



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

**LA PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA DE LAS ACCIONES
LABORALES FRENTE AL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE
INTANGIBILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR**

**PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADO(A)**

AUTORES: LOURDES ALICIA PERALTA VIÑANZACA

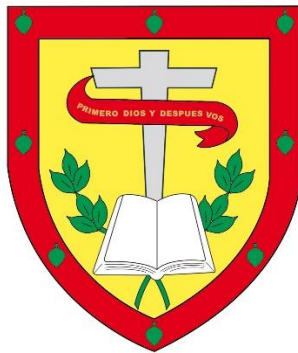
CHRISTIAN RUBÉN JADÁN LUCERO

DIRECTORA: DRA. MÓNICA CECIBEL GALLEGOS AVENDAÑO MGS.

CUENCA - ECUADOR

2025

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

LA PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA DE LAS ACCIONES LABORALES
FRENTE AL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE INTANGIBILIDAD DE LOS
DERECHOS DEL TRABAJADOR

**PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADO(A)**

AUTORES: LOURDES ALICIA PERALTA VIÑANZACA

CHRISTIAN RUBÉN JADÁN LUCERO

DIRECTORA: DRA. MÓNICA CECIBEL GALLEGOS AVENDAÑO
MGS.

CUENCA - ECUADOR

2025

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO

Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

Lourdes Alicia Peralta Viñanzaca portadora de la cédula de ciudadanía N° **0107974636** y **Christian Rubén Jadán Lucero** portador de la cédula de ciudadanía N° **0150040277** Declaramos ser los autores de la obra: “**La prescripción extintiva de las acciones laborales frente al principio constitucional de intangibilidad de los derechos del trabajador**”, sobre la cual nos hacemos responsables sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaramos que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximimos a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaramos finalmente que nuestra obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también nos responsabilizamos y eximimos a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Cuenca, **10 de noviembre de 2025**

F:

Lourdes Alicia Peralta Viñanzaca

C.I. **0107974636**

F:

Christian Rubén Jadán Lucero

C.I. **0150040277**



Universidad
Católica
de Cuenca

CERTIFICACIÓN

Yo, Mónica Cecibel Gallegos Avendaño, certifico que el presente trabajo de investigación, con el título **“La prescripción extintiva de las acciones laborales frente al principio constitucional de intangibilidad de los derechos del trabajador”** fue desarrollado por **Lourdes Alicia Peralta Viñanzaca**, con número de cédula N° **0107974636** y **Christian Rubén Jadán Lucero** con número de cédula N° **0150040277**, bajo mi supervisión.

F:

Mónica Cecibel Gallegos Avendaño

TUTORA

Dedicatoria

Dedico este trabajo, con todo mi amor y gratitud, a mi familia, la razón de cada uno de mis pasos.

A mis padres, Víctor y María, quienes han sido mi pilar fundamental en cada etapa de este camino. Gracias por enseñarme con su ejemplo, que el esfuerzo abre caminos incluso donde parece no haberlos. Este logro es tan suyo como mío, porque sin ustedes nada de esto habría sido posible.

A mi querida amiga Ashly, por su amistad sincera, por las risas compartidas, las palabras de ánimo y los momentos que convirtieron la vida universitaria en una experiencia maravillosa, llena de aprendizajes y recuerdos imborrables.

A mis hermanas que, con un gesto, un consejo o una palabra de aliento, me recordaron que no estaba sola en este recorrido. Cada una de ellas dejó una huella en este camino que hoy culmina.

Y, con un lugar muy especial en mi corazón, a mi compañera fiel de cuatro patas, Greishel, que con su ternura, lealtad y amor infinito me acompañó en cada paso de este proceso.

Lourdes Peralta

Dedico el presente trabajo de investigación a Dios, por ser la guía y fortaleza en cada paso de mi vida; a mis padres, Narcisa y Rubén cuyo amor, esfuerzo y ejemplo han sido fundamentales en mi formación; a mis abuelos, por sus enseñanzas apoyo y oraciones constantes; a mi tía Luz, por ser como una segunda madre y brindarme siempre su cariño y respaldo; y a mis demás familiares, así como a Isabel, aquella persona especial que me acompañó con paciencia, comprensión y aliento durante este camino.

Christian Jadán

Agradecimiento

A Dios, por darnos salud y vida, que nos permitieron llegar hasta este momento. En los instantes más difíciles siempre recurrimos a Él, encontrando guía, fortaleza y esperanza para continuar con determinación hasta alcanzar nuestras metas.

A nuestras familias, por ser el pilar que nos sostuvo a lo largo de este camino. Gracias por su amor incondicional, por su comprensión en los momentos difíciles y por su apoyo constante, que nos motivó a seguir adelante cuando las fuerzas parecían agotarse.

A la Universidad Católica de Cuenca, que nos abrió sus puertas y nos brindó el espacio para formarnos como profesionales y como personas. A sus autoridades y docentes, por compartir con generosidad sus conocimientos, su experiencia y sus valores, contribuyendo de manera invaluable a nuestra formación moral, académica y humana.

Y, de manera especial, expresamos nuestro más sincero reconocimiento y gratitud a la Dra. Mónica Cecibel Gallegos Avendaño, directora de nuestra tesis, por su paciencia, dedicación y sabia orientación. Su acompañamiento y compromiso fueron fundamentales para la culminación exitosa de este trabajo.

Christian Jadán y Lourdes Peralta

Resumen

La presente investigación analiza la prescripción extintiva en el ámbito laboral ecuatoriano y su relación con el principio de intangibilidad de los derechos laborales, previsto en el artículo 326 numeral 2 de la Constitución. Se examina la contradicción entre el artículo 635 del Código del Trabajo, que fija un plazo de tres años para reclamar derechos laborales, y la supremacía constitucional, que garantiza la protección, permanencia y progresividad de dichos derechos. El estudio abarca un análisis doctrinario, normativo y jurisprudencial. Desde la doctrina, se confrontan posturas que defienden la prescripción como garantía de seguridad jurídica con aquellas que la consideran incompatible con la naturaleza tuitiva del derecho laboral. En el ámbito normativo, se evalúa el bloque de constitucionalidad y los tratados internacionales ratificados por el Ecuador, los cuales demandan una interpretación pro homine. A nivel jurisprudencial, se analizan decisiones de la Corte Constitucional y fallos ordinarios emitidos entre 2020 y 2025, evidenciando criterios dispares sobre la aplicación de la prescripción. Los resultados muestran que esta figura restringe el acceso a la justicia y vulnera la intangibilidad de los derechos laborales. Se concluye que la prescripción extintiva debe reinterpretarse conforme a la supremacía constitucional y tratados internacionales con el fin de garantizar la protección efectiva del trabajador.

Palabras clave: *prescripción extintiva, principio de intangibilidad, Constitución del Ecuador, tratados internacionales, Código del Trabajo.*

Abstract

This research analyzes the statute of limitations in the Ecuadorian labor sphere and its relationship with the principle of the intangibility of labor rights, as provided in Article 326, paragraph 2, of the Constitution. It examines the contradiction between Article 635 of the Labor Code, which establishes a three-year period for claiming labor rights, and constitutional supremacy, which guarantees the protection, permanence, and progressiveness of those rights. The study includes a doctrinal, normative, and jurisprudential analysis. From a doctrinal perspective, it compares positions that defend the statute of limitations as a guarantee of legal certainty with those that consider it incompatible with the protective nature of labor law. In the normative sphere, it evaluates the constitutional block and international treaties ratified by Ecuador, which require a *pro homine* interpretation. At the jurisprudential level, decisions of the Constitutional Court and ordinary rulings issued between 2020 and 2025 are analyzed, revealing disparate criteria regarding the application of the statute of limitations. The results show that this concept restricts access to justice and violates the intangibility of labor rights. It is concluded that the statute of limitations must be reinterpreted in accordance with constitutional supremacy and international treaties to ensure the effective protection of workers.

