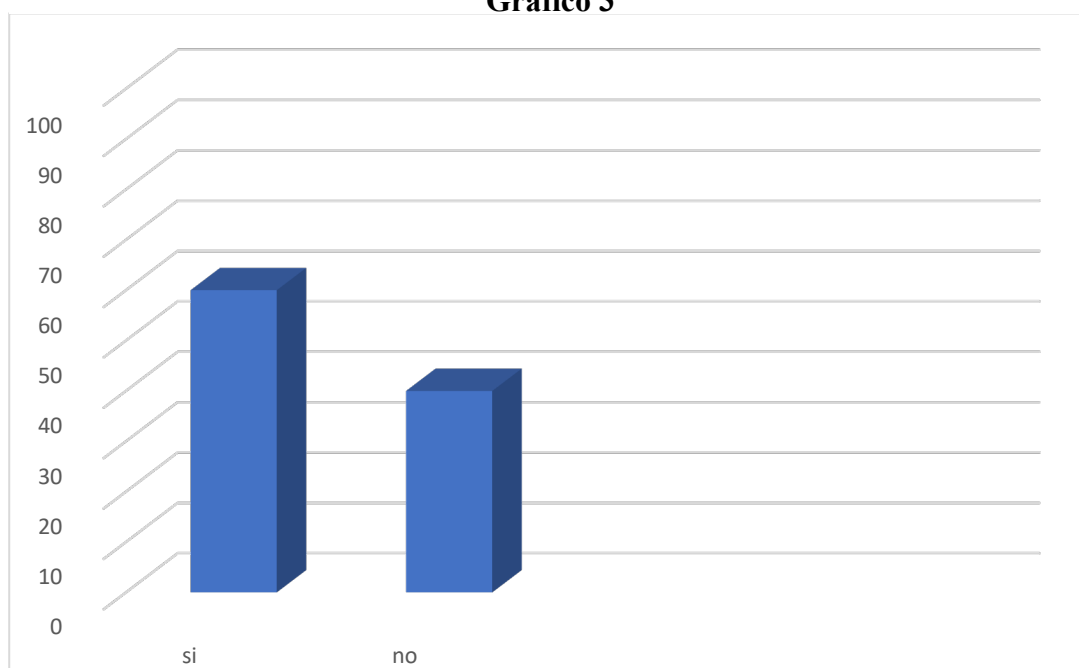
Tabla 3

Variable	F	%
Si	6	60 %
No	4	40 %
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Abogados en libre ejercicio de la profesión de la ciudad de Loja

**Autor:** Cristian Paul Fierro Espinosa

Gráfico 3



**Fuente:** Abogados en libre ejercicio de la profesión de la ciudad de Loja

**Autor:** Cristian Paul Fierro Espinosa

#### Interpretación:

En la tercera pregunta se observa que el 60% de los abogados encuestados contestaron sí, esto denota una cierta conformidad con los plazos establecidos en el artículo del código de trabajo ecuatoriano, sin embargo; el 40% de los encuestados contestar o no, señalando que este porcentaje considera que el presente artículo se debe modificar.

#### Análisis:

Considero que el Ecuador debe actualizarse a estándares internacionales de derechos del trabajador, por ello decir si un plazo es correcto o no sólo depende de la actualidad que viva cada país y sus necesidades.

