



**UNIVERSIDAD ESTATAL  
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y SALUD  
CARRERA DE DERECHO**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA  
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO**

**TÍTULO:**

LA SENTENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL N° 024-15-SIN-CC Y LA  
PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PROVENIENTES DE  
ACTOS Y CONTRATOS LABORALES.

**AUTORAS:**

PROAÑO LANDÍVAR IVANNA VICTORIA  
VILLÓN GUTIÉRREZ ARELYS ABIGAIL

**TUTORA:** AB. KAREN DÍAZ PANCHANA, MGT

LA LIBERTAD – ECUADOR

**2024**

**UNIVERSIDAD ESTATAL**

**PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD**

**CARRERA DE DERECHO**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO  
DE ABOGADO**

**TÍTULO:**

LA SENTENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL N° 024-15-SIN-CC Y LA  
PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PROVENIENTES DE  
ACTOS Y CONTRATOS LABORALES.

**AUTORAS:**

PROAÑO LANDÍVAR IVANNA VICTORIA  
VILLÓN GUTIÉRREZ ARELYS ABIGAIL

**TUTOR: AB. KAREN DIAZ PANCHANA, MGT**

LA LIBERTAD – ECUADOR

**2024**

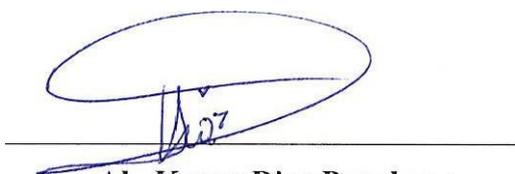
## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

La Libertad, de 22 de noviembre del 2023

### **CERTIFICACIÓN**

En mi calidad de Profesor Tutor del Trabajo de Integración Curricular de título: "**LA SENTENCIA N°. 024-SIN-CC Y LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PROVENIENTES DE ACTOS Y CONTRATOS LABORALES**", correspondiente a las estudiantes **IVANNA VICTORIA PROAÑO LANDÍVAR** y **ARELYS ABIGAIL VILLÓN GUTIÉRREZ**, de la Carrera de Derecho, de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, declaro que luego de haber orientado científica y metodológicamente su desarrollo el referido proyecto de investigación se encuentra concluido en todas sus partes cumpliendo así con el proceso de acompañamiento determinado en la normativa interna, recomendando se inicien los proceso de evaluación que corresponden.

Atentamente



**Ab. Karen Díaz Panchana.**

**TUTORA**

**Lic. ALEXI JAVIER HERRERA REYES** *Magíster En Diseño Y Evaluación De Modelos Educativos*

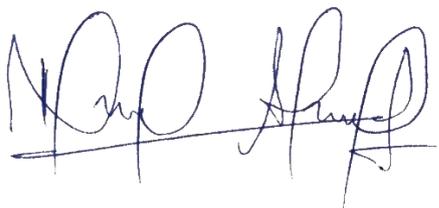
**La Libertad, noviembre 21 del 2023.**

## **Certifica:**

---

Que después de revisar el contenido del trabajo de integración curricular en opción al título de **ABOGADO/A** de: **PROAÑO LANDÍVAR IVANNA VICTORIA & VILLÓN GUTIÉRREZ ARELYS ABIGAIL**, cuyo tema es: **“LA SENTENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL N°024-15-SIN-CC Y LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PROVENIENTES DE ACTOS Y CONTRATOS LABORALES”**, me permito declarar que el trabajo investigativo se encuentra idóneo y puede ser expuesto ante el jurado respectivo para la defensa del tema en mención.

Es todo cuanto puedo manifestar en honor a la verdad.



**Lic. Alexi Herrera R, MSc.**

Docente de Español A: Literatura  
Cel: 0962989420  
e-mail: alexiherrerareyes@hotmail.com

La Libertad, 22 de noviembre del 2023

## DECLARACION DE AUTORÍA

Nosotras **IVANNA VICTORIA PROAÑO LANDÍVAR** y **ARELYS ABIGAIL VILLÓN GUTIÉRREZ**, estudiantes de octavo semestre de la carrera de Derecho de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, habiendo cursado la asignatura Unidad de Integración Curricular II, declaramos la autoría de la presente propuesta de investigación, de título “**LA SENTENCIA N°. 024-SIN-CC Y LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PROVENIENTES DE ACTOS Y CONTRATOS LABORALES**”, desarrollada en todas sus partes por las suscritas estudiantes con apego a los requerimientos de la ciencia del derecho, la metodología de la investigación y las normas que regulan los procesos de titulación de la UPSE.

**Atentamente**



Proaño Landívar Ivanna Victoria

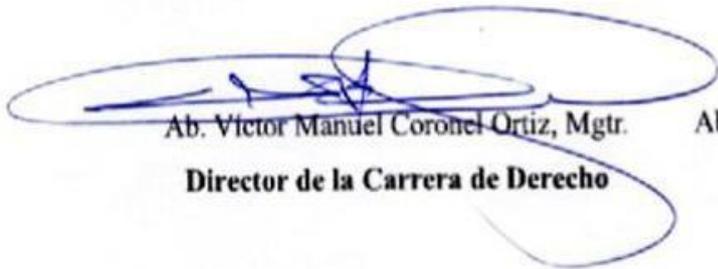
**CC. 0925429268**



Villón Gutiérrez Arelys Abigail

**CC. 0928226307**

## TRIBUNAL DE GRADO



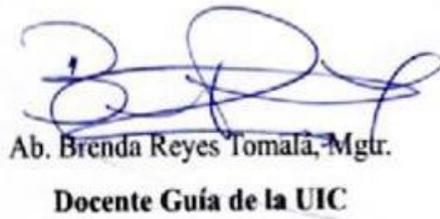
Ab. Victor Manuel Coronel Ortiz, Mgtr.  
**Director de la Carrera de Derecho**



firmado electrónicamente por:  
WILFRIDO GIOVANNY  
WASBRUM TINOCO

Ab. Wilfrido Wasbrum Tinoco, Mgtr.

**Docente Especialista**



Ab. Brenda Reyes Tomalá, Mgtr.  
**Docente Guía de la UIC**



Ab. Karen Díaz Panchana, Mgtr.

**Docente Tutor**

## **DEDICATORIA**

A Dios por haberme dado las fuerzas necesarias para continuar con mi formación profesional, a mi esfuerzo, dedicación y por no rendirme a pesar de las adversidades que se han presentado durante el camino y continuar luchando por mis sueños, a mis padres quienes son mi pilar fundamental, que con su amor han sido mi impulso y motivación para culminar esta etapa de mi vida, a mis hermanos y hermana quienes me daban palabras de aliento y me apoyaron durante este proceso, a mis mascotas por su compañía y cariño, a mi compañera de tesis quien ha estado junto a mi durante la realización de todo el presente trabajo de investigación, que con su aporte y empeño hemos podido culminar esta etapa, y por ultimo a mis amigos que con palabras de motivación me animaban a continuar y nunca me dejaron desfallecer.

*IVictoria Proaño L.*

A mis padres y mis hermanos que siempre me apoyaron y estuvieron presente en cada momento de mi carrera.

*Arelys Villón*

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a nuestra alma mater la Universidad Estatal Península de Santa Elena que nos ha acogido en sus aulas, a nuestra planta docente quienes nos han aportado con sus conocimientos para formarnos como profesionales, en especial agradecemos de manera muy sincera a nuestra tutora de tesis a la Ab. Karen Diaz quien nos ayudó a pulir y fortalecer este presente trabajo de investigación. Así mismo extender nuestros agradecimientos a la docente guía de UIC la Ab. Brenda Reyes quien nos ha enseñado durante todo este proceso y nos brindó sus conocimientos para que sea posible el desarrollo de este trabajo.

*Ivanna Proaño y Arelys Villón*

## ÍNDICE GENERAL

PORTADA	I
CONTRAPORTADA	II
APROBACIÓN DEL TUTOR	III
CERTIFICACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA	IV
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	V
TRIBUNAL DE GRADO	VI
DEDICATORIA	VII
AGRADECIMIENTO	VIII
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDO	IX
ÍNDICE DE TABLAS	XII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XIII
ÍNDICE DE ANEXOS	XIV
RESUMEN	XV
ABSTRACT	XVI
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACION	3
1.1 Planteamiento del problema	3
1.2 Formulación del problema	5
1.3 Objetivo General y Específicos	5
1.4 Justificación del problema	6
1.5 Variables de investigación	7
1.6 Hipótesis	7
CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL	8
2.1 Marco Teórico	8
2.1.1 Evolución histórica del derecho al trabajo	8
2.1.2 Desarrollo de los derechos laborales en Ecuador	10
2.1.3 La relación laboral	14
2.1.4 Los contratos de trabajo	16

2.1.5 Terminación de la relación laboral	17
2.1.6 Generalidades de la prescripción	19
2.1.7 Prescripción laboral en Ecuador	20
2.1.8 Formas de interrupción de la prescripción	21
2.1.9 Diferencia entre prescripción y caducidad de derechos	22
2.1.10 Tipos de prescripción	23
2.1.11 La sentencia No 024-15-SIN-CC y el ejercicio de la capacidad	24
2.1.12 Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales	25
2.1.13 Principio de intangibilidad de los derechos laborales	26
2.1.14 Principio pro operario	28
2.1.15 Progresividad de derechos en Ecuador	30
2.2 Marco Legal	31
2.2.1 Constitución de la República del Ecuador	31
2.2.2 Código de Trabajo	33
2.3 Marco Conceptual	35
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	37
3.1 Diseño de investigación y Tipo de investigación	37
3.2 Recolección de la información	37
3.3 Tratamiento de la información	42
3.4 Operacionalización de las variables	44
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	46
4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados	46
4.1.1 Entrevista dirigida a Ab. José Luis Rivadeneira especialista en materia laboral de la Provincia de Santa Elena	46
4.1.2 Entrevista dirigida a Ab. Carlos Alcívar especialista en materia laboral de la	

Provincia de Santa Elena	49
4.1.3 Entrevista dirigida al Ab. Eduardo Mendoza Avilés especialista en materia laboral de la Provincia de Santa Elena	52
4.1.4 Entrevista dirigida al Ab. Eduardo Benavides Juez titular Multicompetente de la Unidad Judicial Civil con sede en Cantón Santa Elena de la Provincia de Santa Elena	54
4.2 Verificación de la idea a defender	57
CONCLUSIONES	58
RECOMENDACIONES	59
BIBLIOGRAFÍA	60
ANEXOS	63

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla #1 Las Constituciones del Ecuador y su desarrollo en la evolución de los derechos laborales	12
Tabla #2 Formas de terminar la relación laboral	19
Tabla #3 Comparación entre prescripción y caducidad	23
Tabla #4 Población	38
Tabla #5 Muestra	38
Tabla #6 Técnicas e instrumentos	42

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico #1 Etapas de la evolución del derecho del trabajo	9
Gráfico #2 aspectos de la relación laboral	15
Gráfico #3 efectos de la prescripción	20

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Guía de entrevista a juez	65
Anexo 2 Guía de entrevista a abogados	66
Anexo 3 entrevista al Ab. José Rivadeneira	67
Anexo 4 entrevista al Ab. Carlos Alcívar	67
Anexo 5 entrevista al Ab. Rafael Mendoza	68
Anexo 6 entrevista al Juez Eduardo Benavides	68

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD**

**CARRERA DE DERECHO**

**Autoras:** Proaño Landívar Ivanna Victoria,

Arelys Abigail Villón Gutiérrez

**Tutora:** Ab. Karen Diaz Panchana, Mgt

**LA SENTENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL N° 024-15-SIN-CC**  
**Y LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PROVENIENTES DE**  
**ACTOS Y CONTRATOS LABORALES.**

**RESUMEN**

En Ecuador los derechos laborales son de suma importancia se encarga de regular la relación laboral entre el trabajador y empleador, y de proteger estos derechos estableciendo un orden entre las partes para el cumplimiento de sus obligaciones; sin embargo, el ejercicio de los derechos después de la relación laboral está limitada por un tiempo de tres años que una vez fenecidos no se pueden reclamar derechos laborales. Por tal motivo, el presente proyecto de investigación se enfatiza en aspectos fundamentales los cuales son la prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos establecido en el Código de Trabajo y la sentencia No 024-15-SIN-CC. El objetivo del trabajo analizar los elementos normativos, mediante la interpretación de doctrinas jurídicas y el análisis de sentencia antes mencionada para la verificación del límite de la capacidad del ejercicio de derechos laborales. Para el cumplimiento de este objetivo, se desarrolló el tipo de investigación exploratoria que permitió recolectar los datos relevantes mediante la aplicación de técnicas de investigaciones que fueron la entrevista y los distintos aportes doctrinarios, se verifico la idea a defender la cual consiste en si la sentencia No 024-15-SIN-CC limita la capacidad del ejercicio de los derechos laborales considerando la prescripción de acciones provenientes de actos o contratos establecidas en el art. 635 del Código del Trabajo, se concluyó en que la hipótesis planteada sobre la capacidad del ejercicio de los derechos laborales no se encuentra limitada por la prescripción mencionada anteriormente, más se recomienda que los titulares de los derechos tengan en conocimiento sobre el tiempo en el que cual sus derechos y la distinción de estos, para que puedan ser reclamados bajo las normativas que están en vigencia, considerando que no todos los derechos laborales son prescriptibles.

**Palabras claves:** Prescripción, derechos laborales, Código de Trabajo, Sentencia No 024-15-SIN-CC, Capacidad del ejercicio de derechos, Trabajador, Empleador.

## ABSTRACT

In Ecuador, labor rights hold paramount importance as they serve to regulate the employment relationship among the worker and the employer, establishing an order between the parties for the fulfillment of their obligations. Nevertheless, the exercise of these rights following the termination of the employment relationship is constrained by a three-year time limit, beyond which labor rights cannot be claimed. Therefore, the present research project emphasizes fundamental aspects, specifically the prescription of actions arising from acts or contracts as established in the Código de Trabajo and the sentence Number 024-15-SIN-CC. The objective of this work is to analyze the normative elements through the interpretation of legal doctrines and the analysis of the mentioned judgment to verify the limits of the capacity to exercise labor rights. To achieve this goal, an exploratory research approach was employed, allowing for the collection of relevant data through the application of investigative techniques, including interviews and various doctrinal contributions. The idea to be defended was verified, which revolves around whether sentence Number 024-15-SIN-CC limits the capacity to exercise labor rights, considering the prescription of actions arising from acts or contracts as stipulated in Article 635 of the Código de Trabajo. It was concluded that the hypothesis regarding the capacity to exercise labor rights is not restricted by the said prescription. However, it is recommended that rights holders be aware of the time within which their rights and their distinctions exist, enabling them to assert their claims under the prevailing regulations. It should be noted that not all labor rights are subject to prescription.

**Keywords:** Prescription, labor rights, Código de Trabajo, Sentence Number 024-15-SIN-CC, Capacity to exercise rights, Worker, Employer.

## INTRODUCCIÓN

La prescripción se la define como la manera de adquirir o de extinguir una obligación o un derecho, en el Ecuador se encuentra presente la prescripción en materia laboral se encuentra regulada en el artículo 635 del Código de trabajo y determina los plazos en los cuales los trabajadores y empleadores pueden presentar reclamaciones o demandas relacionadas con asuntos laborales. El estudio y análisis de la prescripción permite conocer de mejor manera el marco legal que se ve involucrado dentro de este tema para así garantizar la aplicación correcta de los derechos de las partes involucradas.

En el artículo 635 del Código de trabajo se establece un tiempo de tres años para que las acciones laborales prescriban, es decir, que una vez terminada la relación laboral el trabajador cuenta con tres años para interponer una demanda para exigir salarios no pagados, despidos injustificados, horas extras no remuneradas, entre otros problemas laborales. En el caso de los empleadores las acciones prescriben en un mes, por lo que tienen ese lapso de tiempo para presentar una demanda en caso de existir incumplimiento en el contrato por parte de los trabajadores.

La prescripción laboral en el Ecuador es un aspecto importante del derecho laboral que establece plazos para la presentación de demandas y reclamaciones que sean en materia laboral, así como también se encuentra amparado en la sentencia No 024-15-SIN-CC, el objetivo de la presente investigación es analizar si el tiempo que el Art. 635 del Código de Trabajo establece en el cual se limita el ejercicio de la capacidad de derechos, al existir un limitante para ejercer los derechos se estarían vulnerando los derechos laborales.

En el capítulo uno se desarrolló el objetivo de la investigación en relación con el tema de la sentencia de la corte constitucional No. 024-15-sin-cc y la prescripción de las acciones provenientes de actos y contratos laborales, en este capítulo también se desarrolla los objetivos generales y a su vez los específicos, también se planteó el porqué de la investigación, es decir, la justificación del trabajo de investigación, de igual forma se identificaron las variables tanto dependiente como independiente y de igual forma la idea a defender.