Keywords: *statute of limitations, principle of intangibility, Constitution of Ecuador, international treaties, Labor Code.*

Índice

Declaración de autoría	II
Certificación.....	III
Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento.....	V
Resumen.....	VI
Abstract.....	VII
Índice.....	VIII
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	4
1.1 Contenido normativo del artículo 326 numeral 2 de la constitución de la república del ecuador.....	4
1.1.1 Jerarquía normativa ecuatoriana	4
1.1.1.1 Antecedentes de la investigación.....	4
1.2 Principios generales del derecho laboral.....	5
1.2.1 Principio de Intangibilidad.....	6
1.2.2 Principio de Irrenunciabilidad.....	8
1.2.3 Principio Indubio Pro-operario	9
1.2.4 Principio de Estabilidad Laboral.....	10
1.2.5 Principio de Primacía de la Realidad.....	11
1.2.6 Principio de Progresividad.....	11
1.2.7 Principio de Igualdad	12
1.2.8 Principio de Buena fe.....	13
1.3 Fundamento estructural del artículo 326 numeral 2 de la constitución de la república del ecuador.....	14
1.4 Contenido normativo del artículo 635 del código del trabajo.....	16

1.5 Aplicación en la práctica judicial.....	19
CAPÍTULO II.....	21
2.1 El principio de intangibilidad de los derechos laborales a la luz de la constitución y los tratados internacionales ratificados por el Ecuador.	21
2.1.1 Fundamentación constitucional del Principio de Intangibilidad.....	21
2.1.2 Integración del bloque de constitucionalidad con tratados internacionales.....	24
2.1.3 Principio de progresividad y prohibición de regresividad de los derechos laborales	27
2.1.4 La prescripción extintiva de las acciones laborales	35
2.1.5 Incompatibilidad de la prescripción extintiva con el principio de intangibilidad de los derechos laborales.	38
CAPÍTULO III.....	42
3.1 Fundamentos jurisdiccionales y doctrinarios que sustentan la figura de la prescripción extintiva en el ámbito laboral.....	42
3.1.1 Fundamentos doctrinarios de la prescripción extintiva en el ámbito laboral ecuatoriano.....	42
3.1.2 Criterios jurisprudenciales sobre progresividad, prescripción laboral e intangibilidad de derechos.	48
4. Conclusiones.....	58
5. Recomendaciones	60
6. Bibliografía.....	61
ANEXOS	72
AUTORIZACIÓN PARA EL REPOSITORIO.....	76

INTRODUCCIÓN

El derecho laboral, como disciplina jurídica de carácter social, tiene como finalidad la protección del trabajador frente a su situación de vulnerabilidad de la relación laboral. En el ordenamiento ecuatoriano, la Constitución es la norma suprema y, en su artículo 326 numeral 2, consagra los principios de intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos laborales, asegurando que estos sean garantías inmutables y progresivas. A ello se suma la incorporación de tratados internacionales ratificados por el Ecuador, que refuerzan la obligación estatal de garantizar un marco de protección reforzada en materia laboral.

La intangibilidad de los derechos laborales, entendida como la imposibilidad de reducir o suprimir los beneficios reconocidos a los trabajadores, constituye un pilar esencial del derecho del trabajo. Este principio, vinculado al de progresividad, impide medidas regresivas y exige que toda actuación normativa, administrativa o judicial contribuya a la ampliación de derechos, bajo la premisa de que los avances históricos en favor de los trabajadores no pueden ser debilitados.

En este contexto surge la figura de la prescripción extintiva, prevista en el artículo 635 del Código del Trabajo, como mecanismo destinado a garantizar la seguridad jurídica y evitar litigios indefinidos. No obstante, su aplicación en el ámbito laboral ha generado debate doctrinario y jurisprudencial, pues la extinción de acciones por el transcurso del tiempo entra en tensión con los principios de intangibilidad y progresividad de los derechos laborales. Mientras algunos la justifican como una herramienta de estabilidad en las relaciones jurídicas, otros sostienen que resulta incompatible con el carácter fundamental y tutelar de los derechos del trabajador.

La presente investigación analiza esta tensión normativa y doctrinaria desde tres perspectivas: (i) el contenido del artículo 326 numeral 2 de la Constitución y su relación con el orden jerárquico de las fuentes del derecho, (ii) la intangibilidad de los derechos laborales a la luz de la Constitución y los tratados internacionales ratificados por el Ecuador, y (iii) los fundamentos doctrinarios y jurisprudenciales que sustentan la prescripción extintiva en el ámbito laboral. Con este enfoque, se busca determinar si, tal como se regula actualmente, contraviene el principio constitucional de intangibilidad y, en consecuencia, si resulta necesario replantear su validez dentro del marco jurídico ecuatoriano.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Es compatible la prescripción extintiva de las acciones laborales establecida en el artículo 635 del Código del Trabajo con el principio constitucional de intangibilidad de los derechos del trabajador reconocido en el artículo 326 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador?

OBJETIVOS

Objetivo general

Analizar la compatibilidad constitucional de la prescripción extintiva en materia laboral con el principio de intangibilidad de los derechos de los trabajadores, en el marco del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

Objetivos específicos

- Examinar el contenido normativo del artículo 635 del Código del Trabajo y su aplicación en la práctica laboral.
- Identificar el principio de intangibilidad de los derechos laborales a la luz de la Constitución y los tratados internacionales ratificados por el Ecuador.
- Evaluar los fundamentos jurisdiccionales y doctrinarios que sustentan la figura de la prescripción extintiva en el ámbito laboral

ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se desarrolla con un enfoque cualitativo, orientado a analizar la incompatibilidad entre la prescripción de las acciones laborales y el principio de intangibilidad de los derechos laborales. Este enfoque permite identificar el conflicto normativo mediante la revisión y el análisis crítico de normas, jurisprudencia y doctrina, con el propósito de comprender las implicaciones jurídicas derivadas de su aplicación.

METODOLOGÍA

Para abordar la problemática jurídica se emplearon diversos métodos que se complementan entre sí: el analítico-sintético, el inductivo-deductivo y el sistémico-dialéctico.

El método analítico-sintético se utilizó para descomponer el objeto de estudio en sus elementos fundamentales: la normativa de la prescripción, la jerarquía y alcance del principio de intangibilidad, y la interpretación que sobre ambos ha ofrecido la jurisprudencia. Este método permitió identificar las tensiones, contradicciones y vacíos dentro del ordenamiento jurídico, y,

mediante la síntesis, integrar dichos elementos en un análisis coherente que refleja la relación entre normas y principios, facilitando una visión global del conflicto normativo.

Por su parte, el método inductivo-deductivo permitió combinar la observación de casos concretos con el marco normativo general. La fase inductiva examinó situaciones reales en las que los trabajadores podrían ver afectados sus derechos, identificando patrones y deficiencias, mientras que la fase deductiva contrastó estos hallazgos con los principios superiores del derecho laboral, evaluando la constitucionalidad de la prescripción. Este método facilitó un análisis que une la experiencia práctica con la teoría, permitiendo conclusiones fundamentadas y aplicables a la realidad laboral.

Finalmente, el método sistémico-dialéctico integró los hallazgos de los métodos anteriores, considerando el derecho como un sistema interconectado. La dialéctica permitió examinar las tensiones entre prescripción e intangibilidad, reconociendo contradicciones y relaciones de dependencia entre normas, y ofreciendo una comprensión integral del conflicto jurídico que combina coherencia normativa y protección efectiva de los derechos del trabajador. Este método fue fundamental para evaluar la compatibilidad de la prescripción laboral con la Constitución y ofrecer un análisis que considere tanto la coherencia normativa como la protección efectiva de los derechos del trabajador.

CAPÍTULO I

1.1 Contenido normativo del artículo 326 numeral 2 de la constitución de la república del Ecuador

1.1.1 Jerarquía normativa ecuatoriana

1.1.1.1 Antecedentes de la investigación.

A lo largo del tiempo, la manera en que la sociedad ha gestionado sus conflictos ha encontrado una satisfacción jurídica. El derecho, definido como la institución que involucra normas y principios de la convivencia en sociedad, tiene como fin encontrar valores como: justicia, equidad y orden (Equipo Editorial Etecé, 2020). La constante evolución de esta institución, según Kelsen, en su obra “Dinámica Jurídica” ha provocado que a lo largo de la historia se cree una construcción escalonada del ordenamiento jurídico, debido a la variedad de normas, las cuales deben mantener cohesión jurídica, para dotarse de validez legal y esto se consigue mediante el respeto de la norma jerárquicamente superior (Kelsen, 1982).

El pre citado autor, señala la existencia directa de validez legal y la jerarquía normativa, en el sentido de que; para que una norma sea válida legalmente, deberá regirse bajo los preceptos de una norma superior, que determinará las formas, reglas, principios y circunstancias; lo que Kelsen (1982) plantea, podemos interpretarlo mediante una premisa mayor, que es la norma suprema en abstracto y una premisa menor, que es lo más concreto, aquella normativa que se relaciona a un hecho factico determinado.

1.1.1.1.1 Ordenamiento jurídico ecuatoriano y bloque de constitucionalidad

Con respecto al ordenamiento jurídico en Ecuador, este responde al principio jerárquico que tiene como máximo representante a la Constitución de la República del Ecuador del año 2008. Esta se considera una norma fundamental y la base de toda la legislación, por lo que todas las disposiciones en ese ámbito deben adecuarse en forma y materia a lo que manifiesta. De igual forma, su interpretación debe ir acorde a los valores, principios y derechos consagrados en el texto constitucional. A este marco se incorporan el bloque de constitucionalidad y el control de convencionalidad, dos instituciones jurídicas esenciales para garantizar la prevalencia del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y su coherencia con el derecho interno.

En lo laboral, esta estructura jerárquica adquiere especial relevancia, ya que los derechos del trabajo gozan de una protección reforzada por su carácter de derecho social, progresivo y

fundamental. Por tanto, cualquier análisis de instituciones como la prescripción extintiva de derechos laborales debe realizarse desde la perspectiva de su compatibilidad con la supremacía constitucional y estándares internacionales de los derechos humanos.