#### Cuarta pregunta:

**¿Considera necesario reformar el art. 635 del código de trabajo ecuatoriano?**

Tabla 4

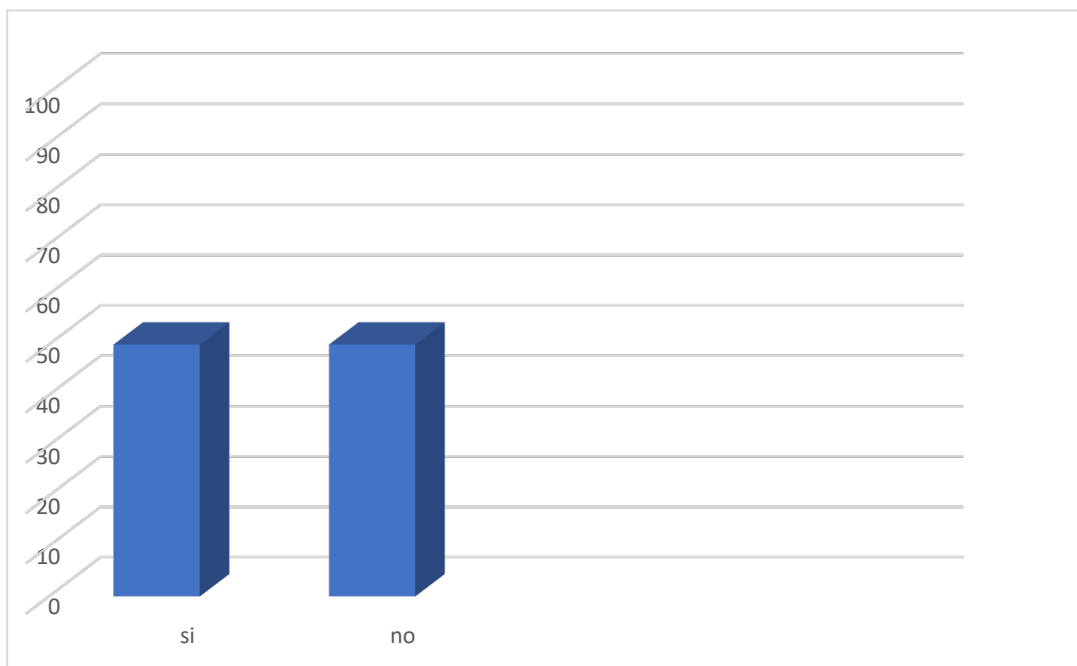
Variable	F	%
Si	5	50 %
No	5	50 %
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Abogados en libre ejercicio de la profesión Loja

**Autor:** Cristian Paul Fierro Espinosa

Gráfico 4





**Fuente:** Abogados en libre ejercicio de la profesión Loja

**Autor:** Cristian Paul Fierro Espinosa

### **Interpretación:**

En este apartado podemos observar cómo se dividen las opiniones con respecto a la reforma del artículo 635 del código de trabajo ecuatoriano, por una parte 5 de los 10 encuestados consideran que se debe reformar, haciendo alusión al tiempo extenso que el código de trabajo brinda, que a la final podría deslindar en una desprotección de los derechos al trabajador

### **Análisis:**

Es urgente continuar con el estudio incluyendo otras materias como la sociología y la psicología para que contribuya a la investigación con respecto a la reforma de este artículo, de manera que se pueda resguardar los derechos de los trabajadores.

## **7. Discusión**

En este apartado se describirá la contextualización de los resultados obtenidos en el presente trabajo, para ello es importante analizar e interpretar las respuestas que resaltan de las encuestas planteadas.

Es necesario mencionar que, según los resultados que ha arrojado el presente estudio, se considera que la mayoría de los encuestados conciben al código de trabajo como un garantista de los derechos de los trabajadores; sin embargo, el 10% respondió que no. Se considera que el código de trabajo, debido a su naturaleza, responde a las necesidades actuales

del Ecuador, pero a pesar de ello, esta ley no es perfecta, un ejemplo de esto es el artículo que la presente investigación incita a reformar.

Continuando con los resultados se pudo observar que existe una paridad en cuanto a las opiniones sobre si los derechos irrenunciables del trabajador deben estar sujetos a la prescripción, para ello es importante considerar que la misma prolongación de la controversia laboral impone una violación a los derechos del trabajador.

En el Ecuador al igual que en otros Estados constitucionales la irrenunciabilidad de los derechos laborales está respaldadas por las leyes constitucionales, considerando esto, y desde una interpretación progresista, se puede denotar que los derechos fundamentales no deberían perderse con el tiempo, sin embargo, existen derechos de los trabajadores que son sujetos de prescripción.