Dentro del capítulo dos se encuentra el marco referencial y este a su vez se subdivide en tres partes. Primero se encuentra el marco teórico, en donde se desarrollan los diferentes temas

que le dan sustento a la investigación, como la evolución del derecho al trabajo, generalidades de la prescripción, el análisis de la sentencia N° 024-15-sin-cc, entre otros. Dentro de este capítulo también se encuentra el marco legal, en donde se desarrolla el análisis de los diferentes cuerpos normativos que se involucran dentro de esta investigación, y por último está el marco conceptual en donde se establecen la conceptualización de ciertos términos.

El capítulo tres abarca lo referente al marco metodológico que a su vez se desglosa en tres partes fundamentales, como lo son el diseño metodológico, la recolección de información que es donde se establece a la población y muestra, ya como último punto se encuentra el tratamiento de la información en donde se explica la forma en que se obtuvo la recolección de datos para la investigación.

Entrando al capítulo cuatro se observan los resultados hallados dentro del presente trabajo investigativo, dentro de este se analiza si el desarrollo de la investigación presentó los resultados esperados en la idea a defender, también se plasman las conclusiones y recomendación que se obtuvieron después de haber realizado el trabajo.

# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.1 Planteamiento del problema

Los derechos laborales en Ecuador son de gran importancia puesto que se encargan de establecer un orden y de regular la relación entre el empleador y trabajador, más allá de esto da a conocer los derechos y las obligaciones que ambas partes tienen dentro de una relación laboral, así mismo el poder resolver los conflictos que existan dentro del espacio de trabajo, el Código del Trabajo, es el cuerpo normativo que se encarga de regular todo lo antes mencionado. Muchas veces existen irregularidades frente al cumplimiento de los derechos de los trabajadores y es por lo que a través del tiempo se han creado gremios para reclamar sus derechos.

El derecho del trabajo es considerado como un derecho social ya que la legislación y la aplicación están sujetas a los principios establecidos en la Constitución, que precisamente otorgan esa protección a la parte más débil de la relación laboral que sería al trabajador, los principios que más se destacan y que son considerados como los más importantes son los de irrenunciabilidad y de intangibilidad.

El derecho laboral tiene como principal fuente la Constitución la cual es la norma suprema dentro del ordenamiento jurídico, misma que se encarga de proteger y garantizar los derechos de los trabajadores, en la Constitución de la República del Ecuador se reconoce al trabajo como un derecho y deber social establecido en el artículo 33:

Art. 33.- 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. (Constitución, 2008)

Todo individuo tiene el deber de trabajar para mantener una vida digna y recibir remuneraciones justas correspondiente a la labor que realice, por lo que el trabajo es considerado una obligación que sirve de ayuda a la contribución del crecimiento de la

sociedad, y el Estado es el encargado de garantizar la protección de los derechos de todo trabajador.

Asimismo, cada ciudadano dispone de capacidad jurídica el cual consiste en dos tipos de capacidad, la primera es la capacidad de goce que hace referencia a la aptitud legal para adquirir los derechos y obligaciones; la capacidad de ejercicio es la aptitud de los seres humanos que obran por sí mismas dentro de la vida cotidiana civil. La capacidad jurídica en el ámbito de los derechos laborales hace referencia a aquella facultad que los trabajadores o empleadores tienen para ejercer todos sus derechos y obligaciones de manera autónoma, mismos derechos y obligaciones que se encuentran establecidos de manera explícita en la norma y leyes laborales, que garantizan condiciones justas y equitativas en el entorno o relación laboral que se establezca.

La relación laboral está sujeta a regulaciones legales por lo que, la terminación de la relación laboral también genera obligaciones del empleador con los derechos del trabajador, cuando la relación llega a su fin y no hay una satisfacción por parte de cualquiera de las partes o no se satisfacen ciertas obligaciones legales, estas pueden hacer uso de sus capacidades de goce y reclamar sus derechos correspondientes a través del ejercicio de acciones legales. Algunas de estas acciones legales pueden incluir, por ejemplo, motivos de terminación del empleo, reclamaciones por falta de pago de compensación, incumplimiento de condiciones laborales previamente acordadas.

Los trabajadores y empleadores deben de conocer la normativa o leyes laborales que implican los procedimientos adecuados para que estos puedan asegurar que a partir de la terminación de la relación laboral pueda llevarse conforme lo establece la ley, respetando así las obligaciones y los derechos que tienen ambas partes.

En el Código del Trabajo ecuatoriano se encuentra establecido lo siguiente:

Art. 635.- Prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos. - 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.

Tal como lo establece el artículo antes mencionado la prescripción de la acción provenientes de actos o contratos es determinada por un tiempo límite de 3 años contados desde la terminación de la relación laboral para que este pueda ejercer la capacidad de reclamar lo

que le pertenece, se tiene que resaltar que la prescripción es un medio de adquirir o de extinguir los derechos subjetivos.

## **1.2 Formulación del problema**

¿Cómo se limita la capacidad del ejercicio de derechos laborales dentro de la sentencia No 024-15-SIN-CC en relación con la prescripción de acciones provenientes de actos o contratos establecidas en el art. 635 del Código del Trabajo?

## **1.3 Objetivo General y Específicos**

### **Objetivo general**

Analizar los elementos normativos en relación con la prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos establecidos en el Art. 635 del Código del Trabajo, mediante la interpretación de doctrinas jurídicas y el análisis de la sentencia No 024-15-SIN-CC dictada por la Corte Constitucional del Ecuador, para la verificación del límite de la capacidad del ejercicio de los derechos laborales.

### **Objetivos específicos**

Diagnosticar el marco legal utilizado en la sentencia No 024-15-SIN-CC de la Corte Constitucional del Ecuador, mediante un análisis exhaustivo de la Constitución y Código del trabajo.

Describir de qué manera la prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos limitan el ejercicio de la capacidad de derechos laborales, mediante el estudio de la sentencia No 024-15-SIN-CC.

Realizar un análisis de la prescripción y sus efectos en los derechos laborales mediante el estudio e indagación de teorías jurídicas.

#### **1.4 Justificación dentro de la investigación**

Los derechos laborales son protegidos y garantizados mediante la Constitución de la República del Ecuador dentro de la misma se establece a esta como la norma suprema que prevalece sobre cualquier otra dentro del ordenamiento jurídico, mediante los convenios y tratados internacionales también son protegidos los derechos de los trabajadores, estos tratados y convenios están orientadas a garantizar que no exista una vulneración de derechos dentro de la relación laboral existente entre empleador y trabajador.

El presente trabajo de investigación que tiene por título “La sentencia de la corte constitucional No. 024-15-sin-cc y la prescripción de las acciones provenientes de actos y contratos laborales” surge a partir del análisis del Art. 635 del Código de trabajo y de la sentencia No. 024-15-SIN-CC, en donde se aprecia un limitante al ejercicio de la capacidad jurídica para ejercer el goce de derechos.

Es de suma importancia el análisis de este problema jurídico encontrado dentro del Código del Trabajo, por cuanto se puede tratar un impedimento indirecto para la capacidad del ejercicio de derechos, es necesario y de gran relevancia realizar un estudio detallado sobre la prescripción de las acciones de actos o contratos con respecto a lo manifestado dentro de la sentencia No. 024-15-SIN-CC y de qué manera está obstaculizando la libertad de goce de derechos.

Utilizando un enfoque metodológico para la orientación y realización del proyecto de investigación, empleando técnicas factibles que ayudaron a obtener la información adecuada mediante la doctrina, la ley que es el Código de Trabajo y la norma suprema que es la Constitución de la República del Ecuador teniendo como método la investigación explicativa.

Por ende, el siguiente proyecto investigativo tiene como finalidad fungir como referente de estudio y análisis tanto para abogados, para el poder legislativo, jueces o juezas, estudiantes de derecho y demás personas interesadas en el tema, de modo que la falta de información se vea en parte diezmada nutriendo así los conocimientos en relación con el tema abordado.

## **1.5 Variables de la investigación**

### **Variable dependiente**

Prescripción de las acciones de actos o contratos.

### **Variable Independiente**

Sentencia de la Corte Constitucional No. 024-15-SIN-CC

## **1.6 Hipótesis**

La sentencia No 024-15-SIN-CC y la precepción de acciones provenientes de actos o contratos establecidas en el art. 635 del Código del Trabajo, limita la capacidad del ejercicio de los derechos laborales.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO REFERENCIAL**

#### **2.1 Marco teórico**

##### **2.1.1 Evolución histórica del derecho al trabajo**

El ser humano a lo largo de la historia ha tenido que utilizar sus habilidades, conocimientos y fuerza física para la realización de diferentes tipos de trabajos, siendo este un mecanismo para la obtención de recursos económicos mediante el cual puede subsanar las necesidades básicas como lo son: alimentación, salud, educación, vestimenta, etc. lo que permite que tenga una vida digna sin importar su condición social, o estilo de vida. El trabajo es un derecho y un deber social que ayuda al crecimiento económico de la sociedad, James Suzman (2021) establece que:

Tras esto se encuentra la convicción de que estamos genéticamente programados para trabajar y que el destino de nuestra especie ha estado determinado por una convergencia única de resolución, inteligencia y laboriosidad que nos ha permitido construir sociedades que son mucho más que las sumas de sus partes. (pág. 5)

A través del tiempo, el trabajo ha presentado constantes cambios y ha ido evolucionando en simultaneidad con la humanidad y su desarrollo social, el origen del trabajo se centra con mayor énfasis en la época del esclavismo, en donde hombres de escasos recursos eran tomados como esclavos y obligados a trabajar sin recibir remuneración económica perdiendo así su dignidad, los dueños eran los encargados de mantenerlos a cambio de la explotación laboral que estaban sometidos a realizar, el esclavo no podía elegir si quería o no realizar el trabajo que se le designaba ya que se encontraba en un estado de sumisión y no poseía la libertad para decidir.

Avanzando a la edad media el término esclavo evoluciona y pasa a ser conocido como siervo, aunque mantiene características similares de lo que era ser un esclavo, una clara similitud es la de mantener su estatus de siervo de generación en generación, es decir, que se trataba de una condición hereditaria tal como sucedía en la época de la esclavitud. El

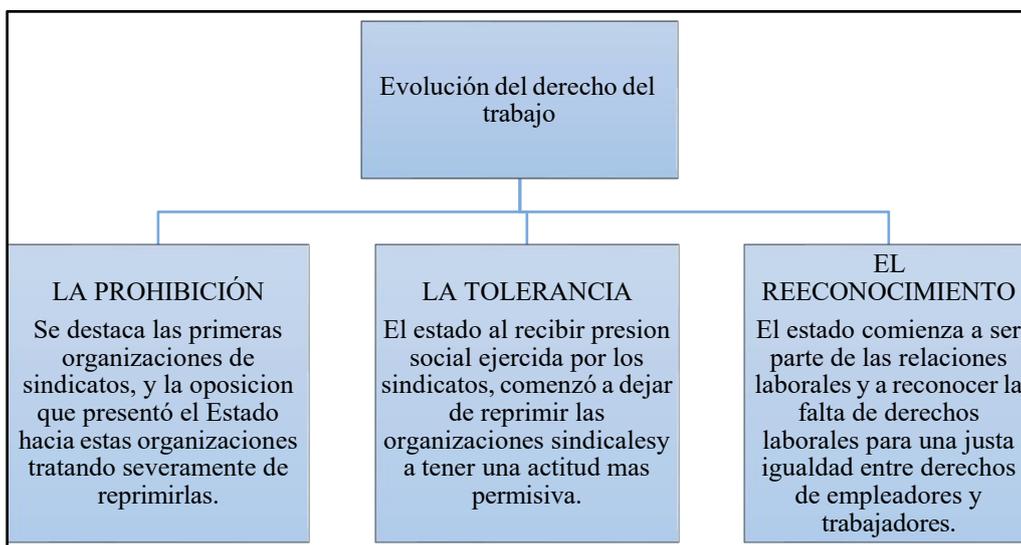
siervo era considerado parte de las tierras del feudal, el cual le proporcionaba pequeñas remuneraciones a cambio de la labor que realizaba en dichas tierras, esto era para que el siervo pudiera subsistir las necesidades básicas que tenía, sin embargo, también se presentó un gran incremento de impuestos que cada siervo era obligado a pagar al feudal, el cual estaba en todo su derecho de exigir este pago de impuesto, haciendo casi imposible la subsistencia digna de cada siervo.

A mediados del siglo XVIII, en la etapa de la revolución industrial la historia de la evolución del trabajo comienza a obtener un nuevo enfoque, ya no se trataba de un trabajo forzado y de poca rentabilidad, si no que el trabajo libre comenzaba a tener mayor fuerza, naciendo así el trabajo voluntario, siendo un factor importante para el crecimiento de los procesos de producción y con ello se da los primeros pasos para el inicio al derecho del trabajador, esta evolución permitió que nuevos puestos de trabajo surgieran gracias a los avances que la sociedad estaba teniendo.

Para Guillermo Boza Pró (2014) existen tres etapas importantes dentro de la evolución del derecho del trabajo, las cuales son:

### GRÁFICO #1

#### ETAPAS DE LA EVOLUCION DEL DERECHO DEL TRABAJO



FUENTE: Guillermo Boza Pró

ELABORADO: Arelys Villón-Ivanna Proaño

Con el surgimiento de los derechos del trabajador se consigue que exista una protección dirigida hacia este grupo de personas, los cuales eran considerados como un grupo débil que

carecía de derechos y garantías encargadas de su protección, actualmente ya no existe un estado de sumisión por parte del trabajador sino más bien una subordinación dada por el empleador hacia el trabajador, es decir, que entre ambas parte ya existe una relación contractual que permite que el trabajador se ponga a disposición del empleador y este a su vez se encarga de direccionarlo sin violentar sus derechos, se consigue que exista un respeto a la dignidad del trabajador y se regula que no se produzca una vulneración de derechos.

Según Guillermo Cabanella (1993) establece su concepto de derecho del trabajo:

Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresario y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de su producción. (pag. 121)

De acuerdo con Cabanella, es importante tener en consideración que se puede realizar una contratación laboral, siempre y cuando el empleador cuente con los fondos suficientes para cubrir los gastos y necesidades que se adquiere al momento de establecerse la relación laboral entre el empleador y el trabajador la cual se ejecuta mediante un contrato sea este escrito o verbal.

### **2.1.2 Desarrollo de los derechos laborales en Ecuador**

Dentro de lo que corresponde el territorio ecuatoriano, el trabajo comienza sus orígenes en la época precolombina con el surgimiento de la agricultura, con el paso del tiempo también se comenzaron a dedicar a la orfebrería, la cerámica y al trueque (intercambio de productos), dentro de esta época lo Incas comenzaron a colonizar los territorios imponiéndoles una jerarquía dentro de las sociedades, quedando por encima de esta jerarquía el Inca como amo, dueño y señor de las tierras.

El 12 de octubre de 1492 con el descubrimiento de América se dio origen a la colonización española dentro del territorio ecuatoriano, con este suceso se comenzó a implementar un régimen de servidumbre dentro de las sociedades surgiendo así una explotación laboral por parte de los conquistadores hacia los pueblos indígenas, no solo en servidumbre si no también eran obligados a realizar trabajos forzosos en minas para enriquecer a la corona real de España.

Una de las leyes que eran utilizadas dentro de la colonización española fueron las Leyes de Burgos de 1512 que contaba con 35 ordenanzas en donde se protegía y se les daba un valor humano a los indígenas del continente americano, esta ley es considerada como la primera declaración de los Derechos Humanos. Rafael Sánchez Domingo (2012) refiriéndose a las leyes de Burgos menciona lo siguiente:

Hasta este momento no se había reconocido en ningún texto ni se había polemizado acerca de lo que ahora denominamos derechos humanos, y tampoco se había regulado hasta entonces, como ha quedado demostrado, ninguna disposición que analizase y resolviese cuestiones que aquí se plantearon, tales como la naturaleza del indio, su condición de ser humano o no, si tenía alma, sus derechos, tanto espirituales como materiales, como por ejemplo el derecho de propiedad, sus condiciones de vida, de trabajo, etc. (pág. 21)

Esta ley permitió que se reconociera al indígena como ser humano libre, y que estos no deberían ser sometidos a trabajos que superarán sus capacidades físicas, también se les debía otorgar descanso dentro de su jornada laboral, y se los proporciono el derecho a la propiedad y a tener bienes, así como recibir una remuneración justa.

En 1809 el pueblo indígena ya cansado de la explotación laboral por parte de los españoles y a los elevados impuestos que estaban sometidos a pagar, alzaron su voz manifestando su inconformidad por el trato que recibían lo que permitió que se diera paso a la independencia dentro del territorio ecuatoriano, en Quito se dio el primer grito de independencia el 10 de agosto de 1809, ya para el 9 de octubre de 1820 Guayaquil consiguió su independencia y por lo consiguiente el 3 de noviembre se independizo Cuenca, con ayudas de tropas de Simón Bolívar el 24 de mayo de 1822 se consolido la independencia total del territorio ecuatoriano.

Después de haber pasado por este proceso de independencia, el Ecuador comenzó con el desarrollo de creación de normativas que regularán y protegieran los derechos humanos, dentro de dichas normativas se encuentran los derechos laborales, el cual ha ido evolucionando a través de los años, este progreso se ha ido notando en las diferentes constitucionales que ha tenido el Ecuador, en donde se establecen los derechos que tienen los trabajadores.