El artículo 424 de la Constitución del Ecuador, en su inciso inicial, reconoce su papel como normativa de mayor jerarquía, por su supremacía en el ordenamiento jurídico. De ahí que todas las normas o actos emitidos por el poder público deban guardar relación con ella, ya que de lo contrario carecerían de validez jurídica (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Este artículo reconoce al principio de supremacía, constata que toda norma legal, reglamentaria, administrativa o judicial debe sujetarse a los dictados en la Constitución, y, si existen contradicciones, la norma constitucional prevalece, incluso cuando la disposición inferior tenga mayor rango.

En el segundo inciso del mismo artículo se establece que la Constitución, junto con los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que otorguen derechos más favorables que los concernientes en ella, tendrán mayor peso que otras disposiciones jurídicas o actos provenientes del poder público (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En este precepto, se reconoce que en caso de que el derecho Internacional, ofrezca mejores derechos, que la Constitución del Ecuador, pues se aplicará la norma más favorable, esto da paso al bloque de constitucionalidad. Según Caicedo (2009), el bloque de constitucionalidad implica, a nivel global y de forma limitada, “la obligatoriedad de la normativa supranacional ratificada o suscrita por los Estados” (p. 13). En este sentido, los estados, que forman parte de convenios internacionales, deberán respetar y aplicarlos en base al principio pro ser humano.

La CRE, en su artículo 425, inciso tercero, menciona que, en caso de existir diferencias entre las normas, es deber de la Corte Constitucional así como de las autoridades judiciales la resolución del conflicto a través de la aplicación de la legislación de mayor nivel (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Los órganos jurisdiccionales, serán quienes determinen, cual es la norma jerárquicamente superior, entre la Constitución de la República del Ecuador y los Tratados Internacionales, siempre y cuando se garantice los derechos de las personas, en lo más benéfico.

1.2 Principios generales del derecho laboral

Considerada rama autónoma del ordenamiento jurídico, el derecho laboral tiene como eje central la protección de la persona trabajadora. En este sentido, los principios generales guían la

forma de interpretar y aplicar las políticas de trabajo, con la finalidad de equilibrar las relaciones laborales.

En este sentido, resulta pertinente detenerse en la noción de “principio”. La Real Academia Española (2023), lo determina como “momento en que empieza algo”. Esta acepción, permite comprender al principio como aquello que origina o fundamenta a una normativa.

Emilia Escandón (2018) cita a Manuel Alonso García, quien sostiene que las directrices fundamentales del derecho laboral son las disposiciones o lineamientos que le dan sentido a la normativa en el ámbito del trabajo, así como estructuran la regulación de las relaciones laborales en base a criterios bien diferenciados de los que se aplican en otras áreas del derecho. Dicho de otro modo, los principios laborales tienen un papel orientador que diferencia al derecho laboral de otras ramas, al estar orientados primordialmente a la protección del trabajador.

Por ello, los inicios del derecho laboral cumplen dos funciones esenciales:

- En primer lugar, una función de carácter supletorio: en caso de que la legislación tenga vacíos en los que no se aplica ninguna costumbre para su resolución por falta de jurisprudencia, es aquí cuando los principios laborales toman el papel de supletorio.
- En segundo lugar, una función de carácter interpretativa: cuando sirve como guía de la normativa vigente, en caso que sea ambigua o esté abierta a diferentes interpretaciones.

A partir de esta base, es necesario analizar de forma individual los principios generales del derecho laboral, por cuanto cada uno desempeña un papel específico en la defensa de los trabajadores. Su estudio permite comprender la forma en que estos principios se aplican en la práctica, asegurando que la normativa laboral cumpla su finalidad de proteger a los más vulnerables en la dependencia de trabajo.

1.2.1 Principio de Intangibilidad

La Constitución de la República del Ecuador (2008) asigna al Estado el deber de garantizar la intangibilidad de los derechos laborales, lo cual implica que estos no pueden ser disminuidos, ignorados ni vulnerados por ninguna autoridad, norma o decisión. Este principio constituye una de las garantías más relevantes dentro del Trabajo, al asegurar que los derechos del trabajador, por el solo hecho de su condición, sean protegidos con mayor intensidad frente a situaciones que puedan afectarlos negativamente.

Este principio es constantemente invocado por trabajadores y organizadores sindicales especialmente en el contexto de la contratación colectiva, donde se suelen alcanzar beneficios superiores a los mínimos establecidos legalmente. Así, la intangibilidad actúa como un límite a cualquier intento de retroceso en los derechos adquiridos mediante convenios colectivos y otras formas de regulación laboral.

De forma general, Larousse Ilustrado define a lo intangible como aquello “que no puede o no debe tocarse” (Bonilla & Cabrera, 2025, p. 162). Lo que refuerza la idea de que los derechos laborales, una vez adquiridos o reconocidos, no pueden ser objeto de alteración o supresión arbitrarias.

Alexandra Mora (2014) complementa esta visión al sostener que el principio de intangibilidad, constituye una forma de protección de los trabajadores y sus derechos, al garantizar que estos no sean vulnerados, reducidos o ignorados por medio de disposiciones normativas.

Este principio es de especial relevancia cuando se introducen reformas legales, reglamentarias o decretos que aparentan ser progresivos, pero que en realidad implican retrocesos en materia de derechos laborales. Por la intangibilidad, ninguna norma, ni siquiera de carácter internacional, puede suprimir o debilitar derechos ya consagrados, dado que estos forman parte del núcleo esencial de este derecho.

La intangibilidad de los derechos que amparan al trabajador es un principio estructural que protege tanto los derechos adquiridos como aquellos que se encuentran en proceso de consolidación. Su función es impedir que el marco normativo afecte negativamente al trabajador, garantizando la estabilidad y permanencia de sus condiciones laborales.

Por otro lado, la prescripción en el ámbito laboral tiene relación con el principio de seguridad jurídica, consagrado en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en el artículo 82, donde indica que se fundamenta en la presencia de normas previamente establecidas, que sean públicas y que puedan ser aplicadas por las autoridades correspondientes. Por tanto, se trata de un principio que busca garantizar certeza con respecto a la vigencia y aplicación de las normas en el tiempo, tanto para los trabajadores como para los empleadores.

El Código del Trabajo (2005) dispone que el cómputo del plazo para ejercer acciones laborales comienza a partir de la finalización de la relación de Trabajo. Varios doctrinarios manifiestan que este momento marca el fin de la subordinación y la posibilidad real del trabajador de exigir derechos que no pudo reclamar durante la vigencia del vínculo laboral.

Desde esta perspectiva doctrinal, una vez concluida la relación laboral, el trabajador se encuentra en condiciones de iniciar procesos para el reconocimiento de derechos pendientes. Sin embargo, esta posibilidad no es ilimitada, el derecho a reclamar se encuentra sujeto a plazos legales, cuya inobservancia da lugar a la prescripción extintiva. Esta limitación se justifica en la necesidad de equilibrar la protección del trabajador con el interés del empleador en no permanecer indefinidamente expuesto a demandas, preservando así la seguridad jurídica en las relaciones de trabajo.

1.2.2 Principio de Irrenunciabilidad

Este principio establece que los derechos establecidos en la ley no pueden ser renunciados, ni siquiera por voluntad expresa del titular. En lo correspondiente a lo laboral hace referencia a que, aunque un trabajador manifieste libremente su intención de prescindir de un derecho legal, tal acto carece de validez, pues se considera contrario al orden público laboral. La constitución prohíbe que el trabajador, incluso de forma voluntaria, renuncie a beneficios o garantías que le han sido reconocidos como sujeto de especial protección.

En la Constitución de la República del Ecuador (2008), el artículo 11 numeral 6, señala que “todos los principios y derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía”. En concordancia, el Código del Trabajo (2005) en su artículo 4 reafirma el carácter irrenunciable de los derechos del trabajador, señalando que cualquier acuerdo o disposición que contradiga este principio carece de efecto legal.

La renuncia, en términos generales, puede entenderse como el acto por el cual una persona decide voluntariamente desistir de un derecho. Sin embargo, en el campo laboral esto trasciende el interés individual del trabajador, ya que también involucra el bienestar de su entorno familiar, de otros trabajadores e incluso del orden social. Por ello, no es jurídicamente aceptable que una persona disponga de sus derechos laborales, dado que estos son considerados derechos fundamentales y de orden público.

En este sentido, al momento de suscribirse un contrato de trabajo, no es posible renunciar a elementos esenciales como la jornada máxima, la remuneración, vacaciones, el fondo de reserva, las bonificaciones (décimo tercer y décimo cuarta), indemnizaciones por despido, por accidentes laborales o el pago de horas extraordinarias. Estos derechos están protegidos por el principio de legalidad y su renuncia supondría una violación directa al marco constitucional y laboral vigente.

Por otro lado, si bien en el derecho privado existe la posibilidad de renunciar a ciertos derechos de naturaleza patrimonial, por ejemplo, al ceder derechos hereditarios, en materia laboral esto no es admisible; la razón es que no solo son irrenunciables, sino también intangibles dado que forman parte de las garantías que protegen al trabajador frente a su situación de subordinación y desigualdad frente al empleador.