Con todo lo mencionado en este estudio se considera necesario hacer una reforma en el artículo 635 del código de trabajo ecuatoriano y por ello dentro de la encuesta planteada, se cuestionó a una población específica si se considera necesario hacerlo. En esta sección de la encuesta se denota que la mitad de los encuestados consideran que no, sin embargo la otra parte considera que si, siendo este porcentaje aquellos profesionales del derecho que consideran que la jurisprudencia debe ser evolutiva en base a las necesidades de la sociedad y de la mano de los principios del derecho laboral.

Los resultados que arroja esta investigación concuerdan con los objetivos planteados en la misma ya que se pudo determinar el alcance de la prescripción en el marco jurídico ecuatoriano, a través del análisis de la irrenunciabilidad, incitando a una reforma en cuanto a los plazos de prescripción de las controversias laborales, esto a través de un estudio jurídico, crítico y comparativo.

Es necesario hacer referencia a otros estudios jurídicos relevantes que contrapongan la idea de este, para ello es necesario mencionar a la jurista ecuatoriana Cecilia Buele, que en su investigación del año (2016) denominada *Reforma jurídica al art. 635 del código de trabajo en cuanto a la prescripción de las acciones provenientes de los actos o contratos de trabajo*, considera que el art 635 del código del trabajo está en incongruencia jurídica frente a los derechos irrenunciables del trabajador por la naturaleza intangible e infinita de los derechos de los trabajadores.

Es interesante analizar la propuesta de reforma de la mencionada jurista debido a que la autora no tomó en cuenta el hecho de que extender el plazo de prescripción a un infinito

contrapone a la realidad actual jurídica ecuatoriana y la jurisprudencia evolutiva internacional, no tomando en consideración que los derechos que no prescriben son los fundamentales, mientras que por otro lado algunos derechos de los trabajadores necesitan ser prescriptibles para que tengan sentido.

Es importante observar el análisis comparativo que se ha realizado en este estudio, por una parte, la prescripción de las acciones laborales en Ecuador y por otra la legislación chilena sobre el mismo tema. En esta comparación se observaron varios aspectos importantes de la legislación chilena que a Ecuador le falta, entre ellas destacan: un marco legal actualizado, interposición de la flexibilidad laboral y la participación en el dialogo social.

Se considera que la reforma que se plantea en esta investigación tiene sus limitaciones, entre ellas las que más destaca es la burocracia con el gobierno de turno, ya que aquellos legisladores escogidos por el pueblo como un estado constitucional, son los mismos que deberían iniciar un proyecto de este tipo, sin embargo no hay rastro alguno sobre estudios y planteamientos de reformas con respecto a la prescripción de las acciones en materia laboral, lo cual denota insuficiencia de jurisprudencia y doctrina, mismas que conllevan a más limitaciones para la realización de la presente.

Es necesario mencionar que esta investigación está basada en una problemática real jurídica, sin embargo, es sumamente importante estudiarlo desde otros puntos de vista aplicando otras materias como la sociología y la psicología, que puedan reforzar la hipótesis de este trabajo.

Con lo mencionado anteriormente se considera urgente una campaña de socialización de los plazos de prescripción de los derechos de los trabajadores, ya que, al ser la parte menos favorecida de la relación laboral, necesitan conocer lo que plantea el art. 365 del código del trabajo y la aplicación de este.

## **8. Conclusiones**

En el transcurso de la presente investigación se han abordado diferentes aspectos relacionados con la prescripción extintiva de las acciones provenientes de actos y contratos, esto con el afán de analizar su impacto jurídico y proponer una solución.

En primer lugar, se pudo evidenciar el alcance de la prescripción extintiva de derechos, en el cual se pudo determinar que su fin es proteger la seguridad jurídica y la estabilidad de las relaciones laborales.

Asimismo, gracias a la recopilación de información se pudo analizar las semejanzas y diferencias que existen entre la legislación chilena y ecuatoriana con respecto a los plazos de prescripción de los derechos laborales.

Gracias a toda la información obtenida en la presente investigación, se pudo determinar que es urgente una reforma jurídica al Código del Trabajo que incorpore la reducción de los plazos de prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos laborales.