En sus inicios no existía una legislación que regule el abuso hacia los trabajadores los cuales carecían de libertad e igualdad, tal como la historia del Ecuador lo muestra en acontecimientos importantes, uno de los cuales es el caso de las cruces sobre el agua acontecido en Guayaquil, dicho acontecimiento se dio precisamente por la falta de normativa encargada de regular los diferentes abusos que sufrían los diferentes sindicatos de

trabajadores existentes en aquel entonces, precisamente la inexistencia de este tipo de leyes reguladoras de estos abusos fueron los desencadenantes de estos hechos que marcaron la historia, precisamente por esta razón es importante considerar y tener como parte fundamental promover los diferentes derechos de trabajadores en el Ecuador.

Con la evolución en la que se ha visto involucrado el derecho al trabajo han sucedido una serie de sucesos importantes que marcaron un antes y un después en la historia de los derechos del trabajador, uno de los grandes sucesos más notorios se centra en las diferentes constituciones que ha tenido el Ecuador y como esta ha ido progresando entorno a la protección del derecho laboral.

Este proceso evolutivo ha producido una serie de constituciones en abundancia, muchas de las cuales no presentan grandes cambios y se diferencian muy poco la una de la otra, el Ecuador ha pasado por un total veinte constituciones que serán detalladas a continuación:

**TABLA # 1**

**CONSTITUCIONES DEL ECUADOR Y SU DESARROLLO EN LA EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES**

<b>Constituciones del Ecuador</b>	<b>Evolución de los derechos laborales</b>
Constitución de 1830	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se estableció una ley para la fijación de sueldo de los empleadores públicos.</li> <li>• Una de las garantías que estableció esta constitución es la prohibición del trabajo obligatorio.</li> </ul>
Constitución de 1835	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El ámbito laboral estaba regulado por el código civil ya que no contaba con una ley para los trabajadores.</li> </ul>
Constitución de 1843	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sin cambios en materia laboral relevantes.</li> </ul>
Constitución de 1845	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se estableció que dentro de la República del Ecuador nadie nace como esclavo.</li> </ul>
Constitución de 1851	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sin cambios en materia laboral relevantes.</li> </ul>
Constitución de 1852	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se estableció la libre contratación de los trabajadores.</li> <li>• Se dio los pagos de salarios</li> </ul>
Constitución de 1861	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sin cambios en materia laboral relevante.</li> </ul>
Constitución de 1869	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se prohíbe la exigencia de trabajos forzosos no establecidos en la ley.</li> </ul>
Constitución de 1878	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sin cambios en materia laboral relevante.</li> </ul>
Constitución de 1884	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los artesanos y jornaleros ya son protegidos por la ley y solo por contrato podían ser obligados a trabajar.</li> <li>• Se promovió las asociaciones y la libertad de reunión.</li> </ul>
Constitución de 1897	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sin cambios en materia laboral relevantes.</li> </ul>
Constitución de 1906	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se declara la libertad de trabajo y de industria.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se promulgó un decreto en donde se establecía que la jornada máxima de trabajo era de ocho horas diarias distribuidas en seis días a la semana.</li> </ul>
Constitución de 1929	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existía una protección especial para el campesino y obrero.</li> <li>• Se da la indemnización por accidente.</li> <li>• Se fija el salario mínimo del trabajo de mujeres y niños.</li> </ul>
Constitución de 1938	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se expide el primer código de trabajo.</li> <li>• Las normas laborales se centran en un solo código</li> </ul>
Constitución de 1945	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La contratación colectiva se comienza a legislar.</li> <li>• Se legisla también la organización sindical y el derecho a la huelga.</li> <li>• El principio de irrenunciabilidad comienza a plantearse en los derechos laborales.</li> <li>• Se fija que la jornada máxima de trabajo sea de cuarenta y cuatro horas semanales, que se distribuían a seis horas diarias.</li> <li>• La jornada nocturna se comenzó a pagar con recargo.</li> <li>• Se prohibió el despido sin justa causa.</li> <li>• Las madres trabajadoras comienzan a ser protegidas y comienzan a darse los permisos de maternidad y lactancia.</li> <li>• Se prohíbe que los menores de catorce años trabajen.</li> <li>• Los trabajadores comienzan a tener derecho a la jubilación y utilidades.</li> <li>• Los trabajadores contaban con el seguro social como un derecho irrenunciable, y este se encargaba de proteger al trabajador junto con su familia en casos de enfermedad, viudez, vejez, invalidez, etc.</li> </ul>
Constitución de 1946	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se reconocen los derechos de las personas con discapacidad.</li> <li>• El Estado garantiza la subsistencia de las personas con discapacidad.</li> </ul>
Constitución de 1967	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se da el principio indivisi pro-operario.</li> <li>• Se dispuso la inembargabilidad de la remuneración para los más pobres.</li> </ul>
Constitución de 1979	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La obligatoriedad a los derechos del seguro social regulados por el Estado.</li> </ul>
Constitución de 1998	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se comienzan a mencionar los instrumentos internacionales.</li> <li>• La ley dispone la garantía de igualdad en materia laboral</li> <li>• Solo en casos de pensiones alimenticias se podía ejercer la inembargabilidad de las remuneraciones.</li> <li>• Las personas con discapacidad empiezan a aparecer en el campo laboral.</li> </ul>
Constitución de 2008	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es la Constitución actualmente vigente, garantista de los derechos del trabajador.</li> <li>• Se establece al trabajo como un derecho y deber social.</li> </ul>

**ELABORADO:** Arelys Villón – Ivanna Proaño

Como se encuentra detallado en la tabla es importante destacar que los cambios que ha presentado la constitución con relación a los derechos laborales han ido progresando de manera lenta sin presentar grandes cambios en las primeras constituciones, en sus inicios solo se trataba de simples enunciados que se fueron haciendo espacio dentro de la normativa constitucional del Ecuador pero que en la práctica se obtenía poca acogida, a medida que se fueron presentando más cambios en la constitución se fueron elaborando conjuntos de derechos, principios y garantías que protejan de mejor manera los derechos del trabajador.

El derecho laboral al poseer principios propios que regulen su aplicación hace notoria una clara distinción con otras ramas del derecho, el Código de Trabajo toma como principal fuente la constitución en donde se consagran principios fundamentales respecto al trabajo,

los cuales tienen como principal característica la protección de los derechos y garantías de los trabajadores, estos principios se desarrollan en torno a la relación laboral existente entre empleador y trabajador.

Para que exista un equilibrio en las relaciones laborales es importante la intervención del Estado dentro del derecho laboral, la constitución como norma suprema se encarga de proteger los derechos humanos y de regular la desigualdad existente entre trabajador y empleador para de esta manera prevenir que una de las partes se vea afectada con la vulneración de sus derechos y así evitar que se produzcan conflictos sociales.

### **2.1.3 La relación laboral**

El trabajo dentro de una sociedad se encuentra establecido mediante una relación laboral, en la cual se distinguen a dos sujetos, por un lado, se encuentra el trabajador quien es el encargado de acatar las órdenes y realizar la labor por el cual está siendo remunerado y por otra parte se encuentra el empleador quien dicta las disposiciones y da las órdenes a los trabajadores, es decir, que es el trabajador se encuentra en un estado de subordinación en donde es notoria la línea de poder que divide a estas dos partes.

Esta relación laboral existente entre el empleador y trabajador ha ido evolucionando conforme lo ha hecho la sociedad, actualmente es considerado como un vínculo jurídico, porque si bien se trata de una acción voluntaria y un acuerdo entre ambas partes también es de suma importancia que exista un cuerpo legal que lo regule, Julio Pérez Peñafiel (2017) describe esta evolución como:

A medida que pasaba el tiempo se establecía la diferencia entre los derechos individuales y los derechos colectivos de los trabajadores, el estado de a poco pasaba de ser imperativamente sancionador, a garantizar y regular las relaciones del trabajador y del empleador dentro del marco de cumplimiento de los acuerdos laborales pactados. (pág. 2)

De acuerdo con Julio Pérez la existencia de la relación laboral es de gran importancia para la protección de los derechos de los trabajadores sea de manera individual o colectiva y cuenta con dos principios esenciales como lo es la voluntad y el respeto mutuo entre ambas partes, el estado es el ente sancionador encargado de regular esta relación para que tanto el trabajador y empleador cumplan con lo acordado dentro del vínculo jurídico.

La relación laboral no solo comprende a la acción de fuerza física y de los conocimientos que tenga el trabajador para realizar su labor y la autoridad que tiene el empleador sobre el trabajador, sino que también comprende otros aspectos:

**GRÁFICO #2**  
**ASPECTOS DE LA RELACIÓN LABORAL**



**FUENTE:** Andrés Bilbao

**ELABORADO:** Arelys Villón-Ivanna Proaño

En el Ecuador actualmente es el código del trabajo el encargado de regular los derechos laborales y por ende la relación laboral, lo cual se encuentra establecido en el artículo 1 del código antes mencionado:

Art. 1.- **Ámbito de este Código.** - 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. (Código de trabajo)

El código de trabajo se encarga de regular los derechos en materia laboral, garantizando que exista un respeto del empleador hacia el trabajador y viceversa, las relaciones laborales también se encuentran reguladas dentro de este código para la protección de derechos de ambas partes y para que lo establecido dentro del contrato laboral se cumpla y se prevenga alguna vulneración de derechos.

#### **2.1.4 Los contratos de trabajo**

Para que la relación laboral se establezca de manera formal es necesario la existencia de un contrato, el cual puede ser escrito o verbal, existen diferentes tipos de contratos laborales, tal como está establecido en el artículo 11 del Código de trabajo:

Art. 11.- Clasificación. - El contrato de trabajo puede ser:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y,
- e) Individual, de grupo o por equipo. (Código de trabajo)

### **Contrato individual**

Un contrato individual de trabajo es un acuerdo que se da entre el empleador y el trabajador de forma legal, mediante un documento escrito en el cual se establecen las cláusulas y condiciones laborales que las partes deben de cumplir, así mismo se detallará cuáles serán los compromisos de prestación de servicios y de qué manera el trabajador será remunerado. Este tipo de contrato es bilateral lo que quiere decir que se celebra entre dos personas las cuales serían el empleador y el trabajador, donde ambas partes se comprometen a cumplir con lo estipulado en el contrato.

En la legislación ecuatoriana con respecto al contrato individual el Código del Trabajo establece lo siguiente:

Art. 8.- Contrato individual. - Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (Código del Trabajo, 2023)

El contrato individual tal como lo establece el Código de trabajo es un convenio que tiene como característica fundamental la voluntariedad, es decir que antes de iniciar con la relación laboral debe existir la voluntad tanto del empleador como del trabajador para que de esta manera ambas partes puedan cumplir con lo acordado en el contrato, y así prevenir que ninguna de las partes accionantes sea perjudicada.

Este tipo de contrato tiene como elemento principal la subordinación, durante el tiempo que la relación laboral se encuentre en vigencia el trabajador este sujeto a las ordenes e instrucciones del empleador el cual no solo tiene la facultad para ordenar sino también puede imponer sanciones disciplinarias en caso de que el trabajador no cumpla con lo acordado, el incumplimiento de sus obligaciones puede ocasionar la terminación de la relación laboral.

Otro elemento fundamental es el pago de la remuneración, el cual está establecido en el contrato y debe ir en conformidad con la labor que el trabajador vaya a realizar, el pago del salario es una acción de carácter obligatorio por parte del empleador.

### **Contrato colectivo**

En Ecuador entre las distintas clases de contratos establecidas en la ley se encuentra el contrato colectivo, se lo define como aquel acuerdo entre empleador o empleadores y trabajador o trabajadores, lo que quiere decir que se trata de un contrato bilateral en el cual las partes deben de expresar mediante cláusulas las obligaciones que se generan al momento de firmar el contrato. En el Código del Trabajo se establece el contrato colectivo en el artículo 220 y este determina lo siguiente:

Art. 220.- Contrato colectivo. - Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.

El contrato colectivo ampara a todos los trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación sean o no sindicalizados. (Código del Trabajo, 2023)

Para que el contrato colectivo se lleve a cabo, las asociaciones de los trabajadores o de los empleadores deben de ser legales y estar constituidas según lo que determina la ley, este contrato se celebra entre un empleador o asociación de empleadores y trabajadores que pueden estar sujetos a un sindicato u organizaciones, ayudando así a autorregular deberes y derechos de carácter laboral que ambas partes deben de ejercer.

#### **2.1.5 Terminación de la relación laboral**

En términos generales una relación laboral termina cuando el contrato se haya cumplido o por diferentes causales una de las partes hay decidido terminarla antes del tiempo acordado, está relación laboral existentes entre las partes, empleador y trabajador, puede concluir por las causas establecidas en el artículo 169 del Código del Trabajo:

Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual. - El contrato individual de trabajo termina:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;

3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
9. Por desahucio presentado por el trabajador. (Código del Trabajo, 2023)

El código de trabajo previene que el empleador sin justa causa despida al trabajador o que este sin ningún motivo abandone las responsabilidades que se le designaron en su lugar de trabajo, existen diferentes causales por la que se pueden dar terminado la relación laboral, dependiendo cuales sean los motivos por la que se disuelva dicha relación, el Estado otorga beneficios de acorde a la ley que todo trabajador obtiene al momento del despido o renuncia, como es el caso del pago de la indemnización.

### **Formas legales de terminar la relación laboral**

Para que una relación laboral se dé por terminada de manera legal y justa debe seguir las formas y causales establecidas dentro del Código de trabajo, en dicha normativa se toma como prioridad la protección de los derechos a los trabajadores tal como lo respalda el principio pro trabajador, esto se debe a que dentro de la relación laboral la parte más débil y vulnerable es el trabajador por ende uno de los principales objetivos dentro del Código es evitar las prácticas abusivas e intolerantes por parte del empleador hacia el trabajador.

Dentro del Código de trabajo se limitan las formas y las acciones que los empleadores pueden tomar a la hora de querer terminar la relación laboral con el trabajador, estableciéndose dentro de dicha norma las causales de terminación y, así mismo la indemnización que el trabajador debe de recibir si en caso no es despedido en condiciones legales y justas.

A continuación, se detallan las formas más conocidas para terminar una relación laboral:

### **TABLA #2**

## FORMAS DE TERMINAR LA RELACIÓN LABORAL

<b>Por Desahucio</b>	Según lo establecido en el Art. 184 del Código de trabajo, el desahucio se da cuando la parte trabajadora desea dar por terminada la relación laboral y este la debe dar a conocer por escrito o algún medio electrónico, dicha notificación se la debe dar a conocer con al menos quince días de anticipación antes de que cese sus labores como trabajador, este plazo puede variar dependiendo de que tan rápido el empleador decida dar una respuesta.
<b>Por Visto Bueno</b>	Otra de las formas para dar por terminado la relación laboral es por una solicitud de visto bueno tal como está establecido en el Art. 172 del Código de trabajo, para que el empleador pueda dar por terminado el contrato debe presentar una solicitud al inspector de trabajo en la cual se deberá fundamentar en una de las siete causales previstas en el artículo ya antes mencionado.  En caso de que el trabajador sea quien desea dar por terminado el contrato debe registrarse a lo establecido en el Art. 173 del Código de trabajo.
<b>Por Despido Intempestivo</b>	El despido intempestivo es otra de la forma para dar por terminado la relación laboral, aunque este caso se da cuando el empleador decide despedir al trabajador sin justa causa.  El código del trabajo previene esta acción y protege al trabajador, en el Art. 188 del Código de trabajo se establece cual será la indemnización en caso de despido intempestivo.

**ELABORADO:** Arelys Villón – Ivanna Proaño

### 2.1.6 Generalidades de la prescripción

La prescripción es la acción de adquirir cosas ajenas o de extinguir obligaciones, esta institución jurídica tuvo su origen en el derecho romano, debido a la necesidad del ser humano para que pueda reclamar lo que le pertenece dentro de un tiempo considerable, para el Dr. Guillermo Cabanellas (1993) refiere que la prescripción es “una consolidación de una situación jurídica por efecto del transcurso del tiempo; ya sea convirtiendo un hecho en derecho, como la posesión o propiedad; ya perpetuando una renuncia, abandono, desidia, inactividad o impotencia” (p. 252).

En concreto, la prescripción se la define como la adquisición o extinción de una obligación o de un derecho, así mismo es la terminación de los derechos al cumplir un tiempo determinado por la ley, después de haber pasado por ese lapso del tiempo estimado se da por terminada aquella facultad de ejercer los derechos o acciones, es decir, que la prescripción es cuando fenece, caduca o se desaparece los derechos que el empleador o trabajador tienen para reclamar ya sea mediante una demanda o una denuncia, tal como lo afirma el jurista Joaquín Escriche (1847) la prescripción es “un modo de adquirir el dominio de una cosa o de libertarse de una carga u obligación mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones señaladas por la ley”.