En consecuencia, ningún empleador puede exigir, promover o inducir la revocatoria de estos derechos, y ningún trabajador puede ser obligado a cederlos como condición para mantener o acceder a un empleo. El respeto a este principio forma parte de las garantías del Estado a la intangibilidad y pleno cumplimiento de los derechos laborales reconocidos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

1.2.3 Principio Indubio Pro-operario

Según el Diccionario panhispánico, se define con la aplicación de la regla que señala que si existen dudas con respecto al accionar, la ley está a favor del trabajador (Real Academia Española, s.f.). Este principio tiene como finalidad orientar la interpretación de las normas laborales en situaciones donde existan ambigüedades o múltiples posibles significados, privilegiando siempre la opción que más favorezcan al trabajador.

La aplicación de este principio se limita a las situaciones en las que se presenten cuestionamientos razonables y legítimos con respecto al contenido o alcance de una norma de carácter sustantivo, es decir, disposiciones legales, reglamentarias o contractuales que regulen derechos laborales. No es aplicable al derecho procesal o adjetivo (Cadena, 2022).

La interpretación favorable debe surgir únicamente cuando el texto normativo permite más de una interpretación jurídicamente válida y en ningún caso puede utilizarse para crear nuevas normas, suplir vacíos legales o contradecir la voluntad del legislador. Este principio funciona como una herramienta hermenéutica que busca reforzar la protección del trabajador frente a su posición de desventaja estructural dentro de la relación laboral. No se trata de otorgarle privilegios arbitrarios, sino de garantizar una interpretación equitativa que respete su dignidad y derechos, sin imponerle condiciones desfavorables.

El artículo 7 del Código del Trabajo reconoce esta disposición al manifestar que, si se presentan dudas sobre el alcance de las normativas, reglamentos o contractuales en el ámbito laboral, las autoridades fallarán a favor de los trabajadores (Código del Trabajo, 2005).

Esta disposición refuerza su validez tanto en el ámbito judicial como administrativo, e incluso orienta la actuación de las partes dentro de relaciones laborales.

En síntesis, el principio *in dubio pro operario* se aplica únicamente cuando se enfrente una verdadera ambigüedad normativa, guiando al intérprete a adoptar la solución que mejor proteja los derechos del trabajador. No debe usarse para modificar el contenido claro de una norma ni para sustituir la intención legislativa, sino únicamente como criterio de interpretación en favor del sujeto más vulnerable dentro de la relación laboral.

1.2.4 Principio de Estabilidad Laboral

Dentro de las garantías reconocidas por el Estado Ecuatoriano se encuentra el principio de estabilidad laboral, cuyo propósito es asegurar que el trabajador conserve su empleo mientras cumpla con sus obligaciones contractuales. Este principio promueve la permanencia del vínculo laboral, privilegiando la contratación por tiempo indefinido como forma de asegurar al trabajador un ingreso constante que le permita satisfacer sus necesidades esenciales y alcanzar un desarrollo personal y familiar.

La estabilidad laboral implica el hecho de que la terminación de las actividades de trabajo solo puede darse por causas justificadas y contempladas en la normativa legal. Este principio se apoya en la noción de continuidad del empleo, lo que significa que mientras el trabajador cumpla con sus deberes, tiene derecho a mantener su fuente de trabajo.

En este contexto, la estabilidad no solo garantiza la permanencia del trabajador en su puesto, sino que también refleja la garantía constitucional a proteger la dignidad del ser humano y sus derechos laborales. Por ello, se espera, que las relaciones laborales tengan carácter duradero, como expresión de seguridad jurídica y protección frente a posibles vulneraciones derivadas de despidos arbitrarios.

Este principio, además, genera beneficios concretos para el trabajador, tales como mayor seguridad económica, menor incertidumbre, posibilidades de crecimiento profesional y estabilidad emocional. Al contar con la certeza de un empleo continuo, el trabajador puede planificar su vida a largo plazo, comprometerse con su desarrollo y asumir responsabilidades familiares sin el temor constante a quedarse sin ingresos.

Tanto la Constitución de la República del Ecuador (2008) como el Código del Trabajo (2005) reconocen y promueven la estabilidad en el empleo como un instrumento esencial destinado

a disminuir la vulnerabilidad social, reforzar las garantías del trabajador y fomentar relaciones de trabajo justas y sostenibles.

1.2.5 Principio de Primacía de la Realidad

Las normas constitucionales tienen como propósito fundamental la garantía y protección de los derechos establecidos. A nivel laboral, los principios cumplen una función similar, pero enfocada en resguardar al trabajador dentro de su actividad. Esta necesidad surge de la evidente desigualdad entre el empleador y trabajador, ya que este último se encuentra en una posición de subordinación y vulnerabilidad. Por ello, se hace indispensable la aplicación de principios con el fin de equilibrar dicha relación, priorizando la tutela del trabajador.

Uno de los principios más relevantes es el de primacía de la realidad. El mismo sostiene que, ante una contradicción entre lo estipulado formalmente en contratos, documentos o acuerdos y la práctica, debe prevalecer la situación real. En otras palabras, son las condiciones y hechos concretos los que determinan la verdadera naturaleza de la relación de trabajo, más que aquello plasmado por escrito.

En este sentido, Ricardo Barahona señala que la primacía de la realidad implica que una relación laboral no depende de las formas jurídicas adoptadas por las partes ni de su denominación contractual, sino de las circunstancias objetivas que rodean el vínculo entre empleador y trabajador (Barahona, 2011).

Asimismo, Miguel Silva cita al jurista Francisco Romero Montes quien argumenta que, frente a controversias en el ámbito laboral, este principio se convierte en una herramienta procesal clave para confirmar la existencia real de la relación de trabajo. Para ello, se valoran hechos objetivos y concretos, los cuales no pueden ser desvirtuados por simples formalidades jurídicas o documentos que no reflejen la verdadera situación (Silva, 2008)

En definitiva, este principio tiene como finalidad asegurar que los derechos laborales se ajusten a las condiciones efectivas del trabajo desempeñado, reconociendo la relación laboral tal como ocurre en la práctica y no únicamente a partir de lo que se haya formalizado contractualmente.

1.2.6 Principio de Progresividad

El artículo 11, numeral 8, de la Constitución de la República del Ecuador (2008), establece que los derechos se desarrollan de forma progresiva por normas, jurisprudencia y políticas. Así, el

Estado está en la obligación de crear y garantizar las condiciones oportunas para permitir su reconocimiento y ejercicio.

El marco legislativo nacional señala que los valores, principios y derechos deben evolucionar de forma progresiva, lo que implica un crecimiento y fortalecimiento en el reconocimiento de los mismos.

El Estado tiene la responsabilidad de consolidar y garantizar los derechos, mediante un desarrollo continuo, rechazando cualquier argumento que pretenda justificar retrocesos. Cuando la evolución normativa se interpreta conforme a la Constitución y a los Tratados Internacionales ratificados, debe garantizarse en todo momento la protección y ampliación de los derechos.

Asimismo, bajo el principio pro persona, el Estado está en la obligación de aplicar la disposición más favorable para la expansión y garantía de los derechos, limitando su aplicación únicamente cuando sea necesaria una restricción justificada del ejercicio de estos derechos.

El concepto de progresividad abarca dos dimensiones fundamentales: la gradualidad y la progresividad. La gradualidad indica que la realización plena de los derechos no ocurre inmediatamente, más bien es un proceso que requiere establecer objetivos en plazos. Por otra parte, el progreso se consigue cuando el disfrute del derecho se incrementa continuamente mejorando progresivamente las condiciones que los sustenta (Palomeque, 2017).

En esencia, el principio de progresividad hace que el Estado desarrolle y amplíe los derechos humanos de forma constante y sin retrocesos, adoptando medidas efectivas que aseguren que cualquier cambio normativo, contribuya al fortalecimiento, y no a la disminución de los derechos estipulados en la Constitución.

1.2.7 Principio de Igualdad

Este representa un fundamento esencial dentro del sistema jurídico, al establecer que todos los seres humanos deben recibir un trato justo y equitativo, bajo un mismo marco normativo que regule sus derechos y obligaciones. En el artículo 11, numeral 2, la Constitución de la República del Ecuador (2008) dispone que todos los individuos merecen los mismos derechos, deberes y oportunidades, ya que todos son iguales.

Este principio impide que el empleador discrimine u otorgue un trato desfavorable, arbitrario o injustificado a un trabajador en comparación con otros en condiciones similares. La igualdad de trato implica que las decisiones y beneficios se apliquen de forma equitativa entre los trabajadores en condiciones comparables.

Dentro del trabajo, el empleador es responsable de garantizar un trato igualitario, evitando establecer diferencias arbitrarias entre empleados en circunstancias semejantes. Sin embargo, para aplicar correctamente este principio, debe valorarse objetivamente las actividades que cada trabajador realiza.

En el marco de la libertad contractual, es posible que el empleador otorgue condiciones más favorables a un trabajador específico debido a su mayor capacitación o habilidades profesionales. Por tanto, el principio de igualdad no prohíbe toda diferenciación, sino únicamente aquellas que acrecen de justificación y que resultan en un perjuicio para un trabajador en comparación con otras situaciones similares.