## **9. Recomendaciones**

A más de la propuesta realizada se sugiere lo siguiente:

Considerando las respuestas de los encuestados, se recomienda que los profesionales del derecho que conocen sobre materia laboral definan su posición sobre la prescripción de las acciones laborales en Ecuador, ampliando sus conocimientos, estudiando leyes de otros países.

El Estado debe fomentar la socialización de los derechos laborales para que los trabajadores conozcan mediante campañas cómo funciona la prescripción en materia laboral en Ecuador.

Los ciudadanos deben participar con mayor frecuencia de los canales de comunicación que brinda el Estado, para evitar futuras violaciones de derechos laborales en cuanto a la prescripción.

## 10. Bibliografía

- Abierta, A., de Libertad Académica, O., de Derechos Humanos, O. C., Defenders, C. R., & de Derechos Culturales, O. (2023). Discriminación Política y Violación a los Derechos Laborales, Libertad de Asociación y Derechos conexos de los y las universitarias en Cuba (2018-2022).
- Aguirre, V. (2006). nulidades del proceso civil . Quito : FORO.
- Alcalá, H. N. (2019). *La libertad personal y las dos caras de Jano en el ordenamiento jurídico chileno*.
- Allen, R. C. (2004). *Revolución en los campos: la reinterpretación de la revolución agrícola inglesa* (No. BOOK-2020-030). Prensas universitarias de Zaragoza.
- Angulo Castro, T. L. (2016). La prescripción adquisitiva de propiedad frente al último adquirente.
- Arce-Lopez, C. A. (2005). Estudio historiográfico sobre el texto Historia del Derecho de Alberto Brenes Córdoba. *Acta Académica*, 37(Noviembre), 299-326.
- Arosemena, P. (2020). Comercio propone: 40 reformas al código de trabajo para la creación de empleos e impulso de la competitividad. . Guayaqui .
- Balbín, A. N. (2015). El concepto de derecho del trabajo. *Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 12.
- Baraona González, J. (2014). La regulación contenida en la Ley 19.496 sobre protección de los derechos de los consumidores y las reglas del Código Civil y Comercial sobre contratos: Un marco comparativo. *Revista chilena de derecho*, 41(2), 381-408.
- Barreto, W. E. R. (2021). Los Principios del Estado Constitucional de Derechos y Justicia en el procedimiento legislativo en Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(S1), 226-239.
- Berrio, G. G., & Arcila, M. F. (2023). REFORMA LABORAL COLOMBIANA: UNA MIRADA
- Brito, M. M. (2022). La prescripción de la acción laboral. *Imagen Social*, 5.
- Campos Gamboa, L. R. (2015). Las transacciones en materia laboral y el principio de irrenunciabilidad.
- Carrera, E. C. R., Zurita, A. C. P., & Lascano, A. M. P. (2021). Responsabilidad solidaria en el derecho al trabajo en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 680-693.
- Casabé, E. R. (2016). ¿ Prescripción adquisitiva, caducidad o plazo resolutorio?. *Revista del Notariado*, 924, 80-87.
- Castello, A. (2008). Vigencia y Alcance del Principio de irrenunciabilidad . Montevideo, Derecho y Sociedad .
- Chiriboga Izquieta, H. G., Jiménez, E., & Toscanini Sequeira, P. M. (2018). El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. *Revista universidad y sociedad*, 10(1), 226-231.
- Cevallos Salas, J. (2007). Derecho Laboral Ecuatoriano. *Apuntes para una historia*. Quito, Ediciones de la Tierra.