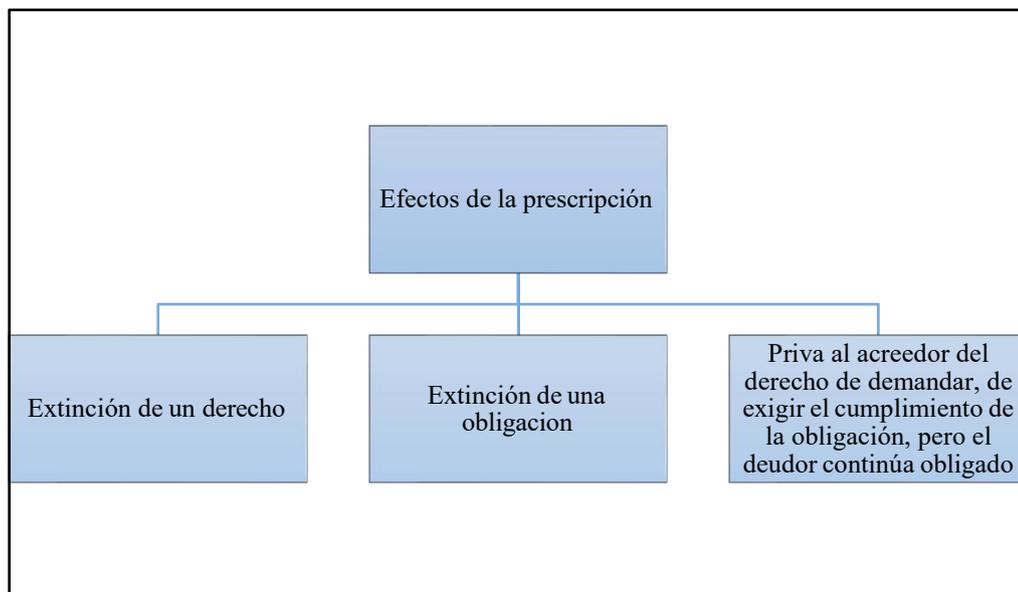
### 2.1.7 Prescripción laboral en Ecuador.

En Ecuador, dentro de la legislación se encuentra establecida la prescripción de acción que consiste en que el trabajador para reclamar sus derechos lo debe de hacer en un tiempo limitado, se le otorga tres años para que pueda interponer una demanda o denuncia para exigir lo que le pertenece, así lo determina el art. 635 del Código del Trabajo. Esta prescripción de la acción se la puede llegar a considerar como un caso de controversia puesto que los derechos laborales según la Constitución están protegidos bajo principios constitucionales que son la intangibilidad y la irrenunciabilidad.

En la Constitución de la República del Ecuador, se encuentran distintos artículos que se relacionan con el derecho al trabajo en general, existen garantías, derechos y principios que se enlazan, en caso de que una ley inferior infringe o vulnera uno de estos derechos contemplados en la norma suprema esta tendría que ser considerada como inconstitucional y a su vez no tendría validez jurídica.

Al existir una ley que determina tres años para que el trabajador exija sus derechos no se estaría garantizando de manera efectiva los principios constitucionales del trabajador, puesto que no debería de haber una limitación en el tiempo para que pueda reclamar algún acto o contrato laboral.

### GRÁFICO #3 EFECTOS DE LA PRESCRIPCIÓN



ELABORADO: Arelys Villón-Ivanna Proaño

#### 2.1.8 Formas de interrupción de la prescripción

Recordando que la prescripción es un término legal el cual se utiliza para hacer referencia al tiempo que determina la ley para que un derecho pueda ser reclamado de forma legal, cuando el tiempo haya transcurrido por lo general ya no se puede hacer un reclamo o interponer una demanda. Sin embargo, dentro del ordenamiento jurídico existen distintas formas de que la prescripción se interrumpa, estas formas se detallaran a continuación:

Será interrumpida con la presentación de una demanda que se realiza ante un juzgado dentro del plazo dentro del tiempo que transcurre la prescripción, en muchos casos es suficiente con iniciar el proceso legal justo antes de que termine el plazo establecido por la ley, en los casos de la prescripción provenientes de actos y contratos si el trabajador interpone la demanda justo antes de que se cumpla el tiempo de 3 años, se contarán 6 meses para que se pueda realizar las respectivas citaciones y el proceso tenga su continuidad.

Dentro del Código Orgánico General de Procesos el cual determina en el numeral 4 del Art. 64 “Interrumpir la prescripción. Si la demanda es citada dentro de los seis meses de presentada, la interrupción de la prescripción se retrotraerá a la fecha de presentación de la demanda”. Es decir que, no comienza a transcurrir el plazo de la prescripción y a efectos legales este tiempo se cuenta desde el instante en el que se presentó la demanda. Siendo un mecanismo legal, permitiendo que los derechos de las partes involucradas sean protegidos.

En el Código Civil ecuatoriano se determina que la prescripción si puede ser suspendida y esto ocurre cuando el tiempo de la prescripción no puede iniciar su trayectoria debido a varios factores que se los encuentra en el Art. 2409 *ibidem*, circunstancias tales como personas con demencia, menores de edad y demás que especifica el código. En aquellos casos la prescripción no tiene un avance y permanece en estado de suspensión.

Mientras que, la prescripción detiene el tiempo y reinicia desde cero, tal como lo establece el art. 2418 del Código Civil ecuatoriano, donde menciona las 2 maneras de interrumpir la prescripción, las cuales son natural y civilmente, la primera se da cuando el deudor afirma que existe una obligación, un ejemplo claro sería si el deudor paga parcialmente o reconoce de cierta forma que tiene una obligación y se compromete a cumplirlo, esa acción interrumpe la prescripción y el plazo del tiempo determinado regresa al inicio. La segunda se da mediante la citación, quiere decir que al momento de que se notifica de manera oficial la demanda la prescripción se retrotrae a la fecha de la presentación de la demanda como se detalló en líneas anteriores.

### **2.1.9 Diferencia entre prescripción y caducidad de derechos**

La prescripción y caducidad son conceptos legales que muchas veces son confundidos y los tratan como si fuesen lo mismo, pero no lo es, lo único que podrían tener en común es el tiempo, hay diferencias que son importantes de mencionar como se lo hará a continuación:

**Prescripción:** como tal se refiere al transcurso del tiempo el cual la persona titular del derecho puede iniciar con un procedimiento legal para hacer uso de sus derechos o reclamar una deuda, cuando el plazo se cumple se pierde la capacidad de reclamar frente a los tribunales, esto quiere decir que la prescripción es la pérdida o el vencimiento del derecho por el cumplimiento del tiempo establecido. El objeto principal de la prescripción es extinguir un derecho después de considerar que el titular del derecho abandono como tal su derecho, o la consolidación de un derecho a causa de haber completado el transcurso del tiempo que permita reclamar algo dueño.

**Caducidad:** es referente a la pérdida de un derecho, suele ser el límite temporal para exigir derechos y acciones legales, la caducidad según la definición que da el diccionario panhispánico del español jurídico es la siguiente

Decadencia de derechos por su falta de ejercicio en el término establecido en la ley o determinado por la voluntad de las partes contractuales. La caducidad implica la pérdida de fuerza de una ley o un derecho por transcurso del plazo para su ejercicio. Tiene el efecto de extinguir el derecho de forma automática. La caducidad no se puede renunciar. Se aprecia de oficio, no hace falta alegarla.

La caducidad no solo se produce por el paso del tiempo sino también por no completar con las condiciones o requisitos precisos que hayan sido acordados dentro del contrato por ejemplo las estipulaciones de los contratos donde se detalla lo que las partes deben de cumplir como sus obligaciones y la determinación del tiempo específico en el cual se deben de cumplir; o con lo establecido dentro de la ley.

Todo lo antes mencionado llega a una conclusión clara y precisa, la prescripción es esa pérdida del derecho debido al paso del tiempo mientras que por otro lado la caducidad es la pérdida del derecho o acción legal por falta de cumplimiento de las condiciones o plazos estipulados en un contrato o lo que se encuentre establecido en la ley.

### **TABLA #3 COMPARACIÓN ENTRE PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD**

	PRESCRIPCIÓN	CADUCIDAD
<b>Efecto</b>	La prescripción extingue la acción, pero no el derecho. El pago realizado cuando el derecho ha prescrito es válido, pero el derecho no está extinguido.	La caducidad extingue tanto el derecho como la acción. El pago realizado por el deudor cuando el derecho ha caducado es un pago indebido.
<b>Plazos</b>	Largos, se cuentan por años.	Breves, medios y largos.
<b>Interrupción</b>	Si se puede interrumpir mediante el envío de requerimientos.	No puede interrumpirse.

**Fuente:** Ab.González Varadé Patricia

**Elaborado:** Arelys Villón-Ivanna Proaño

### 2.1.10 Tipos de prescripción

La prescripción es el modo de adquirir obligaciones o desligarse de estas, se debe de tener en consideración que dentro de la normativa ecuatoriana se distinguen diferentes tipos de prescripción de las cuales se destacan las siguientes: la prescripción adquisitiva y la prescripción extintiva.

#### Prescripción adquisitiva

Este tipo de prescripción es considerada una figura jurídica que permite adquirir un derecho o un bien, principalmente sucede cuando existe un abandono por parte de dueño es decir el titular del bien, para que esta prescripción sea efectiva se deben cumplir con un tiempo determinado y con ciertos requerimientos establecido en la ley.

El principal objetivo de la prescripción adquisitiva es proporcionar el derecho de propiedad, a diferencia de la extintiva esta no extingue derechos, sino que los otorga, este tipo de prescripción se dividen en dos tipos, la ordinaria y la extraordinaria.

#### Prescripción extintiva

La prescripción extintiva nace a partir de la necesidad de que se establezca un plazo o tiempo determinado y que una

vez concluido el tiempo de la prescripción el derecho se da por extinguido de manera automática, esto quiere decir que al menos en materia laboral, como se encuentra establecido en el art. 635 del código del trabajo, una vez terminada la relación laboral entre el empleador y el trabajador, el trabajador puede y tiene el derecho de reclamar lo que por ley le pertenece, la legislación ecuatoriana determina que tiene un tiempo limitado de tres años para que pueda hacer uso de este derecho.

### 2.1.11 La sentencia No 024-15-SIN-CC y el ejercicio de la capacidad

Dentro del fallo No 024-15-SIN-CC, el presidente de la Asamblea Nacional enfatizó que la prescripción es una institución jurídica ligada al paso del tiempo y tiene por objeto la creación o extinción de derechos y obligaciones, la prescripción extingue los derechos por el paso del tiempo que precede a la actividad del creador y sólo puede afectar el derecho subjetivo de acción; es decir, si se prevén intereses recurribles como medio para imponerlos y hacerlos cumplir en los tribunales, es decir que cualquiera que se beneficie de él debe hacerlo cumplir.

En derecho laboral, prescripción significa la pérdida de los derechos de los trabajadores y la suspensión de obligaciones por parte de los empleadores debido a la pérdida de la posibilidad para reclamar una indemnización. En el caso del empleador se trata de una situación similar, ya que el puede reclamar si la obra es defectuosa, y los derechos sobre la misma prescribirán al mes, impidiendo la continuación del problema y garantizando la seguridad jurídica.

El Ecuador es un país con una Constitución de derechos y justicia, social, democrática, soberana, independiente, unitaria, multicultural, multiétnica y laica. La acción de inconstitucionalidad prevista en el artículo 436, numeral 2 de la Norma Suprema dentro del territorio ecuatoriano constituye una garantía constitucional para la aplicación de normas abstractas de constitucionalidad, tanto en el fondo como en la forma respecto de las disposiciones reglamentarias de carácter general, para lograr el objetivo de un caso antes mencionado debe ser presentado ante la Corte Constitucional. En este contexto, la Corte Constitucional está obligada a perseguir dos objetivos fundamentales: salvaguardar y defender el principio de la supremacía constitucional y la protección de los derechos, garantías y libertades de las personas.

La Constitución de la República, entendida en cumplimiento de sus normas y de las normas de derecho público vigentes, establece que el derecho a la seguridad jurídica debe ser claro y exigible por las autoridades competentes. Además, indica que, en su sentido esencial, la regulación debe garantizar la adecuada protección de los derechos de cada persona, es decir, la administración de justicia debe estar regulada por la capacidad de las personas de acceder a la justicia, y por tanto por el alcance de la protección.

Los límites impuestos por los legisladores al desarrollo de los derechos deben ser proporcionales al ejercicio y goce de los derechos, no deben afectar el núcleo de los derechos y, sobre todo, afectar conceptualmente la mente del electorado, es decir, el énfasis debería

estar en la protección. La limitación del artículo 635 del Código del Trabajo es el período durante el cual se debe realizar el trabajo, no el período durante el cual se debe renunciar a ello.

Los derechos de los trabajadores y sus acciones se ejercen durante toda la relación laboral e incluso más allá de su terminación, ya que deben ser plenamente respaldados para evitar repercusiones. La ley prevé un período razonable de tres años una vez expirado el contrato de trabajo en el que los trabajadores pueden hacer valer sus derechos y, en determinadas circunstancias, aplicar el plazo de prescripción para acudir a los tribunales para demostrar que sus derechos laborales no han sido vulnerados por la aplicación de la prescripción como limitación para la presentación de procedimientos judiciales, ya que el plazo de prescripción sólo surtirá efecto después de un período de tiempo considerable.

El límite de vencimiento es, por tanto, coherente con su funcionamiento. Esto no limita su aplicación, limita el plazo durante el cual se puede ejercer el derecho y no es un acto u omisión reglamentaria que obstaculice directamente el ejercicio del derecho.

#### **2.1.12 Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales**

En la constitución de la República del Ecuador del año 1945 comienzan a aparecer los principios constitucionales en materia laboral, el primero al que se le hace mención es el principio de irrenunciabilidad el cual es la limitación que tiene el trabajador para desprenderse de sus derechos, este principio tiene mucha relación con la intangibilidad ya que ambos se centran en la protección de los derechos laborales, y tratan de que la desigualdad existente entre empleador y trabajador no produzca que la aplicación de derechos se vea alterada.

Existen diferentes tipos de derechos que en materia laboral no pueden ser renunciados tales como las vacaciones, el pago de una remuneración justa, pertenecer al seguro social, trabajar solo la jornada máxima que está establecida en la ley, etc. Con respecto a lo antes mencionado se origina el principio de irrenunciabilidad de derechos que protege a la parte más débil de la relación laboral, es decir, al trabajador.

Al tratarse de derechos de interés social el trabajador no puede renunciar a estos, el principio de irrenunciabilidad comprende a la imposibilidad de desprenderse de los beneficios y ventajas que la ley le concede. La constitución en el artículo 326 y el código de trabajo en el artículo 4 reconocen este principio como fundamental para la protección de los derechos

laborales, y no solo se prohíbe la renuncia de los derechos sino también toda disposición que estipule lo contrario será nula.

El principio de irrenunciabilidad se complementa con el principio pro-operario el cual se caracteriza por ser de carácter protector ya que su principal objetivo es el de proteger que no exista vulneración de derechos hacia el trabajador al privarlo de los beneficios y garantías que los derechos laborales le concede. Según Toyama M. J. (2013) “El principio de indubio pro-operario tiene un reducido marco de actuación: solamente en caso de duda sobre la interpretación de una norma se debe escoger por aquella que favorece al trabajador” (pág. 82), este principio funciona como escudo protector para que el empleador tenga un impedimento y no pueda imponer cláusulas abusivas en el contrato que obliguen al trabajador a desligarse de los derechos y beneficios que le corresponden.

Al mencionar que este principio impide la renuncia de derechos se hace referencia a un acto jurídico en donde el titular de derecho en este caso el trabajador no puede despojarse de los derechos que por ley le corresponden. En toda relación laboral se comprometen los intereses individuales, pero también se desprenden los intereses de las personas que el sustenta económicamente como puede ser el caso de su familia.

La renuncia de los derechos no está del todo prohibida en la legislación ecuatoriana, en materia civil se pueden renunciar a derechos patrimoniales o por voluntad propia se puede ceder a otra persona estos derechos, así también como la herencia no puede ser aceptada si así se lo decide, sin embargo en materia laboral no se permite que el trabajador pueda renunciar a los derechos establecido en la Constitución y en el Código de trabajo, más que derechos son beneficios que él ha obtenido en base a protestas y manifestaciones que a través de la historia se han ido conociendo para que actualmente el trabajador cuente con la protección del Estado.

### **2.1.13 Principio de intangibilidad de los derechos laborales**

Ecuador en la Constitución reconoce el principio de intangibilidad, lo garantiza para el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores ya sea que estos pertenezcan al sector público o privado, este principio nace desde la necesidad del trabajador en defender sus derechos y surge desde que se regula el derecho laboral y la aplicación que tiene entre la relación laboral del empleador y trabajador. La intangibilidad tiene como principal objetivo que los derechos de los trabajadores no sean modificados y que este principio “es la

integridad, y prohibición inexorable de palpar, quebrantar o profanar una cosa o de vulnerar un precepto, o de atentar contra alguien o contra algo” (Ossorio, 2016, pág. 78).

En la Constitución del Ecuador en el art. 326 numeral 2 establece que “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” lo que quiere decir que ningún derecho laboral será alterado o afectados por cualquier otra ley, la intangibilidad se compone del amparo a los derechos que el trabajador tiene y que estos no derechos no seas desmejorados o que cambien para afectar los beneficios.