En definitiva, el principio de igualdad ante la legislación exige que todas y todos sean tratados con igual respeto y consideración, sin privilegios ni discriminaciones, asegurando que los derechos y deberes establecidos legalmente se apliquen uniformemente y sin distinciones arbitrarias.

1.2.8 Principio de Buena fe

Constituye un patrón ético jurídico fundamental en el ámbito contractual. Este principio implica actuar con honestidad, lealtad y coherencia entre lo que se expresa y lo que se realiza. La buena fe no solo debe observarse al momento de celebrar un contrato, sino que también debe orientar la forma de comportarse de cada parte durante y al final del mismo.

Según la Corte Interamericana de Derechos Humanos:

La buena fe es un principio general del derecho, que consiste en el estado mental de honradez, de convicción en cuanto a la verdad o exactitud de un asunto, hecho u opinión, o la rectitud de una conducta. Exige una conducta recta u honesta en relación con las partes interesadas en un acto, contrato o proceso. En ocasiones se le denomina principio de probidad. (Corte Interamericana de Derechos Humanos, s.f.)

En este sentido, la buena fe exige una conducta razonable y transparente, conforme a las expectativas sociales vigentes. Funciona como una limitación al abuso de derechos, impidiendo que alguna de las partes aproveche vacíos legales o la propia ley para causar perjuicio a la otra.

En el contexto laboral, este principio tiene gran relevancia, ya que regula la conducta tanto del empleador como del trabajador dentro de una relación de trabajo que tiene como base la confianza mutua. Este principio requiere que ambas partes actúen con transparencia, eviten

conductas maliciosas y cumplan con sus obligaciones con lealtad, lo cual representa un objetivo vital en cualquier contrato laboral.

La aplicación de este principio resulta imprescindible para preservar la equidad, la confianza y la justicia en relaciones legales. Sin buena fe, las relaciones laborales se verían afectadas por la desconfianza y el conflicto, afectando la estabilidad del vínculo contractual. Además, la buena fe no solo regula la conducta, sino que también actúa como un mecanismo preventivo frente a prácticas abusivas y desleales, garantizando equilibrio entre derechos y deberes.

1.3 Fundamento estructural del artículo 326 numeral 2 de la constitución de la república del Ecuador.

Con la llegada de la Constitución en 2008, el estado ecuatoriano dio un giro sustancial dirigido a un modelo de derecho y justicia, garantizando cada derecho que establece en su texto normativo y los principios fundamentales por los cuales los demás textos normativos jerárquicamente inferiores deberán regirse.

La Constitución obedece a las disposiciones y objetivos que se propone. Está compuesta por dos partes, una parte de normativa dogmática y otra parte con normativa orgánica. Primero, la parte orgánica, se centra en la estructura estatal, su organización, competencia y diferentes relaciones, entre las instituciones públicas y el estado. Por otro lado, la dogmática, se compone por derechos, obligaciones y principios básicos, que establecen la forma en la que se interpretará y aplicará los derechos (Corte Constitucional del Ecuador, 2011).

En cuanto al derecho laboral, la Carta Magna, establece garantías fundamentales e irrenunciables. Pues para la Constitución (2008), el trabajo es a la vez un derecho y un deber que participa en la realización de la persona y que es la base de su economía.

De igual forma, la Constitución establece las disposiciones fundamentales que rigen el área del trabajo en el artículo 326 numeral 2, donde se señala su carácter irrenunciable e intangible (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

El enunciado, protege y prevé dos elementos normativos esenciales para los derechos de los trabajadores, por una parte, articula principios fundamentales y, por otro lado, establece límites inquebrantables en los derechos laborales. Primero, la característica irrenunciable, que lo hace imperativo, es decir, no cabe contrato o acuerdo, así sea con consentimiento del trabajador, que disponga lo contrario. El objetivo de este principio, busca proteger al ser más débil del trabajo,

impidiendo que el empleador, realice actos en contra de la voluntad del trabajador, y disfrazarlos de acuerdos voluntarios.

El principio de irrenunciabilidad hace referencia a que un trabajador no puede evitar tener sus derechos o beneficios otorgados por la legislación, aunque lo quiera de esa manera (Passailaigue, 2018). En este sentido, la irrenunciabilidad, actúa en contra de su deseo, pues el trabajador por sí mismo, no puede decidir si sus derechos laborales pueden ser reducidos, de igual forma el código de trabajo, establece la irrenunciabilidad de derechos en el artículo 4, pudiendo ser anulada si es de otra forma (Código del Trabajo, 2005). Este precepto, recalca la importancia de proteger los derechos, caso contrario, la nulidad es de pleno derecho, no hace falta una decisión judicial.

Mientras que este principio imposibilita a que el trabajador de manera voluntaria evite sus derechos, el principio de intangibilidad, va más allá, prohíbe que los legisladores ejecuten acciones en contra de los trabajadores cuando ha adquirido su derecho (Vinueza et al., 2021). En este sentido, la intangibilidad implica que ningún derecho puede ser reducido, menoscabado, alterado o eliminado por algún acto, norma o autoridad alguna. Pero, sí se permite en caso excepcionales, según disposición de proporcionalidad, necesidad y razonabilidad, y que no vaya en contra del derecho.

Por otro lado, la intangibilidad de los derechos preserva la integridad más pura del derecho: el derecho humano y el deber social y económico, este principio se respalda por la protección constitucional y justicia social. La CRE (2008) en el art 11 #3, señala la aplicabilidad inmediata y directa de los derechos; el artículo 11 #8, establece la prohibición de regresividad de derechos laborales; el artículo 66 #25, reconoce el derecho a trabajar en situaciones justas y dignas y, por último, el artículo 424, señala la supremacía constitucional.

El alcance de los derechos del trabajador, los resguarda el principio de intangibilidad, derechos como: remuneración justa y digna, acceso a la seguridad social, estabilidad laboral, jornada laboral, vacaciones, decimos, y demás beneficios adquiridos. Este contenido de derechos no puede ser desconocido, el principio actúa como limitante al poder legislativo, administrativo, judicial y contractual.

Por último, el precepto de anular todo lo contrario según la Carta Magna (2008), es la garantía absoluta, que respalda al principio de irrenunciabilidad e intangibilidad, pues en caso de que un acto o decisión quebrante los principios antes mencionados, de manera automática,

insubsanable, ese acto quedará invalidado. Esta norma es nula en pleno derecho, pues no hay orden judicial que pueda invalidar la nulidad de esta norma. Es decir, el consentimiento del trabajador o la ejecución de un acto contrario a los principios, carecerá de efectos jurídicos desde su nacimiento y no podrá ser convalidado por el paso del tiempo.

1.4 Contenido normativo del artículo 635 del código del trabajo

El Código del Trabajo, en su artículo 635, establece 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 (Código del Trabajo, 2005, p. 152).

De acuerdo al Diccionario Panhispánico la acción es el “derecho subjetivo público que todo sujeto de derecho tiene para solicitar de los órganos competentes la actuación de la potestad jurisdiccional” (Real Academia de la Lengua Española, 2023, p. 43).

Según Eduardo J. Couture, citado por Tacconi (1976) la acción “es el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho de acudir ante los órganos de la jurisdicción, exponiendo sus pretensiones y formulando la petición que afirma como correspondiente a su derecho” (Tacconi, 1976, p. 17).

El contrato, se define como “pacto o convenio, oral o escrito, entre las partes que se obligan sobre una materia o cosa determinada y cuyo cumplimiento pueden ser exigidos” (Real Academia de la Lengua Española, 2023, p. 72).

La prescripción referida en el artículo mencionado, es de naturaleza extintiva, lo que hace referencia a que no solo se extingue la posibilidad de iniciar un proceso judicial, sino que también se anula el derecho sustantivo. Esta situación adquiere gravedad en el ámbito laboral, ya que, una vez vencido el plazo, el trabajador queda impedido de reclamar judicialmente derechos que la ley le reconoce.

Es fundamental diferenciar la prescripción de la caducidad, puesto que, aunque ambas instituciones jurídicas conllevan la anulación de derechos por transcurso del tiempo, se distinguen por su naturaleza y por las consecuencias que generan.

Para Antonio Román, la caducidad “consiste en la existencia de un plazo determinado que limita la vigencia de un derecho, el cual puede establecerse por decisión de las partes o por mandato

legal. Este límite temporal se integra de manera natural al derecho subjetivo, de modo que, al cumplirse, produce efectos automáticamente, sin admitir suspensión o interrupción” (Calles, 2021, p. 37).

En este ámbito, la prescripción laboral, se ha definido como “Una figura jurídica que opera por el transcurso del tiempo, ya sea convirtiendo un hecho en derecho, como la posesión o propiedad; o para confirmar la pérdida de una facultad debido a la renuncia, abandono, inacción o imposibilidad de ejercerla” (Brito & Carrillo, 2023, p. 3).

De acuerdo a lo antes dicho, la prescripción abarca tanto los derechos que se adquieren con el tiempo como aquellos que se extinguen por no haber sido ejercidos oportunamente.