- Constitución de la República del Ecuador . (2008). Constitución de la República del Ecuador, Montecristi.
- DESDE EL ENFOQUE EN DERECHOS HUMANOS. *Ágora Revista Virtual de Estudiantes*, (15), 41-62.
- Eguiguren, G. (2006). Derecho de propiedad en Ecuador. Quito : Corporación Editora Nacional.
- empleador* (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Carrera de Derecho).
- Ermida Uriarte, O. (2010, January). Los derechos laborales como derechos humanos.
- Féliz, M., López, E., & Fernández, L. (2012). Estructura de clase, distribución del ingreso y políticas públicas: Una aproximación al caso argentino en la etapa post-neoliberal.
- Fernández, L. E. Í. (2012). *Breve historia de la Revolución Industrial*. Nowtilus.
- García, M. A. (1994). Comentarios al Código Civil y compilaciones forales. Madrid: EDERSA.
- García, N. (2017). Recursos Humanos tomo 3. Ciudad de México : LITE.
- González, C. (2019). Desarrollo Organizacional. Montevideo: Ehco.
- González, M. (2014). Seguridad Jurídica y la Prescripción . Buenos Aires .
- González, M. (2019). Manual de relaciones laborales . Humanidades, 3.  
In *Conferencia en el Postgrado “Trabajo y Derechos Fundamentales”*, Universidad de Castilla– La Mancha, Campus de Toledo.
- Juana, P. P. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *CIENCIA ergo-sum: revista científica multidisciplinaria de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 23(2), 121-133.
- Lizarazo Arias, G. R. (2017). El contrato de aprendizaje: consecuencias de no considerarlo una modalidad especial de contrato laboral. *Equidad y Desarrollo*, 1(29), 105-124.
- López, M. (2016). Bienes Raíces en Ecuador. Echos.
- Luxemburgo, R. (2017). *La revolución rusa* (Vol. 330). Ediciones Akal.
- Marfetán Marfetán, V. D. R. (2017). *El despido ineficaz y los derechos del*
- Martínez Buelvas, L., Oviedo-Trespalacios, O., & Luna Amaya, C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Revista salud univorte*, 29(3), 542-560.
- Martínez, C. (2018). Gestión Empresarial. Humanidades.
- Martínez, F. R. (2008). *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo* (pp. 61-114). Servicio de Publicaciones e Imagen Institucional.
- Martínez, L. (2008). Derecho Laboral Ecuatoriano . Quito : ECPN.
- Messineo, F. (1954). Manual de Derecho Civil y Comercial. Buenos Aires : Ediciones Jurídicas Organización Internacional del Trabajo. COVID-19 y el mundo del trabajo [Internet]. Ginebra: OIT; 2020
- Miyagusuku, J. T. (2001). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad. *Ius et veritas*, (22), 164-179.

- Naranjo, D. (2016). LA FLEXIBILIDAD LABORAL COMO UNA FORMA DE PRECARIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES EN EL ECUADOR. Quito.
- Neves, J. (2020). *Introducción al derecho del trabajo*. Fondo Editorial de la PUCP.
- Plá Rodríguez, A. (1978). Los principios del Derecho del Trabajo. Buenos Aires
- Pozo, G. (1985). La interrupción de la prescripción extintiva en el derecho civil. Madrid.
- Quichimbo, C. A. R., Muñoz, S. E. G., & Ocampo, A. R. D. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 106- 117.
- Ramírez, F. V. (2009). En torno a la prescripción extintiva. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 5(5), 229-236.
- Reyes, L. (2012). Derecho Laboral. Tlalnepantla: RED TERCER MILENIO S.C.
- Rico, J., & Salas, L. (2013). La Administración de Justicia en América Latina. s/l.
- Rivera González, M. M. (2022). *Reducción emergente de la jornada de trabajo y el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales* (Master's thesis, La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2022).
- Rivera, R. (2017). Contratos laborales y el libre desarrollo de las sociedades. Humanidades
- Sánchez Vera, M. C. (2021). La afiliación al seguro social ecuatoriano como una obligación de los empleadores: hacia un pleno derecho a la seguridad social. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 6 (1), 289-309.
- Selva, M. D. (2019). Los principios del Derecho Laboral. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 69(273), 323-352.
- Sevilla Buitrago, Á. (2013). ¿ Planificar los comunes? Autogestión, regulación comunal del suelo y su eclipse en la Inglaterra precapitalista. *Scripta Nova*, 17(442).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1982). Recomendación sobre la condición de los trabajadores. Recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\_LO\_CODE:R014].