El principio de intangibilidad se refiere a la protección de determinados derechos o situaciones jurídicas frente a cualquier modificación o interferencia por parte de terceros. Este principio se basa en la idea de que existen derechos o situaciones jurídicas que no pueden ser alterados, modificados o afectados de ninguna manera, ya sea por la voluntad de las partes involucradas o por disposiciones legales.

Es importante destacar que el principio de intangibilidad no es absoluto y puede tener excepciones. En casos ciertos, la ley o los tribunales pueden permitir la modificación de derechos o situaciones jurídicas en circunstancias especiales, como por razones de interés público o cuando existen disposiciones legales específicas que permiten cambios bajo ciertas condiciones.

En el ámbito del derecho laboral, el principio de intangibilidad se refiere a la protección de los derechos adquiridos por los trabajadores. Este principio se basa en la idea de que una vez que se fundamentan las condiciones laborales y los beneficios para un empleado, estos no pueden ser modificados de forma unilateral por el empleador, salvo en ciertas circunstancias y bajo ciertos requisitos legales.

La intangibilidad implica que los trabajadores tienen derecho a mantener las condiciones laborales y los beneficios adquiridos a lo largo de su relación laboral, a menos que existan razones válidas y justificadas para modificarlos. Estas razones suelen estar relacionadas con cambios en la situación económica o productiva de la empresa, reestructuraciones organizativas o condiciones excepcionales que afectan la viabilidad del negocio.

El principio de intangibilidad busca evitar la arbitrariedad por parte del empleado y proteger los derechos de los trabajadores. Es un mecanismo de estabilidad y seguridad laboral que garantiza la continuidad de las condiciones pactadas inicialmente, impidiendo cambios que puedan perjudicar a los empleados sin justificación válida.

Es importante destacar que el principio de intangibilidad puede variar en su alcance y aplicación según el sistema legal y la legislación laboral de cada país. En algunos casos, puede estar consagrado en leyes específicas, convenciones colectivas o jurisprudencia.

En 2008, se promulgó una nueva Constitución en Ecuador que marcó un hito importante en la protección de los derechos laborales. En este texto constitucional, se establece el principio de intangibilidad de los derechos laborales, que garantiza que los derechos adquiridos por los trabajadores no pueden ser reducidos o eliminados, y que cualquier cambio en las condiciones laborales debe ser resultado de una negociación colectiva y respetar los derechos fundamentales de los trabajadores.

Este principio de intangibilidad de los derechos laborales ha sido respaldado por una serie de reformas laborales posteriores, que buscan fortalecer la protección de los trabajadores y promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Sin embargo, a pesar de estos avances, los desafíos persisten en la implementación efectiva de los derechos laborales y la erradicación de la explotación y el trabajo precario en Ecuador.

#### **2.1.14 Principio pro-operario**

Los derechos laborales nacen con el objetivo de salvaguardar la integridad de los trabajadores y protegerlos ante la vulnerabilidad que presentan frente al empleador. Desde tiempos antiguos se ha notado la brecha existente entre un trabajador y un empleador, una clara distinción de poder entre ambos, dentro de la relación laboral se considera al trabajador como un ser desprotegido debido a su condición económica y a su postura limitada de poder.

Según Caldera Rodríguez el derecho laboral comprende a: “Normas jurídicas se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”. (pag. 76)

De acuerdo con Caldera el derecho laboral está compuesto por normas jurídicas de carácter social ya que abarca derechos colectivos personas, se centra en garantizar los derechos de los trabajadores y en proteger su dignidad e integridad.

La constitución del Ecuador denomina al trabajo como un deber social y busca que este no sea vulnerado, un mecanismo de control que tiene para salvaguardar estos derechos es el

principio pro operario tal como está establecido en Art. 326 numeral 3 de la norma ya antes mencionada:

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. (Constitución, 2008)

Como lo establece el artículo anterior los derechos labores se sustentan en una serie de principios uno de los cuales es el in dubio pro operario, este principio se hace presente cuando existe dudas dentro de las disposiciones legales, es decir, que busca la protección de los trabajadores y otorga un amparo protector a la parte más débil de la relación laboral. Lo anterior dicho, así como lo sustenta la Constitución también está respaldado por el Código de trabajo en su Art. 7:

Art.7.- Aplicación favorable al trabajador. - En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán el sentido más favorable a los trabajadores.

La etimología del término pro-operario proviene del latín operari que significa operario o también conocido como el principio jurídico que busca la aplicación de las normas más favorable al trabajador, este principio tiene similitud al indubio pro reo y otros principios con objetivos similares, es decir, buscan equilibrar la balanza y proteger a las personas más débiles y vulnerables.

Si en una determinada norma existen múltiples sentidos para su interpretación, el juez debe usar su sano criterio para resolver dicho problema y en ahí donde actúa el principio pro operario, el cual determina que al existir dudas se debe aplicar la más favorable al trabajador. Este principio trata de cierta forma facilitar la toma de decisión y que el juez pueda dar su resolución, este principio se aplica en normas de la misma materia ya que al tratarse de normas de diferente jerarquía se toma a la de mayor jerarquía según la escala establecida en la Constitución del Ecuador.

### **2.1.15 Progresividad de derechos en Ecuador**

El principio de progresividad nace en el derecho internacional debido a la necesidad existente de un principio que proteja los derechos humanos, ya que no solo se buscaba erradicar los abusos que se cometían en diferentes países hacia las personas, sino que

también se esperaba que existiera un desarrollo y progreso en la protección de derechos humanos.

La progresividad de derechos funciona como un mecanismo de protección sobre los derechos laborales, para así garantizar que no exista una regresividad ante todo lo que han avanzado los trabajadores en la lucha para la creación de sus derechos, sino que ayuden a diezmar los derechos ya establecidos a favor de los trabajadores y que estos han ayudado con el avance de la sociedad.

Dentro del ordenamiento jurídico es la Constitución del Ecuador quien está por encima de cualquier otra norma, sin embargo, los tratados internacionales que reconozcan derechos más favorables podrán prevalecer por encima de la Constitución. En el Ecuador los derechos se rigen bajo el principio de progresividad, tal como está establecido en el Art. 11 numeral 8 de la Constitución:

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos. (Constitución, 2008)

La Constitución del Ecuador garantiza un desarrollo en los derechos de cada persona y esto incluye a los laborales, es decir, que los derechos se deberán desarrollar de manera progresiva siguiendo el principio que se está tratando, guiándose de otras normas o de jurisprudencias que sirvan para aclarar las ideas de los legisladores. En caso de existir normas de carácter regresivo serán consideradas de carácter inconstitucional, ya que estaría menoscabando el ejercicio de los derechos.

## **2.2 Marco legal**

### **2.2.1 Constitución de la República del Ecuador**

El Ecuador a lo largo de su historia como republica ha pasado por una serie de conflictos sociales dentro de los cuales resalta la crisis política que ha vivido el país, lo que ha conllevado que el Estado no tenga una norma constitucional sólida y estable sino más bien ha tenido que pasar por un proceso de transformación en la norma, lo que provocó que el Ecuador hasta la actualidad pasara por un total de veinte constituciones las cuales han sido el resultado del desarrollo histórico por el que ha pasado el Estado ecuatoriano.

La Constitución de 1998 y la del 2008 tienen un elemento distintivo que las caracteriza de las anteriores ya que a diferencia de sus predecesoras estas dos últimas Constituciones del Ecuador fueron elaboradas por Asambleas Constituyentes, sin embargo, la del 2008 que se encuentra actualmente en vigencia también recibió la aprobación de la ciudadanía ecuatoriana a través del referéndum dado el 28 de septiembre de 2008. Esta nueva Constitución trajo consigo nuevos factores económicos, sociales y políticos que fueron el resultado de distintos escenarios históricos, lo que se detalla en la nueva Constitución de Montecristi son elementos que se relacionan al área ecológico, social, laboral, intercultural, plurinacional. laico, entre otros, los cuales han sido medios para la obtención de un mejor estado garantista de los derechos humanos superando por mucho a las demás constituciones por las que ha tenido que pasar el Ecuador.

Para que la Constitución del 2008 entrara en vigor tuvo que pasar por una serie de procesos que permitieron su elaboración y posteriormente su ejecución comenzando por el 24 de julio del 2008, fecha en donde la Asamblea Constituyente aprueba la Constitución marcando un nuevo hito en la historia de la sociedad ecuatoriana, en septiembre del mismo año la ciudadanía mediante referéndum aprobó la nueva Constitución y el 20 de octubre del 2008 entro en vigencia tras ser publicada en el Registro Oficial 449.

La constitución de Montecristi abarca nuevos términos relacionados al desarrollo humano y a los derechos del medio ambiente, esta nueva Constitución marcó un nuevo hito en la historia del Ecuador dentro de su articulado se establecen derechos protectores para los trabajadores los cuales protegen y garantizan su integridad y bienestar. Dentro del tema a estudiar se resaltan artículos que son esenciales para el desarrollo de los trabajadores:

Art. 1.- El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada.

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.

Los recursos naturales no renovables del territorio del Estado pertenecen a su patrimonio inalienable, irrenunciable e imprescriptible.

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.

8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.

Art. 33.- 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.

Un punto importante dentro de la actual Constitución del 2008 es el papel que desempeña el pueblo y la soberanía que este adquiere dentro de lo que involucra el desarrollo social, y como está establecido en el artículo 1 de la norma antes mencionada el Ecuador es un Estado Constitucional de derechos y justicia lo que garantiza la protección de derechos constitucionales, también salvaguarda la protección de los derechos humanos, prioriza el bienestar y la seguridad del pueblo. Dentro de la constitución se constituyen principios que son de gran importancia para determinar la forma en la que debe ejercerse y aplicarse los derechos, por lo que los principios deberán ser aplicados e interpretados en la medida que, en conjunto con el resto de los principios y normas, permitan una solución óptima y armónica en cada situación.

Tal como está establecido en el artículo 11 el contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas y que será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos, exige que los derechos sean desarrollados progresivamente, esto es, ampliando su margen y ámbito de protección, a la vez que se prohíbe un menoscabo o disminución de su contenido. Como se mencionó los derechos están protegidos por el principio de progresividad dentro del cual está prohibida

la regresividad y podrá ser tomado como inconstitucional tal como lo establece el numeral 8 del artículo 11, es decir, no se puede admitir una regresión al goce de los derechos para que así las políticas públicas y los servicios que permiten el goce de los derechos, como la inversión en educación o salud, así como también las instituciones que lo proveen no pueden disminuir en cuanto a la inversión que reciben, ni privar a quienes gozan de aquello.

La constitución toca un punto importante en el artículo 33 y es el derecho al trabajo el cual es nombrado como un deber social encargado de fortalecer la economía y ayudar en el crecimiento social de la sociedad, también asegura proteger la dignidad de las y los trabajadores, esta protección y garantías de derechos ha sido el resultado de luchas que han tenido que pasar los trabajadores para obtener avances jurídicos de gran relevancia dentro la constitución ecuatoriana.

## **2.2. Código del Trabajo**

En Ecuador fue de gran necesidad crear una normativa que regule las relaciones entre el empleador y trabajador del sector privado y así mismo a los pensionados en el país. A continuación, se presenta un resumen de la historia que ha desarrollado el Código de Trabajo en Ecuador:

- La ley de la reglamentación de horas y días de trabajo en la industria y en el comercio apareció en 1903 siendo la primera norma laboral.
- El Código de Trabajo tiene origen juliano, es decir que, durante la Revolución Juliana se estableció la legislación laboral que regulaba en un inicio la duración de la jornada laboral, los descansos semanales, jubilación, los trabajos que realizaban los menores de edad y las mujeres embarazadas, así mismo la protección de la maternidad, etc. Todo esto fue una buena base para constituir un Código regulador de las relaciones laborales el cual se promulgó en el año 1938.
- Entre los años de 1980 y 1990, gracias a la liberación económica ecuatoriana hubo reformas laborales.

El Código de Trabajo ecuatoriano ha tenido significativos cambios a lo largo de su historia y vigencia con la finalidad de garantizar los derechos de los trabajadores y así mismo las obligaciones que estos deben de cumplir, como también los empleadores deben de cumplir con lo establecido en la ley.

Se debe tener en cuenta que, el Código de Trabajo presenta características que se mencionaran a continuación con la finalidad de que se entienda la importancia que tuvo desde su formación:

1. Garantiza la libertad de trabajo, quiere decir que cada persona es libre y tiene derecho de trabajar en la profesión u oficio que desee desempeñar.
2. Normas de contratación, establecen aspectos que favorecen al trabajador como la contratación, la remuneración que este va a adquirir, la duración del contrato, las prestaciones sociales, entre otros.
3. Irrenunciabilidad de los derechos, bajo este principio los derechos laborales son irrenunciables, lo que significa que los trabajadores no pueden ni deben de renunciar o ceder sus derechos.
4. Protección judicial, mecanismo que funciona en protección de los derechos laborales, garantizando el acceso a la justicia.

En este estudio los artículos relacionados a la investigación realizada serán expuestos a detalle y de manera explícita a continuación:

Art. 1.- **Ámbito de este Código.** - 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.

Art. 7.- **Aplicación favorable al trabajador.** - En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

Art. 635.- **Prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos.** - 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.

En Ecuador, el Código del Trabajo vigente permite entender los distintos elementos y aspectos legales de los derechos que tienen los trabajadores dentro de la sociedad, especialmente de la relación que mantiene con el empleador. En el artículo 1 de la norma antes mencionada especifica a quien va dirigida y en que ámbitos regulando esa relación que se genera entre un empleador y trabajador, en el cual se aplica a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo también pueden ser encontradas en

las leyes especiales o en los convenios internacionales ratificados por el Ecuador las cuales son aplicadas en los casos específicos a los que se refieran.

En cuanto a lo establecido en el artículo 7 del Código de Trabajo, en caso de que exista duda sobre el alcance de aquellas disposiciones legales, reglamentarias o de las contractuales dentro de la materia laboral, los funcionarios judiciales o administrativos las aplicaran en el sentido más favorable a los trabajadores, otorgando el amparo a la parte más frágil del contrato de trabajo.

Los derechos que les pertenecen a los trabajadores pueden ser reclamados durante la relación laboral o inclusive después de haberla concluido pero así mismo la ley determina un tiempo prudencial para que estos derechos puedan ser reclamados, así como se establece en el artículo 635 ibídem, los que se genere dentro de una relación laboral sean por contratos o actos tienen un tiempo de 3 años para que prescriban que son contados desde que se termina o concluye la relación laboral, este tiempo puede ser interrumpido por cualquier acción realizada por el trabajador.

### **2.3 Marco conceptual**

**Relación laboral:** una relación laboral es la interacción entre un empleado y un empleador en el contexto del trabajo, donde se establecen acuerdos sobre trabajo, salario y responsabilidades.

**Trabajador:** persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo.

**Empleador:** persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo.

**Fungir:** el verbo "fungir" es sinónimo de "desempeñar" o "ejercer" y se utiliza principalmente en el contexto de asumir una función, responsabilidad o carga específica. Cuando alguien "funge" en un papel o posición, significa que está llevando a cabo las tareas y responsabilidades asociadas con ese rol. Por ejemplo, si una persona "funge como presidente de una organización", significa que está desempeñando el papel de presidente y desempeñando las funciones y deberes relacionados con esa posición.

**Fenece:** el verbo "fenece" se utiliza para indicar que algo llega a su fin, termina o expira. Es sinónimo de "finaliza" o "concluye". Puede referirse a la finalización de un contrato, un

período de tiempo, una vida o cualquier otra cosa que tenga un punto de culminación o cierre. Por ejemplo, "El plazo para entregar el proyecto fenece mañana" significa que el tiempo para presentar el proyecto termina o vence mañana.

**Inexorable:** el término "inexorable" se utiliza para describir algo que es imposible de detener, cambiar o influir, generalmente en el contexto de un proceso o una situación que avanza implacablemente sin importar los esfuerzos contrarios. En otras palabras, algo que es "inexorable" es inevitable y no se puede evitar o modificar, sin importar cuánto se intente. Puede referirse a la inevitabilidad de eventos, el curso de la naturaleza o el desarrollo de situaciones que no ceden ante la resistencia.

**Prescripción laboral:** período de tiempo durante el cual un empleado o ex empleado puede presentar una demanda o reclamación laboral contra su empleador en relación con asuntos laborales, como salarios no pagados, despidos injustificados, acoso laboral, entre otros.

**Indemnizaciones laborales:** se trata de un tipo de compensación monetaria que el patrón debe pagar en caso de que un accidente o riesgo de trabajo provoque algún tipo de incapacidad o incluso la muerte del trabajador.

**Seguridad jurídica:** es la certeza que tienen los sujetos de derecho de que su situación jurídica solo podrá ser modificada mediante procedimientos establecidos previamente que garantizarán sus derechos. Constituye la traducción práctica de la eficacia de las normas como reguladoras de conductas.