Dentro del ámbito laboral, existe una desigualdad estructural entre el empleador y trabajador, siendo este el eslabón más vulnerable en el vínculo, manifestando la necesidad de mecanismos efectivos que velen por sus derechos, incluyendo el acceso a la justicia aun cuando haya transcurrido un tiempo considerable.

La figura de la prescripción genera un amplio debate jurídico, debido a su aparente contradicción con el marco constitucional que consagra derechos y principios fundamentales del trabajador, como la intangibilidad e irrenunciabilidad de sus derechos en sus acciones laborales. Esta tensión manifiesta una antítesis normativa que cuestiona la legitimidad constitucional del artículo 635 del Código de Trabajo (2005).

Este artículo impone una limitación para interponer demandas que versen sobre acciones derivadas de actos o contratos, al establecer el plazo de tres años para reclamar sus derechos, esta limitación puede funcionar como una barrera al acceso a la justicia, contrariando a la Carta Magna. Esto por cuanto el artículo 326 #2 de la Constitución (2008) establece su carácter irrenunciable e intangible. En este contexto, la limitación impuesta por el Código del Trabajo (2005) indica que el trabajador solo podrá presentar una demanda judicial frente a su empleador dentro de los tres años siguientes a la finalización del vínculo laboral. Si la demanda es presentada después de este tiempo, no podrá ser admitida, ya que conforme al artículo 635 del CT, los derechos han prescrito y, por tanto, se consideran extinguidos.

Es importante mencionar que la inacción no siempre es sinónimo de negligencia, debido a que este puede obedecer a factores ajenos a la voluntad del trabajador como el desconocimiento de sus derechos constitucionales, confianza en promesas institucionales, accidentes, enfermedad, barreras económicas o incluso estados de vulnerabilidad física o emocional.

En conformidad con el principio de intangibilidad, el hecho de no reclamar uno o más derechos laborales en el plazo previsto, no puede interpretarse automáticamente como su renuncia, debido a que este principio exige que los derechos laborales permanezcan vigentes y exigibles en todo momento, impidiendo que estos puedan ser tocados, a no ser que se trate de su reforma en beneficio de los trabajadores.

En este sentido, el artículo 635 del CT (2005) podría estar operando no como un instrumento de equidad procesal sino como una barrera al acceso a la justicia al imponer el límite de tres años para activar el sistema judicial, restringe injustamente la posibilidad de que el trabajador reclame sus derechos cuando este se encuentre en posibilidades de hacerlo, debido a que se trata de valores derivados no solo de un acto o contrato sino del esfuerzo y dedicación del trabajador, por ello, estos derechos deberían ser imprescriptibles respetando la dignidad humana.

Aunque, tradicionalmente se ha sostenido que la prescripción de las acciones laborales busca garantizar la seguridad jurídica y evitar el congestionamiento judicial, su aplicación estricta entra en conflicto con la naturaleza tuitiva del derecho laboral. En este sentido, el efecto extintivo de la prescripción puede resultar desproporcionado frente a principios como el de progresividad e intangibilidad,

Algunos doctrinarios, sostienen que las prescripciones extintivas actúan como una sanción a la negligencia por ser inactivas, aunque esta falta de acción puede interpretarse como una necesidad para mantener una convivencia digna y adecuada (Brito & Carrillo, 2023).

En este sentido, la prescripción extintiva opera como mecanismo que elimina derechos por el simple paso del tiempo. Otros argumentan que la existencia de plazos razonables ayuda a garantizar la estabilidad empresarial y evitar reclamaciones, además contribuye a evitar la sobrecarga del sistema judicial. Sin embargo, estos argumentos no pueden prevalecer sobre los principios constitucionales, que deben tener primacía.

El análisis del artículo 635 del Código de Trabajo (2005), permite identificar que, aunque formalmente responde a una necesidad de orden procesal, su aplicación puede operar como una herramienta de exclusión y desprotección al momento de contradecir principios constitucionales. La falta de mecanismos o consideración de circunstancias personales del trabajador convierte esta norma en una posible fuente de vulneración de derechos, lo que obliga a analizarla en relación con la jerarquía normativa constitucional y los principios de intangibilidad y progresividad.

1.5 Aplicación en la práctica judicial

Con fecha 14 de julio de 2025, se solicitó al Consejo de la Judicatura del Cantón Cuenca, información sobre la cantidad de causas judiciales tramitadas entre 2020 y 2025, en las cuales se haya aceptado o rechazado la excepción previa de prescripción de la acción laboral, conforme a lo dispuesto en el artículo 635 del Código del Trabajo (2005) y el artículo 153, numeral 6 del Código Orgánico General de Procesos (2015).

En atención a la información manifestada por el Consejo de la Judicatura, se procedió a la revisión de datos obtenidos, lo que permitió establecer que, entre 2020 a 2025, se registraron 42 procesos judiciales en materia laboral en los que se planteó la excepción previa de prescripción. Del análisis de estos casos se observa que, en un número significativo de estos, los jueces declararon su procedencia, generando la pérdida de la acción, por ende, el archivo del proceso, y en otros casos declararon improcedente la excepción, permitiendo que el juez conozca el fondo del asunto y prosiga con el proceso.

Estas situaciones reflejan que, el principio de intangibilidad reconocido por la Constitución (2008), presenta una dualidad práctica, que depende de la valoración judicial. Cuando la excepción previa es rechazada, se fortalece el acceso a la justicia, protección judicial efectiva, y garantiza la intangibilidad, permitiendo que la pretensión sea conocida y analizada. En cambio, cuando se acepta la excepción previa de prescripción, el derecho constitucional de los trabajadores subsiste solo en el marco teórico, ya que, se imposibilita el ejercicio judicial del derecho reclamado, produciendo en la práctica una afectación a los derechos laborales.

En este sentido, de la revisión de casos judiciales resulta importante recalcar que pueden existir factores ajenos al trabajador que afectan directamente a la capacidad del mismo, para accionar un derecho en el periodo establecido por el artículo 635 del Código del Trabajo (2005). Entre estos se encuentran: el desconocimiento de sus derechos, el miedo a represalias, promesas falsas por parte del empleador, dificultad de acceso a la prueba, enfermedad o falta de recursos económicos. Estos factores de naturaleza socioeconómica y personal, inciden en la configuración de la determinación del plazo para que prescriba, además, involucran derechos universales que los jueces deben considerar al momento de decidir, en virtud de las garantías y protecciones reconocidas por nuestra Constitución.

Los datos obtenidos en los respectivos periodos analizados demuestran que la excepción de prescripción opera en dos sentidos, primero, actúa como un límite procesal a la práctica de los

derechos laborales, y segundo, opera como un mecanismo que garantiza la protección judicial y seguridad de justicia, ya que, al no dar paso a la prescripción, se reafirma que los derechos son intangibles e irrenunciables.

Por ello, resulta indispensable, analizar y estudiar las circunstancias, razones y fundamentos jurídicos que respaldan las resoluciones judiciales en uno u otro sentido. Este análisis tendrá en cuenta la coherencia del sistema jurídico con el principio de intangibilidad, la protección judicial efectiva, acceso a la justicia y la diligencia de la prescripción en lo concerniente a lo laboral.

CAPÍTULO II

2.1 El principio de intangibilidad de los derechos laborales a la luz de la constitución y los tratados internacionales ratificados por el Ecuador.

2.1.1 Fundamentación constitucional del Principio de Intangibilidad

La intangibilidad es un principio fundamental que garantiza la Constitución de la República del Ecuador (CRE), según la Dra. Hilda Teresa “la intangibilidad se considera un derecho inmutable, irrenunciable, que forma parte de nuestro patrimonio y que no puede ser reducido” (ACC. INCUMP. NO 29-23.AN, 2023). La Constitución (2008) en el artículo 326 establece que, “los derechos del trabajador, se sustentarán bajo el principio de: irrenunciabilidad, intangibilidad y cualquier estipulación al contrario no tendrá validez”.

Con respecto a este mandato, el Ab. Andrés Palomeque, afirma que este principio, consagrado en la CRE, constituye una imposibilidad de tocar o desvirtuar los derechos laborales, caso contrario, se constituye una regresividad y desmejoramiento de los derechos de los trabajadores (Palomeque, 2017).

Mari Pasco Cosmópolis, menciona que la irrenunciabilidad de los derechos, está ligado profundamente con el principio de intangibilidad, pues este implica la inmutabilidad de las normas, la incapacidad legal de dejar sin efecto, más que por actos privados, por normas de igual o menor jerarquía (Pasco, 2005).

Bajo estos criterios, la intangibilidad de los derechos no solo impide la renuncia de los beneficios adquiridos por el trabajador, sino que también busca protegerlos frente a cualquier norma infraconstitucional. En este sentido, la institución de la prescripción prevista en el artículo 635 del Código del Trabajo, al extinguir un derecho sustantivo, contraviene las disposiciones de inmutabilidad, irrenunciabilidad e intangibilidad garantizados por la Constitución del Ecuador. No obstante, al estar consagrada en una norma jerárquicamente inferior como el Código de Trabajo, la prescripción evidencia la tensión entre el poder constituyente y el poder de reforma.