## 11. Anexos

### 11.1. Anexo 1. Designación de Director del Trabajo de Titulación



UNL  
Universidad  
Nacional  
de Loja

POSGRADO

Maestría en  
Derecho Laboral  
y Seguridad Social

Memorando. Nro. -DESIG- DIRECTOR/A – MDLSS -FJA-UNL-012-2023  
Loja, 10 de noviembre de 2023

**PARA:** Abg. María Claudia Sánchez Vera, Mgtr.  
**DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

**ASUNTO:** Designación de Director/a de trabajo de titulación

De mi consideración:

En atención a la solicitud de fecha 10 de noviembre de 2023, el profesional **Fierro Espinosa Cristian Paul**, estudiante de segundo ciclo, de la **Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social**; con base a las atribuciones establecidas en el Art. 50 del Estatuto Orgánico de la UNL; y, en la parte pertinente de los Arts. 225 y 228 del Reglamento de Régimen Académico de la UNL me permito designar a usted **DIRECTORA** del trabajo de titulación denominado: "**LA PRESCRIPCIÓN EN EL EJERCICIO DE LA ACCIÓN JUDICIAL EN CONTROVERSIAS LABORALES, ESTUDIO DE DERECHO COMPARADO**", y a la vez autorizo su ejecución.

La docente designada deberá observar la parte pertinente del Art. 228 del RRA-UNL que textualmente señala: "*El director del trabajo de integración curricular o de titulación será responsable de asesorar y monitorear con pertinencia y rigurosidad científico-técnica la ejecución del proyecto y de revisar oportunamente los informes de avance, los cuales serán devueltos al aspirante con las observaciones, sugerencias y recomendaciones necesarias para asegurar la calidad de la investigación. Cuando sea necesario, visitará y monitoreará el escenario donde se desarrolle el trabajo de integración curricular o de titulación*".

Considérese que para la presentación del informe del trabajo de titulación se observe lo establecido en el Art. 229 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, y la "Guía para la Escritura y Presentación del Informe de Trabajo de Integración Curricular o de Titulación".

Particular que pongo en su conocimiento para los fines legales pertinentes.

Atentamente,



JOSE LUIS RIOS  
ZARUMA

José Luis Ríos Zaruma, Mgtr.

**DIRECTOR MAESTRÍA DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL**

JLRZ/RNMP  
c.c. Maestrante  
Archivo del programa  
Expediente estudiantil

**11.2. Anexo 2. Certificado de traducción del resumen (Abstract) del trabajo de titulación**

### 11.3. Anexo 3. Cuestionario

El presente cuestionario tiene como objetivo recolectar datos referentes a la prescripción en Ecuador. el presente se realizará a 10 abogados en libre ejercicio de la profesión de la ciudad de Loja y sus resultados serán tratados con la mayor confidencialidad debido a los fines de la presente investigación.

Es sumamente importante que conteste con sinceridad, recuerde que este no es un examen. Todas las preguntas son válidas, ya que son de criterio personal.

#### **Instrucciones:**

Lea las preguntas detenidamente. Revise todas las opciones y marque con una x la respuesta que más se acerca a lo que usted piensa o sienta.

Si tiene alguna duda pregunte con toda confianza.

#### **Datos iniciales:**

Fecha: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

Años ejerciendo la profesión: \_\_\_\_\_

Por favor responda las siguientes preguntas:

**¿Considera que el Código de Trabajo ecuatoriano garantiza los derechos de los trabajadores?**

Si ( )

No( )

**¿Considera que los derechos irrenunciables del trabajador, deben estar sujetos a la prescripción?**

Si ( )

No( )

**¿Considera que los plazos de prescripción establecidos en el Art. del Código de Trabajo ecuatoriano son los correctos de acuerdo a actualidad ecuatoriana?**

Si ( )

No( )

**¿Considera necesario reformar el art. 635 del código de trabajo ecuatoriano?**

Si ( )

No( )