**Obligación natural:** son obligaciones naturales las que partiendo de la idea de un deber son aceptadas por el derecho natural, no por el civil, si bien éste protege los efectos civiles: singularmente, la irrepetibilidad de lo pagado.

**Acuerdo entre partes:** contratos y convenios son acuerdos de voluntades suscritos entre dos o más partes, siendo estas personas jurídicas o naturales, a través de los cuales se obligan recíproca o conjuntamente sobre materias o cosas determinadas, a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas. Sin perjuicio del detalle de las diferencias que se encuentran en la ley y la jurisprudencia, en términos generales, el contrato se caracteriza por ser un acuerdo de voluntades que obliga a una de las partes a cambio de una contraprestación, mientras en virtud del convenio las partes aúnan esfuerzos para lograr un objetivo de interés común, con obligaciones equivalentes y recíprocas.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1 Diseño de investigación**

El presente trabajo investigativo titulado “La sentencia de la Corte Constitucional No 024-15-SIN-CC y la Prescripción de las Acciones Provenientes de Actos y Contratos Laborales” se realizó mediante la investigación cualitativa el cual permitió analizar las variables planteadas en el planteamiento del problema y se realizó mediante, la interpretación y análisis de los diferentes objetos de estudios utilizando factores como lo son la normativa y la doctrina, con la finalidad de corroborar la teoría planteada dentro del presente trabajo.

Dentro de este estudio investigativo se utilizó la comprensión subjetiva que permitió llegar a un mejor conocimiento y entendimiento sobre la prescripción en el ámbito laboral establecido en el art. 635 del Código de Trabajo y el limitante del ejercicio de la capacidad derechos en la sentencia No 024-15-SIN-CC, con el objetivo de mostrar la problemática.

#### **Tipo de investigación**

En el presente trabajo investigativo se utilizó la investigación exploratoria, la cual tiene como principal objetivo la recolección de datos que sirvieron para adquirir una mejor comprensión en el tema a investigar, tomando como principal tema a analizar la Sentencia No 024-15-SIN-CC en la relación con la prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos y los diferentes cuerpos normativos que son considerados objetos de estudio dentro de esta investigación. Se utilizó medios exploratorios tales como: la norma, la doctrina, entrevistas a jueces y profesionales del derecho.

#### **3.2 Recolección de la información**

##### **Población**

La población hace referencia a un conjunto de individuos, elementos o entidades que serán objetos de estudio dentro de una investigación, en este presente estudio investigativo se tomó

en consideración las normas ya antes señaladas en el tipo de investigación, es decir la Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo, así mismo consideró como población a los Jueces Multicompetentes y a los profesionales del derecho inscritos en el foro de abogados. A continuación, se detalla de una mejor manera mediante una tabla las consideraciones de la población para la respectiva investigación.

**TABLA # 4**  
**POBLACIÓN**

Nº	DESCRIPCION	CANTIDAD
1	Jueces Multicompetentes del Ecuador	240
2	Abogados del Ecuador	96.926
3	Constitución de la República del Ecuador	1
4	Código del Trabajo	1
5	Total	97.168

**ELABORADO:** Arelys Villón – Ivanna Proaño

### **Muestra**

Dentro del presente trabajo de investigación titulado como “La sentencia de la Corte Constitucional No 024-15-SIN-CC y la Prescripción de las Acciones Provenientes de Actos y Contratos Laborales” se utilizó una muestra no probabilística, que Judith Scharager (2001) lo define de la siguiente manera:

En este tipo de muestras, también llamadas muestras dirigidas e intencionales, la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las condiciones que permiten hacer el muestreo (acceso o disponibilidad, conveniencia, etc); son seleccionadas con mecanismos informales y no aseguran la total representación de la población.

Para la realización de este trabajo de investigación se utilizó una muestra no probabilística por conveniencia, ya que al tratarse de un tema de estudio referente a normas como lo son el Código de trabajo y la Constitución de la República del Ecuador que rigen de igual manera en todo el territorio del Ecuador, solo se consideró una parte representativa de la población como muestra, la cual servirá para el análisis de información del objeto de estudio.

**TABLA # 5**  
**MUESTRA**

Nº	DESCRIPCION	CANTIDAD
1	Jueces Multicompetentes del Ecuador	1
2	Abogados del Ecuador	3
3	Constitución de la República del Ecuador	1
4	Código del Trabajo	1
5	Total	6

**ELABORADO:** Arelys Villón – Ivanna Proaño

## **Métodos de investigación**

En términos simples los métodos de investigación son procedimientos que permitirán obtener un fin predeterminado, Rina Aguilera (2013) define a los métodos de investigación como medios que permitirán obtener una verdad y llegar a conclusiones orientándose en análisis investigativos.

Los métodos de investigación pueden valorarse como un conjunto de procedimientos ordenados que permiten orientar la agudeza de la mente para descubrir y explicar una verdad. Su utilidad consiste en que tienden al orden para convertir un tema en un problema de investigación y llevar a cabo la aprehensión de la realidad (pag.86).

Los métodos de investigación son herramientas que permitieron obtener mejores resultados dentro del proceso investigativo, en donde se utilizaron técnicas para la recolección de los diferentes datos que fueron necesarios para llegar a un análisis y obtener conclusiones del tema planteado. En el presente trabajo de investigación se utilizaron tres tipos de métodos los cuales fueron: el método analítico, exegético y deductivo, cada uno de ellos será explicado a continuación:

### **Método Analítico**

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó el método analítico, el cual permitió establecer una idea relevante e identificar si es verdadera o falsa, utilizando técnicas como lo es la entrevista que permitieron obtener un análisis más preciso y exhaustivo referente a las variables puestas en investigación, el cual se basó en el uso de la lógica y el razonamiento para comprender la estructura y las interacciones de los elementos de estudio que es la Sentencia de la Corte Constitucional No 024-15-SIN-CC y la Prescripción de las Acciones Provenientes de Actos y Contratos Laborales, esto implicó la descomposición del problema para que fue analizado y de esta manera facilitó el entendimiento del problema planteado.

El método analítico es una herramienta muy valiosa para la investigación y también permitió llegar a conocer más a fondo sobre lo establecido en el Código de trabajo y la Constitución, este método también busca la abstracción para obtener una visión completa de lo estudiado, es especialmente útil por lo que como parte fundamental tiene la deducción, en donde a partir de conocimientos o premisas se extrae una conclusión lógica, aportando claridad a la investigación y dejando un enfoque detallado y estructurado que conduce a soluciones efectivas y fundamentadas.

## **Método exegético**

Para Víctor Anchondo (2012) en la revista denominada métodos de interpretación jurídica, menciona lo siguiente sobre el método exegético:

Este método, denominado por algunos como exegético, se propone encontrar el sentido de una norma o de una cláusula en el texto de las mismas. Es decir, a partir de su literalidad, se atribuye un significado a los términos empleados en la redacción por el legislador o por los con tratantes. Con ayuda de las reglas gramaticales y del uso del lenguaje, se indaga el significado de los términos en que se expresa una disposición normativa (pag. 37).

El Método Exegético es uno de los más conocidos y utilizados dentro del campo jurídico, ya que tiene como objetivo principal la interpretación de las normas jurídicas, este método dentro del tema del trabajo de investigación fue de gran importancia y ayudó a llegar a una mejor comprensión de lo que está estipulado dentro de la legislación ecuatoriana en los diferentes cuerpos normativos que son objetos de estudio dentro de esta investigación, tal como lo son el Código de trabajo y la Constitución.

## **Método deductivo**

El método deductivo es una forma de razonamiento y análisis que permite llegar a conclusiones particulares referente al tema de investigación partiendo de generalidades dentro de la hipótesis planteada, José Luis Abreu (2015) define el método deductivo de la siguiente manera:

El método deductivo permite determinar las características de una realidad particular que se estudia por derivación o resultado de los atributos o enunciados contenidos en proposiciones o leyes científicas de carácter general formuladas con anterioridad. Mediante la deducción se derivan las consecuencias particulares o individuales de las inferencias o conclusiones generales aceptadas (pag. 210)

En el presente trabajo de investigación que tiene como tema “La sentencia de la Corte Constitucional N° 024-15-SIN-CC y la Prescripción de las Acciones Provenientes de Actos y Contratos Laborales” se utilizó el método deductivo para obtener información relevante que permitió llegar a conclusiones particulares a base del análisis de teorías jurídicas y de las normas ya antes mencionadas que fueron utilizadas dentro de esta investigación.

## **Técnicas e instrumentos de investigación**

Las técnicas e instrumentos de investigación son parte fundamental para la realización de un trabajo investigativo, estas técnicas comprenden a un conjunto de herramientas que son

utilizadas para la recolección de datos e información necesarias para alcanzar los objetivos planteados dentro del desarrollo de la investigación. Para Elsy Martínez (2020) las técnicas de investigación se las puede definir de la siguiente manera:

Las técnicas son los recursos o procedimientos concretos de los que se vale el investigador para acercarse a los hechos, acceder a su conocimiento y lograr obtener la información. Se constituyen en el conjunto de mecanismos, medios o recursos dirigidos a recolectar, conservar, analizar y transmitir los datos de los fenómenos sobre los cuales se investiga. (pag. 22)

De esta definición se destaca la manera en el que el investigador obtiene la información utilizando diferentes mecanismos de recolección de datos que permitirán que obtenga una mayor facilidad de análisis dentro del objeto de estudio. Algo importante a destacar es la importancia de los instrumentos dentro de cada técnica de investigación, ya que ellos son el medio por el cual se realizan las técnicas.

Para que los métodos antes planteados cumplan con sus objetivos fue indispensable la aplicación de diferentes técnicas e instrumentos que permitieron obtener los datos necesarios dentro de la presente investigación. Estas técnicas de investigación ayudaron a realizar un correcto análisis y a comprender de mejor manera la información obtenida mediante libros, revistas, artículos científicos, tesis, doctrinas, de igual manera se realizaron entrevistas para la recolección de información necesaria y especializada, lo que ayudó a cumplir con los objetivos de estudio. Al utilizar los métodos o técnicas de investigación se obtuvo una visión más completa y precisa del tema a tratado.

### **Fichas bibliográficas**

Consiste en recopilar información a partir de fuentes escritas, ya sean libros, informes, artículos científicos, revistas, doctrina y las normas que son objeto de estudio dentro del presente trabajo investigativo, para César Bernal (2000) este tipo de técnica se basa en “la elaboración del marco teórico del estudio. Para una investigación de calidad, se sugiere utilizar simultáneamente dos o más técnicas de recolección de información, con el propósito de contrastar y complementar los datos” (pág. 194).

En el presente trabajo investigativo los datos recolectados se encuentran recopilados dentro de la bibliografía con el propósito de prevenir el plagio y dar el reconocimiento al autor o a la fuente de información donde se extrajo la información obtenida referente a los distintos temas abordados.

## Entrevista

La entrevista es una técnica utilizada dentro de la investigación cualitativa, se basa en un tipo de conversación ya antes planificada en donde se ponen en manifiesto una serie de preguntas dirigidas hacia un grupo específico de personas con el propósito de obtener información que servirán como sustento dentro de la investigación, tal como lo define Emma Ramos (2008) en su libro métodos y técnicas de investigación:

La entrevista es una técnica de recopilación de información mediante una conversación profesional, con la que además de adquirirse información acerca de lo que se investiga, tiene importancia desde el punto de vista educativo; los resultados a lograr en la misión dependen en gran medida del nivel de comunicación entre el investigador y los participantes en la misma (pág. 19).

Como bien se manifiesta esta entrevista puede ser con preguntas ya planeadas o no, dentro del trabajo investigativo se emplearon una serie de preguntas que fueron planificadas y dirigidas a un grupo específico, que sirvieron para conocer su punto de vista dentro del tema planteado en materia laboral.

**TABLA #5**

### TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Técnicas	Instrumentos
Fichas bibliográficas	Bibliografías
Entrevista	Guía de entrevistas

**Elaborado:** Arelys Villón - Ivanna Proaño

### 3.3 Tratamiento de la información

Para la recopilación de los datos que fueron necesarios dentro de la investigación se tuvo que recurrir al trabajo de campo en donde se utilizaron los instrumentos ya descritos con anterioridad dentro del presente trabajo, en los instrumentos se encontraban las entrevistas y el estudio de la norma que sirvieron como objeto de estudio, los cuales fueron aplicados a un grupo específico de personas que se identificaron en la población y posteriormente seleccionados en la muestra.

Uno de los instrumentos que se utilizó fue la entrevista, las cuales fueron realizadas de manera personal a tres abogados especializados en materia laboral. Estas entrevistas fueron realizadas a través de la guía de entrevista que ayudaron a la recopilación de información y obtención de datos, el uso de las entrevistas permitió que se obtuviera un mejor acercamiento

con los profesionales del derecho laboral, se procedió con la grabación en audio utilizando dispositivos móviles con el objetivo de obtener datos más precisos para la elaboración de las conclusiones sobre el tema que se investigó.

### 3.4 Operacionalización de las variables

Operacionalización de variables						
Título	Variables	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica
La prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos	La prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos.	La prescripción es un modo de adquirir o extinguir las acciones o derechos, en el Art. 635 del Código de trabajo se menciona la prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos, en dicho artículo se establece un tiempo límite de años para que los derechos laborales puedan prescribir.	La prescripción en el ámbito laboral	Efectos de la prescripción	¿Considera que la prescripción de la acción laboral afecta a los derechos laborales y si es así de qué forma?	Guía de entrevista-Juez
				Límites de la prescripción	¿A su criterio la prescripción establecida en el Art, 635 del Código de trabajo se encuentra limitada o puede ser ejercida sobre todos los derechos laborales de los ex trabajadores o trabajadores del sector público o privado?	Guía de entrevista-Juez
				Interrupción de la prescripción	Forma de interrumpir la prescripción	Ficha bibliográfica
				La prescripción y caducidad	Diferencia entre prescripción y la caducidad	Ficha bibliográfica
				Procedimiento para la defensa técnica en casos de prescripción	¿Cómo prepararía la defensa técnica de un ex trabajador que se le ha cumplido la prescripción de su acción laboral, así mismo que principios constitucionales y por qué?	Guía de entrevista – Abogados
			Código de Trabajo	La prescripción en el Art. 635	¿Cree usted que el Art. 635 del Código de Trabajo se rige a lo establecido en la Constitución con relación a los derechos laborales?	Guía de entrevista - Juez
	Sentencia No 024-15-SIN-CC	En la sentencia N° 024-15-SIN-CC que es objeto de estudio se señala que el artículo 635 que se impugna es parte del Código del Trabajo, cuerpo legal publicado en el suplemento N.° 167 del Registro Oficial del 16 de diciembre de 2005, dicho artículo guarda relación	Ejercicio de la capacidad	Derechos laborales del trabajador	¿Cree que el tiempo establecido en el artículo 635 del código de trabajo es suficiente para que el trabajador pueda hacer uso de su capacidad de goce de sus derechos laborales?	Guía de entrevista - Abogado
					¿Cree que el principio del pro trabajador se garantiza con el límite del ejercicio?	Guía de entrevista - Abogado
				Posibles soluciones en relación con la prescripción	¿Usted ha aplicado la sentencia de la Corte Constitucional N° 024-15-SIN-CC en sus fallos?	Guía de entrevista – Jueces

		<p>con lo dispuesto en la Constitución de la República de 2008 en el artículo 132 y siguientes, dentro de la sentencia se establece que no existe vulneración de derechos sino más bien se está limitando el tiempo para su reclamación, tampoco se está ante una acción u omisión normativa que impida directamente el ejercicio del derecho laboral, puesto que deja el lapso de tres años para que se lo ejercite, más aún, cuando el planteamiento de la reclamación depende de la única voluntad de quien se crea afectado.</p>		<p>Tiempo establecido en el Art. 635 del Código de Trabajo</p>	<p>¿Cree que se limita el ejercicio de las acciones laborales una vez que fenece el tiempo establecido de tres años de conformidad con lo establecido en el artículo 635 del código de trabajo?</p>	<p>Guía de entrevista – Abogados</p>
--	--	--	--	--	---	--------------------------------------

**Elaborado:** Arellys Villón - Ivanna Proaño

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados

##### 4.1.1 Entrevista dirigida a Ab. José Luis Rivadeneira especialista en materia laboral de la Provincia de Santa Elena

Entrevistado: Ab. José Luis Rivadeneira

Lugar de la entrevista: La libertad – Despacho del Abogado

Fecha: 31 de octubre del 2023

#### 1.- ¿Cree que se limita el ejercicio de las acciones laborales una vez que fenece el tiempo establecido de tres años de conformidad con lo establecido en el art. 635 del Código de Trabajo?

El tema de la prescripción es un tema bastante interesante dentro del cual se pueden confundir ciertas cosas, en la norma artículo 635 del Código de trabajo establece el tema de la prescripción de la acción que tiene el trabajador, para poder ejercitar una acción judicial, en el código de trabajo se establece tres años para poder ejercitar su derecho, es decir, la reclamación que tengan en la relación laboral, y tiene su razón de ser porque no podría esperar de por vida, es por eso que la mayoría de las acciones prescriben en tres años a excepción de acciones como título ejecutivo que estas prescriben en cinco años así como también las acciones en el campo civil como lo es los derechos de herederos que prescriben en quince años.