Ahora bien, esta protección constitucional no se agota en el principio de intangibilidad, sino que se complementa reconociendo expresamente el derecho al trabajo en el artículo 33 de la CRE, que lo define como un derecho y un deber que le permite realizarse a la persona y constituye la base de su economía. Así, se obliga al Estado a garantizar que los trabajadores cumplan el respeto a su integridad, dignidad, remuneración justa y una actividad laboral saludable (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En concordancia, el Código del Trabajo (2005) en el artículo 2, ratifica y reconoce al trabajo como obligatorio de acuerdo a lo manifestado en la Carta Magna. De esta manera, el derecho laboral está sujeto a las disposiciones constitucionales y demás normativa aplicable, a través de las cuales el Estado asume el compromiso de asegurar el cumplimiento y protección de los derechos.

Desde una perspectiva doctrinaria, Edgar Alán Arroyo Cisneros y Cynthia Ivone Bustamante Herrera, sostienen que “el trabajo es un derecho fundamental e importante, pues por medio de este se obtienen los medios y recursos para construir un proyecto vital indispensable para la vida en sociedad” (Arroyo & Bustamante, 2020, p. 3). Asimismo, Luigi Ferrajoli, advierte que, “los derechos fundamentales son indispensables, por lo cual no pueden ser transferidos por el titular del derecho, y también, no pueden ser expropiados o limitados por el Estado o un particular” (Ferrajoli, 2001, p. 15).

De lo anterior se deduce que el trabajo, al ser un derecho esencial expresamente establecido en el artículo 33 de la CRE, está protegido por un mandato de no regresión. En consecuencia, los derechos conquistados por los trabajadores no pueden verse desmejorados ni por actos del empleador ni por disposiciones normativas que pretendan restringirlos.

Este razonamiento se refuerza si consideramos que la Constitución del Ecuador se rige bajo la garantía de un Estado de derecho y justicia, en el ámbito social y de democracia según el artículo 1 (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Como explica Ramiro Ávila Santamaría, esto exige la creación de normas secundarias, mismas que están encomendadas a cumplir con los fines de la ley y obedecen a la norma constitucional y se rigen en base a esta para desarrollar la norma sustantiva establecida en la Carta Magna (Ávila, 2012). Es así que, el principio constitucional de intangibilidad de los derechos en el trabajo, configura una garantía constitucional, que debe ser desarrollada por la normativa secundaria, garantizando su protección y cumplimiento de la misma.

Robert Alexy, señala que los principios son “mandatos de optimización, es decir, exige que se desarrolle y cumpla en mayor medida, dependiendo de la realidad jurídica y fáctica”. (Alexy, 2019). En este marco, el principio no solo prohíbe la regresión de derechos, es la aplicabilidad de la misma a través del organismo jurisdiccional, administrativo y ejecutivo, quienes optimizarán el cumplimiento de este principio.

El ejercicio del principio de intangibilidad se encuentra explícitamente señalado en la CRE, en el artículo 11, numeral 3 y 8, donde señala que todo derecho se aplica directa e inmediatamente por cualquier autoridad en el ámbito público (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Este mandato constitucional, obliga a que cualquier autoridad pública aplique de manera inmediata los preceptos de la Carta Magna y los Tratados Internacionales; en relación con el principio de intangibilidad obliga a que los derechos no sean suspendidos o desmejorados a consecuencia de un vacío normativo o por decisiones discrecionales de la autoridad pública.

A su vez, la intangibilidad, guarda relación con el principio de seguridad jurídica, previsto en la CRE, en el artículo 82, el cual dispone que todas las normas deben respetar la Carta Magna y que estas sean claras, públicas y aplicadas por las autoridades correspondientes (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En este sentido, este principio otorga a los trabajadores confianza en la estabilidad, la previsibilidad y la correcta actuación de las autoridades públicas. Debido a que, los seres humanos mantienen el derecho a la certeza respecto de las disposiciones del poder público, así como de la vigencia de las normas y de los derechos reconocidos. Por ello, lo ya conquistado no puede ser menoscabado; en este sentido, la intangibilidad constituye una manifestación esencial de la seguridad jurídica.

Por último, la supremacía Constitucional, recogida en el artículo 424 de la CRE, establece la prevalencia de la Carta Magna por encima de cualquier otra normativa, sobre todo cuando los derechos resultan favorables para los trabajadores (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

La supremacía constitucional constituye el principio fundamental al que deben sujetarse las demás normas, ya que los derechos laborales son intangibles, al ser una disposición constitucional prevalece frente a actos o disposiciones de menor jerarquía. Del mismo modo, este mandato reconoce a los tratados internacionales ratificados por el Ecuador como mandatos obligatorios, siempre que establezcan derechos más favorables. De esta manera, se fortalece el bloque de constitucionalidad, ampliando, garantizando y asegurando la protección de sus derechos frente a regresiones normativas o incumplimientos de las obligaciones por parte del empleador.

De acuerdo al análisis realizado, la intangibilidad a la luz de la Carta Magna, se consolida como una garantía esencial, que precautela y garantiza un derecho fundamental, el trabajo y demás beneficios derivados de este, reconocidos por la Constitución y Tratados Internacionales. Su

aplicación exige que la normativa conexas, respetando la jerarquía constitucional, asegure su plena vigencia a través de la acción coordinada del poder legislativo, judicial y ejecutivo, en armonía con los estándares internacionales de protección laboral.

2.1.2 Integración del bloque de constitucionalidad con tratados internacionales

El bloque de constitucionalidad constituye el reconocimiento de principios y normas que, pese a no ser expresamente incorporados en el texto de la Ley Suprema, se integran a ella por disposición normativa y resultan de obligatorio cumplimiento.

Según Danilo Caicedo (2009):

El bloque de constitucionalidad es el instituto jurídico que integra los valores, principios y reglas del sistema jurídico, que no se encuentran en el articulado de la Constitución, los cuales se desprenden por medio de cláusulas de remisión establecidas en el cuerpo constitucional; como resultado, nuevos valores y principios se entienden anexados al texto constitucional con igual fuerza normativa, en un sentido sustancial en aplicación inmediata y directa del principio pro ser humano (p. 9).

En este sentido, la Constitución de la República, en su artículo 424, inciso 2 reconoce su supremacía por encima de otras normas o actos de carácter público (Constitución de la República del Ecuador, 2008). De esta disposición se desprende que el sistema judicial ecuatoriano reconoce la incorporación de normativas internacionales en condiciones de jerarquía superior a la legislación ordinaria.

Doctrinariamente, Velasco & Llano señalan que, “los derechos fundamentales no solo se encuentran dentro de la normativa constitucional de un Estado. Estos tienen un origen internacional que los estados adoptan, no para vulnerar derechos constitucionales, sino para tener legitimidad en el ámbito internacional” (Velasco & Vladimir, 2016, p. 38).

De acuerdo con esta perspectiva, se comprende que la Constitución no se limita únicamente a su texto expreso, sino que deja el espacio para que los valores, principios, y normas que fortalecen su esencia garantista puedan complementarse y acoplarse con los preceptos internacionales, este sistema abierto a nuevas instituciones jurídicas permite nutrir de nuevos conceptos éticos y morales.

Para que esta integración sea efectiva, los operadores de justicia están obligados a interpretar la legislación nacional acorde a tratados globales, incluso cuando estos no se encuentren expresamente recogidos en la Constitución. En este marco cobra relevancia el principio pro

homine o pro persona, el cual orienta a que, al momento de interpretar y aplicar las normas debe privilegiarse siempre la opción que brinde mayor protección a la persona y a sus derechos.

El Dr. Yota Negishi, explica que el principio pro homine "primero promueve una armonía entre la normativa nacional e internacional en cuanto a la protección de derechos del ser humano, segundo, exige que los responsables de la toma de decisiones apliquen la normativa más protectora, independientemente si es nacional o internacional, y, por último, las normas se aplicarán e interpretarán en el sentido más beneficioso a la persona" (Negishi, 2017).

La aplicación de este principio se encuentra reforzada en el artículo 11 numeral 5 de la Constitución (2008), el cual establece el papel fundamental de las autoridades administrativas y judiciales en la aplicación e interpretación de normas constitucionales para el cumplimiento efectivo de las mismas.

De esta manera la Constitución exige su aplicación de manera no literal, más bien orientada siempre a asegurar que se efectivicen los derechos. La tutela integral de los derechos y la supremacía constitucional guían las actuaciones de los órganos del Estado, asegurando una protección real, efectiva y oportuna para las personas. En consecuencia, la normativa no puede ser utilizada para suprimir, modificar, reducir o desconocer los derechos.

En concordancia, la legislación ecuatoriana respeta la jerarquía normativa establecida en el artículo 425 de la Constitución, priorizando siempre la aplicación de la disposición más favorable. Asimismo, en el artículo 426, se declara la obligatoriedad para todas las personas, autoridades públicas e instituciones sujetas a la Constitución de aplicar los derechos más favorables establecidos en ella y en instrumentos globales.