#### 2.- ¿Cómo prepararía la defensa técnica de un extrabajador que se le ha cumplido la prescripción de su acción laboral, así mismo que principios constitucionales y por qué?

Si ya surgió la prescripción, hay que tener en cuenta que la prescripción se da a partir del último contacto que tuvo el trabajador con el empleador, hay que tomar en cuenta si el

trabajador hizo una reclamación administrativa, es decir hubo una interrupción, si se dio este proceso aun no comienza a correr la prescripción así la relación laboral ya haya terminado una vez terminada la acción comienza a contar los tres años, si esto pasara se podría preparar una defensa técnica porque se podría alegar que existe una interrupción de la prescripción, si en caso ya han pasado los tres años es absurdo que un abogado pretenda plantear una acción, cuando se trata del tema de prescripción no hay duda, transcurrido el tiempo ya no hay nada que se pueda hacer.

**3.- ¿Cree que el tiempo establecido en el art. 635 del código del trabajo es suficiente para que el trabajador pueda hacer uso de su capacidad de goce de sus derechos laborales?**

En el tema laboral, hay dos clases de prescripción la del código de trabajo y la de la LOSEP, en el caso de la LOSEP es de 90 días y en el caso del Código de trabajo es de tres años, para mi criterio no limita el derecho del trabajador porque tres años es suficiente para que una persona pueda ejercer sus derechos, si no lo hace no es por recurso ya que la norma Constitucional establece la gratuidad de la justicia, significa que para poder ejercitar una acción un trabajo no necesita dinero, entonces si no lo hace en tres años significa que el trabajo no quiere hacerlo por gratitud al empleador o a lo mejor en intima cuantía lo que vaya a sacar, o la mejor porque no está seguro que efectivamente merezca esos derechos, por lo que es tiempo suficiente para el trabajador pueda reclamar sus derechos, también al dejarse sin tiempo límite se estaría corriendo el riesgo de la prueba.

Si ya surgió la prescripción, hay que tener en cuenta que la prescripción se da a partir del último contacto que tuvo el trabajador con el empleador, hay que tomar en cuenta si el trabajador hizo una reclamación administrativa, es decir hubo una interrupción, si se dio este proceso aun no comienza a correr la prescripción así la relación laboral ya haya terminado, una vez terminada la acción comienza a contar los tres años, si esto pasara se podría preparar una defensa técnica porque se podría alegar que existe una interrupción de la prescripción, si en caso ya han pasado los tres años es absurdo que un abogado pretenda plantear una acción, cuando se trata del tema de prescripción no hay duda, transcurrido el tiempo ya no hay nada que se pueda hacer.

#### **4.- ¿Cree que el principio del pro trabajador se garantiza con el límite del ejercicio?**

Con relación al principio pro operario, estrictamente hablando no se garantiza pero no porque la norma no lo exprese o no contemple esa figura como una figura base del trabajador para efectos de proteger los derechos, sino que no se garantiza por el sistema judicial, es decir, que los operadores de justicia no ejercen esa potestad que tienen de fallar a favor del trabajador cuando están obligados a hacerlo porque si llegan a tener dudas no fallan a favor del trabajador, en materia laboral los jueces generan a veces una duda pero no la generan a favor del trabajador sino a favor de la causa y no resuelven, el indubio pro operario dentro de las audiencias no se ejercita como debería.

Los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad nacen para que el trabajador ejercite sus derechos, pero lo tienen que hacer dentro del espacio del tiempo que la ley le da, dentro de aquello operan estos principios, por lo que no se está limitando el ejercicio de los derechos y además está sirviendo para que las partes accionen.

El Ab. José Luis Rivadeneira hace referencia a la prescripción como un tema de suma relevancia y de gran importancia, al plantearle las preguntas supo manifestar su punto de vista en relación con la prescripción diciendo que la norma establece un tiempo prudencial para que los trabajadores puedan hacer uso de sus derechos, si bien es cierto el Código de trabajo es una norma garantista de los derechos laborales que no prohíbe el goce de los derechos, también se encarga de que no exista un abuso de estos derechos por lo que es bueno que exista la prescripción en el ámbito laboral. Dentro del presente trabajo de investigación se buscaba encontrar respuestas a la hipótesis planteado, gracias a la entrevista se pudo llegar a un conocimiento más amplio del tema a tratar y una mejor visión del problema planteado.

#### **4.1.2 Entrevista dirigida a Ab. Carlos Alcívar especialista en materia laboral de la Provincia de Santa Elena**

Entrevistado: Ab. Carlos Alcívar

Lugar de la entrevista: Santa Elena – Despacho del Abogado

Fecha: 31 de octubre del 2023

##### **1.- ¿Cree que se limita el ejercicio de las acciones laborales una vez que fenece el tiempo establecido de tres años de conformidad con lo establecido en el art. 635 del Código de Trabajo?**

No se limita el ejercicio, hay que diferenciar entre el ejercicio y el derecho, se puede ejercer el derecho a través de una acción, mediante la demanda laboral, entonces no se estaría limitando el derecho, porque si a una persona la despiden intempestivamente, es decir, sin ninguna razón, la persona despedida puede ir a trabajar a otros lugares, una vez despedido tiene el tiempo suficiente para ejercer su derecho. Se entiende que todo ciudadano conoce la ley tal como lo establece una norma en el Código Civil.

No considero que se limita, más por el contrario al no existir imprescriptibilidad del ejercicio de los derechos y al haberse establecido una temporalidad de tres años, el trabajador tiene suficiente tiempo para poder utilizar las acciones que correspondan en función del supuesto derecho que se le haya vulnerado. No creo que tres años sean insuficientes y no se contraponga la constitución, no se contrapone particularmente porque los derechos de los trabajadores consagrados en el art. 326 no hacen referencia a la imprescriptibilidad por tanto tienen limite y topes.

##### **2.- ¿Cómo prepararía la defensa técnica de un extrabajador que se le ha cumplido la prescripción de su acción laboral, así mismo que principios constitucionales y por qué?**

Dentro de una causa hay dos legitimados, el legitimado activo quien propone la acción y el legitimado pasivo el demandado, yo como abogado conocedor de la ley siguiendo el art 1 del Código Civil, la ley manda prohíbe o permita, el art 635 me dice que después de tres años ya no puedo demandar, debo de ser sensato sabiendo que esa demanda se puede caer porque el tiempo ya paso y cuando se presente la demanda fuera de ese tiempo la parte demanda va a interponer las excepciones previas a las cuales hace referencia el art 153 del

Código Orgánico General de Procesos, manifiesta que la parte accionada puede proponer las excepciones que sean necesarias y hay excepciones subsanables e insubsanables, y la prescripción es una excepción insubsanable así lo ha referido la corte nacional de justicia en una resolución que dice que cuando una acción se interponga una excepción de prescripción el juez inmediatamente debe de decir que se declara prescripto y la demanda no va a prosperar, lo que tengo que hacer yo, lastimosamente usted se demoró, si hubiera venido más temprano si procedía.

**3.- ¿Cree que el tiempo establecido en el art. 635 del código del trabajo es suficiente para que el trabajador pueda hacer uso de su capacidad de goce de sus derechos laborales?**

El tiempo es más que suficiente, si estoy de acuerdo y creo que es demasiado tiempo, porque el empleador debe de estar esperando en zozobra si lo van a demandar o no así cada año, por que esperar tres años para que el empleador pueda estar tranquilo, creo que un año es suficiente para que el trabajador pueda demandar, una demanda laboral no lleva mucho tiempo en elaborarla y la carga de las pruebas se revierte para con el patrono.

**4.- ¿Cree que el principio del pro trabajador se garantiza con el límite del ejercicio de derechos?**

No, porque el principio pro trabajador no afecta el derecho, el principio se refiere que todo lo que no conste en la norma tendrá que fallarse a favor del trabajador, el principio pro trabajador no afecta el ejercicio de las acciones que puedan ser administrativas, laboral y constitucionalmente

Análisis:

Para el Ab. Alcívar el tiempo establecido en el Código de Trabajo ecuatoriano es más que suficiente para que el empleador pueda hacer uso de sus derechos, teniendo en cuenta que la imprescriptibilidad no es un principio para los derechos laborales, lo que quiere decir que es procedente lo establecido en la ley. Enfatizando que los derechos ya no podrían ser reclamados una vez que el tiempo de tres años haya concluido, que aun dentro del tiempo que se determina se debe de realizar la citación de la demanda laboral en un tiempo prudencial y que no pase del tiempo de la prescripción para que aquella demanda pueda ser

válida y proceda como se manifiesta en la normativa. Así mismo se aclara que el principio pro trabajador no se encuentra afectado por parte de la prescripción de la acción.

#### **4.1.3 Entrevista dirigida al Ab. Eduardo Mendoza Avilés especialista en materia laboral de la Provincia de Santa Elena**

Entrevistado: Ab. Eduardo Mendoza Avilés

Lugar de la entrevista: Santa Elena – Ballenita

Fecha: 3 de noviembre del 2023

##### **1.- ¿Cree que se limita el ejercicio de las acciones laborales una vez que fenece el tiempo establecido de tres años de conformidad con lo establecido en el art. 635 del Código de Trabajo?**

Claro que se limita, no hay todavía una reforma constitucional que indique que los derechos del trabajador no prescriban, de tal manera que los derechos laborales prescriben en tres años.

##### **2.- ¿Considera que la prescripción de la acción laboral afecta a los derechos laborales y si es así de qué forma?**

Toda prescripción es afectable pero también respalda la seguridad jurídica porque las personas envejecen y hasta pueden fallecer por lo que no sería correcto esperar para siempre, teórica y lógicamente si afecta ya que por motivos de la prescripción no podría reclamar sus derechos.

##### **3.- ¿A su criterio la prescripción establecida en el Art, 635 del Código de trabajo se encuentra limitada o puede ser ejercida sobre todos los derechos laborales de los extrabajadores o trabajadores del sector público o privado?**

No a todos los derechos laborales, está limitada porque no todos los derechos laborales no prescriben, un claro ejemplo es los derechos del seguro social los cuales no prescriben como lo es los fondos de reserva, pero mientras esté vigente el código de trabajo y no haya en la constitución una disposición que establezca que los derechos laborales no prescriban se entiende que se hará lo establecido en el Código de trabajo.

La teoría de la seguridad jurídica tiene como base la prescripción de los derechos, el respeto de la cosa juzgada, es decir, que lo que se juzgó no puede ser cambiado y por último la irretroactividad de la ley lo que significa que una ley se dicta para lo venidero.

**4.- ¿Cree que el tiempo establecido en el art. 635 del código del trabajo es suficiente para que el trabajador pueda hacer uso de su capacidad de goce de sus derechos laborales?**

Existe algo denominado como obligaciones naturales, y dentro del periodo de los tres años el trabajador tiene todo el derecho de demandar, hay que tener en cuenta que la prescripción es parte universal del derecho y que es importante por muchas razones, una de estas es para que no queden derechos sin reclamar y por ende se pierdan.

**5.- ¿Cree que el principio del pro trabajador se garantiza con el límite del ejercicio?**

Si porque el espacio de tres años es una ventaja para el trabajador, de tal manera que es un beneficio para el trabajador.

Análisis:

A criterio del abogado a nivel universal la institución de la prescripción existe, pero dentro de esta hay excepciones por lo que hay algunos derechos que no prescriben, por ejemplo, el pago de fondos de reserva, es decir, que este puede ser reclamado así hayan pasado más de tres años, pero en todo caso la ley es clara y por ende existe la prescripción en materia laboral.

#### **4.1.4 Entrevista dirigida al Ab. Eduardo Benavides Juez titular Multicompetente de la Unidad Judicial Civil con sede en Cantón Santa Elena de la Provincia de Santa Elena**

Entrevistado: Ab. Eduardo Benavides León

Lugar de la entrevista: Unidad Judicial

Fecha: 10 de noviembre del 2023

##### **1.- ¿A su criterio la prescripción establecida en el Art. 635 del Código de Trabajo se encuentra limitada o puede ser ejercida sobre todos los derechos laborales?**

Como preámbulo se debe precisar que el instituto jurídico que era propio del derecho civil que ahora se aplica en otras ramas como en el derecho laboral, la prescripción constituye un mecanismo o una forma de extinción de los derechos en función de que la persona titular de los mismos no los ejerce dentro de un tiempo oportuno, en vista de estas circunstancias se consolidan situaciones jurídicas por el tema del transcurso del tiempo e inactividad de no ejercicio de derechos que una persona le asiste, entonces, en el ámbito laboral, tenemos que el Código de Trabajo prevé la existencia de este instituto jurídico que es la prescripción y la regula de manera expresa como se aplica la prescripción. Según el anunciado del art. 635 esta prescripción que contempla el artículo no es absoluta porque hay ciertos derechos laborales que tienen el carácter de imprescriptibles porque ha nacido así de pronunciamiento de órganos competentes, ejemplo de esto tenemos el beneficio laboral de la jubilación patronal, no encontramos en el texto de una ley como el Código de Trabajo diga una norma expresa como excepción en este art. 635 o cualquier otro artículo del Código de Trabajo que la jubilación patronal es imprescriptible, esa norma nace de una resolución de carácter obligatorio y general de la extinta corte suprema de justicia actual corte nacional de justicia quienes en la facultad que todavía lo contempla el Código Orgánico de la Función Judicial y en ese entonces la derogada Ley Orgánica de la Función Judicial de que creaban facultades muy suigéneris de orden legislativo al pleno de la corte nacional cuando hay duda u oscuridad de la ley, entonces se interpretaron dudas u oscuridades en cuanto la admisibilidad de la prescripción cuando se trata de beneficios laborales de la jubilación patronal, porque es un beneficio que se paga de por vida de carácter mensual a favor del trabajador y hasta un año después de su muerte a sus herederos, por lo que se debatió en el pleno de la corte suprema de justicia , llegando de esta manera admitirse esa resolución de carácter general y

obligatoria que tiene potestad de la corte suprema cuando hay duda u oscuridad de la ley, la resolución se publicó en el suplemento del registro oficial número 233 del 14 de julio de 1989, en esta resolución se crea un beneficio laboral que es de carácter imprescriptible, es un ejemplo visible de como el art. 635 del Código de Trabajo que determina la prescripción no es aplicable en el tratado de ese específico flujo laboral

**2. ¿Cree que el tiempo establecido en el art. 635 del Código de Trabajo es suficiente para que el trabajador pueda hacer uso de su capacidad de goce de sus derechos laborales?**

Si, pienso que es suficiente, la prescripción en materia civil siempre se ha dado un tiempo considerable para que opere una prescripción de derechos en función de la naturaleza de estos así lo determina el derecho civil que para poder plantear la prescripción extintiva la misma será del plazo de 10 años tratándose de acciones que deban proponerse en el ámbito de un procedimiento ordinario y de 5 años tratándose de acciones que deban proponerse en el ámbito de procedimientos ejecutivos, siempre se veía que en tiempo de prescripción en materia civil debería de ser largo en forma general y acortarse en ciertas circunstancias especiales, tenemos que los procedimientos ordinarios son los procedimientos de mas amplitud para el conocimiento de conflictos de personas por eso se le daba bastante tiempo para que las personas puedan traer a resolver sus conflictos, también hay que entender que la prescripción no nace de la arbitrariedad de la ley, sino que nace de la necesidad de que se consolide de manera firme e indiscutible derechos.

**3. ¿Usted ya ha aplicado la sentencia de Corte Constitucional No 024-15-SIN-CC en sus fallos?**

Hasta ahora en los años que llevo de Juez no he tenido la necesidad de aplicar la sentencia porque no he tenido casos particularmente en mis procesos, algún momento fui abogado en libre ejercicio y recuerdo un candidato que se promocionaba la derogación de la prescriptibilidad de los derechos de los trabajadores y eso no aconteció, tampoco he tenido casos donde la persona trabajadora o actora haya querido alegar que seria no aplicable la prescriptibilidad de los derechos laborales en razón que haya una afectación de los derechos constitucionales que es lo que se trato hacer en el fallo de que sea declarado inconstitucional el precepto de la prescripción de los derechos laborales y ya vemos que la corte lo rechazo y lo argumento, y eso no quiere decir que haya una afectación de los derechos

constitucionales el hecho es de que se ponga un límite y esto no implica una inaccesibilidad a la obtención o acceso a los órganos jurisdiccionales para que sean respecto a los derechos, tiene acceso pero para hacerlo en un tiempo oportuno de 3 años, la corte suprema desarrolla aún más el instituto jurídico. Por lo tanto, no me ha tocado específicamente que alguien haya invocado esta sentencia, pero sería interesante que si tengo un caso que hubiera algún tipo de trabajador que intente alegar que es inconstitucional esta situación de la prescripción de los derechos laborales y pretenda insinuar que hay un tipo de consulta de la corte constitucional al respecto indicarle que ya ha habido un pronunciamiento expreso con la sentencia No. 024-15-SIN-CC.

### Análisis

Bajo el criterio del distinguido Juez Benavides, destacan puntos relevantes para la investigación del tema planteado, comenzando con la consideración de la prescripción como un instituto jurídico el cual es aplicado en distintas ramas del derecho y hace aquella distinción entre la prescripción en el ámbito civil y en el laboral que es en el cual se basa el tema tratado, los derechos laborales que no han sido reclamados dentro del tiempo razonable que la ley proporciona están sujetos a que se extingan pero esto no quita aquellos derechos que se los mantiene de por vida como lo es la jubilación patronal, como es de conocimiento es un derecho que culmina con la muerte del titular y hasta un año después de su muerte, en este y otros casos particulares la prescripción no sería implementada y es por ello que la Corte Suprema de Justicia actualmente la Corte Nacional de Justicia tomo en consideración la imposibilidad de que sea prescriptible y mediante la sentencia se determina que la prescripción no es ejercida o aplicable para todos los derechos laborales de manera generalizada.

## **4.2 Verificación de la hipótesis**

Para la realización del presente trabajo se tuvo que utilizar diferentes técnicas y herramientas para la obtención de información que fueron de gran relevancia para obtención de una respuesta positiva o negativa de la hipótesis planteada dentro de este proyecto de investigación, la cual fue “La sentencia No 024-15-SIN-CC y la precepción de acciones provenientes de actos o contratos establecidas en el art. 635 del Código del Trabajo, limita la capacidad del ejercicio de los derechos laborales”.

Después de haber recolectado la información necesaria para este proyecto utilizando como método el análisis de la normativa como el Código de trabajo y la Constitución, así como también la doctrina y las entrevistas, se obtuvo como resultado una respuesta negativa de la hipótesis planteada por lo que se determina que la capacidad de ejercicio de derechos laborales no se ve limitada por la prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos.

En la sentencia No 024-15-SIN-CC se determina que el tiempo establecido dentro del Art. 635 del Código de trabajo en relación con la prescripción es prudencial para que una persona pueda ejercer sus derechos, esta idea es argumentada de igual manera en las entrevistas que fueron realizadas a los abogados y al juez multicompetente de la Provincia de Santa Elena, en donde estuvieron de acuerdo con lo manifestado en la sentencia antes mencionada, por lo que según los entrevistados el ejercicio de la capacidad de derechos no se ve limitado con el tiempo que tiene el trabajador para que sus derechos prescriban.

## CONCLUSIONES

Después de haber realizado la recolección de información pertinente y analizado los resultados obtenidos, las investigadoras del presente proyecto investigativo denominado “La sentencia de la corte constitucional No 024-15-SIN-CC y la prescripción de las acciones provenientes de actos y contratos laborales” disponen las siguientes conclusiones:

Que, los derechos laborales prescriben, sin embargo, existen excepciones dentro de la norma que son considerados como beneficios del trabajador, por ello es de gran importancia que los trabajadores estén al tanto de los plazos de prescripción establecidos en el Código de Trabajo, ya que el desconocimiento de estos plazos puede tener implicaciones legales significativas, lo que conlleva al siguiente punto,

Que, no todos los derechos laborales son prescriptibles, por ello, es de relevancia considerar la teoría de seguridad jurídica dentro del contexto de la prescripción de derechos, se entiende que la seguridad jurídica tiene una base estable en las normas vigentes, así mismo el respeto por la cosa juzgada y la irretroactividad de la ley, pero en el ámbito laboral implica que los trabajadores tiene que tener claridad sobre la prescripción de sus derechos laborales, lo que conllevaría a que haya una estabilidad y asimismo equidad dentro de una relación laboral.

Que, es necesario considerar cuidadosamente los plazos para la presentación de demandas laborales, tomando en cuenta la complejidad de los casos, los tiempos necesarios para recopilar pruebas y la búsqueda de un equilibrio que proteja los derechos tanto de los empleadores como de los trabajadores. Además, fomentar la mediación y resolución de conflictos de manera temprana puede ser una estrategia efectiva para evitar la prolongación innecesaria de los procesos legales.

Que, después de haber llegado a término el tiempo de prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos, la capacidad del ejercicio de los derechos no se encuentra limitada por la prescripción ya que por lo dispuesto en el art. 635 del Código del trabajo y fundamentado en la sentencia No 024-15-SIN-CC establece un tiempo prudencial para que los trabajadores puedan reclamar sus derechos laborales.

## **RECOMENDACIONES**

En relación con las conclusiones y habiendo cumplido con el oportuno proceso de investigación las investigadoras recomiendan lo siguiente:

Que, el Consejo de la Judicatura mediante módulos de enseñanza haga un enfoque en materia laboral el cual vaya dirigido a personas civiles o profesionales de derecho, implementando como tema principal la prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos establecidas en el art. 635 del Código de Trabajo y la sentencia No. 024-15-SIN-CC, para que el trabajador conozca el tiempo límite que tiene para reclamar sus derechos antes de que prescriban.

Que, se establezca una distinción clara y precisa de los derechos laborales que prescriben y aquellos que no ya que dentro del Código de Trabajo se generaliza la prescripción de los derechos laborales y no se mencionan las excepciones, con el objetivo de evitar que existan posibles confusiones en los litigios laborales y en las decisiones que llegue a tomar el juez.

Que, las partes involucradas en la relación laboral intervengan voluntariamente en una mediación con el ánimo de llegar a un acuerdo, antes de que el tiempo de la prescripción termine, considerando que si no se llega a cumplir el acuerdo dentro del tiempo establecido aquella acta de mediación sea ejecutoriada.

Que, es de gran importancia que los trabajadores o extrabajadores no permitan que prescriban sus derechos sin antes interponer una acción legal para el reclamo de estos, que las partes involucradas en la relación laboral estén totalmente informadas sobre el tiempo de la prescripción proveniente de actos o contratos y en caso de tener dudas busquen asesoramiento legal.

## BIBLIOGRAFÍA

- Antezana De Guzman, P. (2012). Historia Del Derecho Laboral. *Fides et Ratio. Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 5(5), 67-78. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2071-081X2012000100007&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2012000100007&lng=es&tlng=es).
- Ávila Santamaria, R. (2012). *Evolución de los derechos fundamentales en el constitucionalismo ecuatoriano* [Archivo PDF]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/3821>
- Bernal T. C. Metodología de la investigación. Colombia: E-BOOK
- Blacio Aguirre, G. S. (2014). La protección de los derechos en la historia de constitucional ecuatoriana. *Revista Sur Academia*. <file:///C:/Users/arely/Downloads/administrador,+Revista+Suracademia+2-1.pdf>
- Boza Pró, G. (2014). *Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo* [Archivo PDF]. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5078193.pdf>
- Brito M. (2023). La Prescripción de la Acción Laboral.
- Cabanella, G. (2006). Diccionario jurídico elemental. Recuperado el agosto. de 2021, de <http://www.iterra.edu.mx/centro/wp-content/uploads/2019/02/88047784-Diccionario-Juridico-Elemental-GuillermoCabanellas-de-Torres-1.pdf>
- Cabanellas G. (1993). Diccionario Jurídico Elemental. España: Heliasta. Recuperado de [https://biblioteca.corteidh.or.cr/engine/download/blob/cidh/168/2021/11/74898\\_2.pdf?app=cidh&class=2&id=36379&field=168](https://biblioteca.corteidh.or.cr/engine/download/blob/cidh/168/2021/11/74898_2.pdf?app=cidh&class=2&id=36379&field=168)
- Chiriboga Izquieta, H. G., Jiménez Franco, E., y Toscanini Sequeira, P. M. (2018). *El Derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. Universidad y Sociedad*, 10(1), 226-231. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- CRE. (2008). Constitución de república de Ecuador. Quito.
- Guerrero Ayala, S. (2001) *Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad Laboral en el Ecuador* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://hdl.handle.net/10644/2746>

- Cruz Villalón, J. (2016). La metodología de la investigación en el Derecho del Trabajo. Temas laborales. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 132, 73-121. <https://hdl.handle.net/11441/96142>
- Derechopedia. (9 de noviembre del 2021). *Terminación del contrato de trabajo*. [https://derechopedia.cl/Terminaci%C3%B3n\\_del\\_contrato\\_de\\_trabajo](https://derechopedia.cl/Terminaci%C3%B3n_del_contrato_de_trabajo)
- Escandón Molina, M. E. (2018). *Los principios Constitucionales del derecho del trabajo y su aplicación en el Ecuador*. [Tesis previo a la obtención del título de abogado. Universidad del Azuay]. <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/8556>
- Gerencie. (11 de febrero del 2023). *Subordinación como elemento esencial del contrato de trabajo*. <https://www.gerencie.com/la-subordinacion-como-elemento-esencial-del-contrato-de-trabajo.html>
- Guamán Chacha, K. A., Hernández Ramos, E. L., y Lloay Sánchez, S. I. (2021). El proyecto de investigación: la metodología de la investigación científica o jurídica. *Revista Conrado*, 17(81), 163-168. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n81/1990-8644-rc-17-81-163.pdf>
- Guerrón Ayala, S. (2001). *Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad Laboral en el Ecuador*. [Tesis de Maestría en derecho Económico. Universidad Andina Simón Bolívar Quito]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/2746>
- <https://factorial.mx/blog/indemnizacion/#:~:text=Se%20trata%20de%20un%20tipo,incluso%20la%20muerte%20del%20trabajador.>
- Jiménez Llango, S. A. (2016). *La vulneración de los principios constitucionales del trabajo, en cuanto a la exoneración del pago de utilidades a los operarios y aprendices de los artesanos*. [Tesis previo a la obtención del título de abogado. Universidad Nacional de Loja]. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/9056>
- López Pino, C. M. (2013). Las relaciones laborales vistas a través de la teoría de las opciones estratégicas de los actores. *Revista Venezolana de Gerencia*. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29002303.pdf>

- Maldonado Jordán, J. J. (2017). *Análisis de los contratos de trabajo y el respeto al derecho del trabajador enmarcados en la Constitución de la República* [Examen comprensivo, Universidad Técnica de Machala]. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/11186>
- Mario Enrique Brito Merino Alfredo Fabián Carrillo (Ed.). (2022). La prescripción de la acción laboral. REDICME. <https://www.revistaimaginario-social.com/index.php/es/article/download/90/200>
- Medina Linares, A. El contrato individual de trabajo [Archivo PDF]. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc18/18-4.pdf>
- Mejía Franco, R. Y. (2009). *El principio de irrenunciabilidad de derechos en materia laboral*. [Tesis de maestría en derecho y dirección en empresas. Universidad de Palermo]. <http://dspace.palermo.edu/dspace/bitstream/handle/10226/839/Rosa%20Mejia%20Franco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Montoya Melgar, A. (2006). *El ámbito personal del derecho del trabajo*. [Archivo PDF]. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2496148.pdf>
- Muñoz Subía, K., y Portela, J. G. (2021). Análisis histórico-jurídico de los derechos de los trabajadores con discapacidad en Ecuador. *Revista JUEES*, 1(1), 42–63. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/rjuees/article/view/722>
- Nekane Ramos, A. (2013). *Orígenes y evolución histórica del derecho laboral español* [Archivo PDF]. <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/13327/RAMOS%20%20%20LVAREZ,%20NEKANE.pdf?sequence=1>
- Neves Mujica, J. (2018). *Introducción al derecho al trabajo*. Fondo Editorial de la Pucp.
- Núñez, F. (2014). Estudio comparado de la aplicación del principio De igualdad en la prescripción laboral. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/1130/1/TUQAB015-2014.pdf>
- Ossorio, M. (2006). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Argentina: Editorial Heliasta.

- Pedreira Gonzáles, F. M. (2007). Breve referencia a la historia de la prescripción de las infracciones penales. especial consideración de la problemática surgida en el derecho romano a través de dos aportaciones fundamentales. *Revista de Derecho UNED*. <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:RDUNED-2007-2-30170/Documento.pdf>
- Pérez Peñafiel, J. R. (2017). *Evolución de la relación laboral y su futuro en la sociedad ecuatoriana*. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales* (abril 2017). <https://www.eumed.net/rev/caribe/2017/04/relacion-laboral-ecuador.html>
- Pulido, A. (2012): ‘Militarización’, en Diccionario Crítico de empresas transnacionales. Claves para enfrentar el poder de las grandes corporaciones. Paz con Dignidad. Colección Antrazyt, Icaria, Barcelona.
- Ramos Girón, A. B. (2002). *Casos-Guía de derecho laboral individual; Principios de derecho laboral y Jus Variandi*. [Archivo PDF]. <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/5360/129392.pdf>
- Sánchez Domingo, R. (2012). Las leyes de burgos de 1512 y la doctrina jurídica de la conquista. *Revista jurídica de Castilla y León*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4225030>
- Sarmiento, V. (2010). *Los principios constitucionales de la administración de justicia* [Trabajo previo a obtención del título de especialista en derecho procesal. Universidad Andina Simón Bolívar Quito]. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/6639/1/07608.pdf>
- Seminario Derecho Laboral (2020) *Historia del derecho laboral en Ecuador*. <https://www.studocu.com/ec/document/universidad-politecnica-salesiana/derecho-laboral/historia-del-derecho-laboral-en-ecuador/7940841>
- Silva Espinoza, H., Tobar Reina, R. y Castillo Rugel, V. *Análisis de normas Constitucionales, relacionadas con el derecho ecuatoriano* [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Loja]. [https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/6314/1/Tesis\\_Derecho\\_Laboral%20%28Castillo%20Silva%20Tobar%29.pdf](https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/6314/1/Tesis_Derecho_Laboral%20%28Castillo%20Silva%20Tobar%29.pdf)

Suzman, J. (2021). *Trabajo, una historia de cómo empleamos el tiempo*. Debate.

Toyama M. J. (2013). *Derechos laborales ante empleadores ideológicos. derechos fundamentales e ideario empresariales*. Lima, Peru: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/upse/79335?page=83>.

Tribbius. (12 de octubre del 2018). *Las relaciones laborales*. <https://tribbius.com/guia/trabajo/relaciones-laborales/que-es-la-relacion-laboral/>

## ANEXOS

### GUIAS DE ENTREVISTAS



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD

CARRERA DE DERECHO



**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:** LA SENTENCIA DE CORTE CONSTITUCIONAL N° 024-15-SIN-CC Y LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PROVENIENTES DE ACTOS Y CONTRATOS LABORALES.

**INVESTIGADORES:** IVANNA PROAÑO LANDIVAR Y ARELYS VILLÓN GUTIÉRREZ

Entrevistado:

Fecha de la entrevista:

Lugar de la entrevista:

### GUÍA DE ENTREVISTA PARA LOS JUECES DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA

**Objetivo:** Diagnosticar de que manera el Art. 635 del Código de Trabajo es aplicado y cuales son sus alcances y límites.

1. ¿Considera que la prescripción de la acción laboral afecta a los derechos laborales y si es así de qué forma?
2. ¿A su criterio la prescripción establecida en el Art, 635 del Código de trabajo se encuentra limitada o puede ser ejercida sobre todos los derechos laborales de los extrabajadores o trabajadores del sector público o privado?
3. ¿Cree usted que el Art. 635 del Código de Trabajo se rige a lo establecido en la Constitución con relación a los derechos laborales?
4. ¿Usted ya ha aplicado la sentencia la sentencia de Corte Constitucional N° 024-15-SIN-CC en sus fallos?



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD**

**CARRERA DE DERECHO**



**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:** LA SENTENCIA DE CORTE CONSTITUCIONAL N° 024-15-SIN-CC Y LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PROVENIENTES DE ACTOS Y CONTRATOS LABORALES.

**INVESTIGADORES:** IVANNA PROAÑO LANDIVAR Y ARELYS VILLÓN GUTIÉRREZ

Entrevistado:

Fecha de la entrevista:

Lugar de la entrevista:

### **GUÍA DE ENTREVISTA A ABOGADOS EN MATERIA LABORAL**

Objetivo: Conocer su criterio acerca de la prescripción y si consideran que esta limita la capacidad de ejercicio

1. ¿Cree que se limita el ejercicio de las acciones laborales una vez que fenece el tiempo establecido de tres años de conformidad con lo establecido en el art. 635 del Código de Trabajo?
2. ¿Cómo prepararía la defensa técnica de un ex trabajador que se le ha cumplido la prescripción de su acción laboral, así mismo que principios constitucionales y por qué?
3. ¿Cree que el tiempo establecido en el art. 635 del código del trabajo es suficiente para que el trabajador pueda hacer uso de su capacidad de goce de sus derechos laborales?
4. ¿Cree que el principio del pro trabajador se garantiza con el límite del ejercicio?

## EVIDENCIA FOTOGRÁFICAS

### FOTO #1



**Entrevista al Ab. José Luis Rivadeneira especialista en materia laboral.**

### FOTO #2



**Entrevista al Ab. Carlos Alcívar especialista en materia laboral.**

**FOTO #3**



**Entrevista al Ab. Rafael Eduardo Mendoza Avilés especialista en materia laboral.**

**FOTO #4**



**Entrevista al Ab. Eduardo Benavides León Juez Titular Multicompetente de la Unidad Judicial Civil con sede en Cantón Santa Elena de la Provincia de Santa Elena.**