Los tratados internacionales tienen como finalidad establecer el orden, la convivencia y la cooperación a través de cuerpos normativos que, una vez ratificados por el Estado ecuatoriano, se integran al bloque de constitucionalidad. Entre los tratados ratificados por el Ecuador destacan:

1. Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH, 1948).
2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP, 1966).
3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC, 1966).
4. Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH, 1969, Pacto de San José).
5. Protocolo de San Salvador (1988) sobre derechos económicos, sociales y culturales.
6. Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes (1984).

7. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979). (Baldoni & Cippitelli, 2024, p. 12)
8. Convención sobre los Derechos del Niño (CDN, 1989).

Su integración al bloque de constitucionalidad refuerza el marco general de los derechos constitucionales. Baldoni & Cippitelli, mencionan la necesidad de adaptación a la nueva época y entender a los tratados internacionales como una parte importante en la operación del derecho a nivel nacional.

Ahora bien, en el ámbito laboral, la integración de estos tratados adquiere especial relevancia frente a instituciones como la prescripción extintiva. La aplicación estricta del plazo establecido en el Código del Trabajo, artículo 635, supone la extinción de los derechos sustantivos adquiridos por los trabajadores, lo que colisiona con compromisos internacionales como el Protocolo de San Salvador.

Bajo esta perspectiva, el artículo 1 del Protocolo de San Salvador (1988), señala que: “los Estados Partes adoptarán las medidas necesarias, hasta el máximo de sus recursos disponibles, a fin de lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se reconocen en el presente Protocolo” (p. 3). Dentro de estos se abarcan el derecho a una vida digna, remuneraciones y demás beneficios laborales que no pueden ser limitados, menoscabados, incluso por el transcurso del tiempo, pues este no es el fin del Convenio Internacional.

Doctrinariamente, Cundulle (2018) expresa que:

Los derechos, beneficios y condiciones de los trabajadores son intangibles, por lo que no pueden ser afectados ni desmejorados sin contrariar el ordenamiento jurídico. La Constitución establece con claridad que el Estado tiene la obligación de proteger y garantizar la intangibilidad de los derechos laborales, a fin de evitar su vulneración o desconocimiento, frente a la sociedad como ante la autoridad (p. 61).

Bajo esta perspectiva, los jueces y autoridades administrativas deben interpretar la Constitución y los Tratados Internacionales acorde al principio pro homine, garantizando que la aplicación de la prescripción, no menoscabe los derechos sustantivos de los que goza el trabajador.

Los tratados internacionales, a través de su normativa, buscan proteger a los ciudadanos de los Estados miembros, asegurando que la prioridad se ajuste a la realidad social. Un ejemplo de ello se observa en los estados de excepción: el artículo 27, numeral 2, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) y el artículo 4 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y

Políticos (1966), garantizan que ninguna persona quede desprotegida, incluso cuando se ponga la vida en riesgo. Este principio otorga seguridad a los derechos ya reconocidos y, en el área del trabajo, de forma análoga, los derechos esenciales de quienes laboran, incluyendo aquellos beneficios que la ley le otorga, deberán permanecer protegidos de manera directa e inmediata incluso frente a mecanismos legales como lo es la prescripción.

De este modo, el bloque de constitucionalidad funciona como una herramienta que impide la vulneración de los derechos laborales, tanto frente a situaciones impredecibles como frente a disposiciones o instituciones que pretendan limitar o extinguir la efectividad del derecho. En consecuencia, la intangibilidad se convierte en una garantía constitucional y supraconstitucional que preserva la estabilidad de estos derechos y refuerza la seguridad jurídica en beneficio de los trabajadores.

2.1.3 Principio de progresividad y prohibición de regresividad de los derechos laborales

La Constitución de la República del Ecuador (2008), como norma suprema del ordenamiento jurídico, posee eficacia directa e inmediata, lo que significa que tiene fuerza normativa por sí misma. Así, bajo la tutela de derechos, la Carta Magna establece disposiciones que conducen su interpretación y aplicación, incluyendo el principio de progresividad y la prohibición de regresividad.

Estos últimos tienen su origen en el ámbito de los derechos humanos y han sido reconocidos a nivel internacional e internamente. Sin embargo, a pesar de su inclusión en estas normativas, su contenido y alcance no están definidos, dando lugar al desarrollo de doctrinas y jurisprudencias para precisar su significado.

Según Mancilla (2015) “El principio de progresividad es aquel que reconoce que los derechos no deben ser reducidos en su contenido o alcance. Por el contrario, su desarrollo debe ser constante permitiendo su ampliación y fortalecimiento a lo largo del tiempo” (p. 14).

En este sentido Morales (2018), denomina este principio como “principio de irregresividad” (p. 41). No obstante, desde una perspectiva terminológica, ambos conceptos se refieren a realidades diferentes. La progresividad deriva de progresar, que implica avanzar, continuar y mejorar de manera constante. Mientras que la irregresividad procede de regresión y del verbo regresar. En consecuencia, la irregresividad se entiende como la imposibilidad de volver o retroceder a un estado anterior. (Morales, 2018).

Poyanco (2017), por su parte, explica que “la prohibición de retroceso garantiza que los derechos socioeconómicos, una vez conquistados, se conviertan en una garantía institucional y en un derecho subjetivo” (p. 41).

En lo correspondiente a lo interno, este principio se encuentra consagrado en el artículo 11, numeral 8 de la Constitución de la República del Ecuador (2008):

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 (p. 27).

De esta ley se desprende que el principio de progresividad debe estar presente tanto en la interpretación de la Constitución como en las modificaciones derivadas de su aplicación. Dicho de otro modo, las disposiciones presentes en leyes, reglamentos y resoluciones, al igual que la jurisprudencia derivada, deben respetar y expandir el alcance de los derechos constitucionales. Si no se lo hace así, se puede declarar su inconstitucionalidad por ir en contra del principio (Cárdenas & Vázquez, 2021).

En concordancia, el artículo 84 de la Constitución (2008) dispone:

Art 84.- La Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y las demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades. En ningún caso, la reforma de la Constitución, las leyes, otras normas jurídicas ni los actos del poder público atentarán contra los derechos que reconoce la Constitución (p. 41).

Esta disposición refuerza la disposición legal y establece que el Estado y sus órganos deben mejorar continuamente las situaciones en las que ejercen los derechos, evitando cualquier retroceso o limitación injustificada, ya sea mediante la creación de nuevas normas o mediante una adecuada interpretación o aplicación práctica.

Por su parte, el artículo 424 de la Constitución (2008), ratifica el principio de supremacía: “La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; caso contrario carecerán de eficacia jurídica” (p. 41).

La supremacía constitucional asegura que ninguna ley, reglamento, norma o acto del poder público pueda contradecir la Constitución (2008). Esto refuerza la disposición de la progresividad, garantizando que los derechos reconocidos se conserven, se desarrollen y amplíen, mientras que la prohibición de regresividad evita cualquier intento de disminuir derechos previamente reconocidos.

El artículo 425 de la Constitución (2008), establece el orden jerárquico de las normas:

La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales, los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes público (p. 74).

El artículo establece que el principio de progresividad es vertical y horizontal, es decir, su reconocimiento y alcance se encuentra contemplado a nivel global y nacional. La primera parte de la Carta Magna sugiere al bloque de constitucionalidad como un instrumento jurídico fundamental que permite interpretar normas o instrumentos con rango constitucional. Este bloque no solo es vinculante para jueces y tribunales, sino que también orienta la actuación de funcionarios, empleados y autoridades en el ejercicio de sus acciones, asegurando que las decisiones y políticas en el ámbito público respeten y promuevan la progresividad de los derechos (González, 2024).

En el artículo 2, numeral 1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1996), se establece:

Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos (p. 7).

De acuerdo a esta disposición, el Pacto establece que deben adoptarse los medios adecuados que favorezcan la progresividad de los derechos. Para ello, el Estado tiene la facultad legislativa para crear, modificar o derogar normas que representen un obstáculo en su ejercicio. Es así que, los Estados partes disponen de herramientas legislativas, judiciales y administrativas para asegurar la efectividad de los derechos.

El artículo 4 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, dispone (1996):

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que, en ejercicio de los derechos garantizados conforme al presente Pacto por el Estado, éste podrá someter tales derechos únicamente a limitaciones determinadas por ley, sólo en la medida compatible con la naturaleza de esos derechos y con el exclusivo objeto de promover el bienestar general de una sociedad democrática (p. 7).

El artículo 4 del Pacto es una excepción a la norma de progresividad, según el cual el Estado está obligado a ampliar de manera constante la cobertura y los elementos de los derechos. Para que sea válida, deben cumplirse dos condiciones fundamentales. La primera consiste en que la limitación vaya acorde a la característica del derecho, lo que significa que, aunque se suspenda temporalmente la obligación de mejora continua, no se puede dejar al derecho sin protección frente al objetivo que persigue. La segunda condición exige que la restricción responda al bienestar general, es decir, que la suspensión tenga como finalidad el interés colectivo y no sea arbitraria, sino sustentada en razones de peso (Lliquinga, 2024).

La progresividad constituye una de las características fundamentales de los derechos humanos y se entiende como el deber del Estado de implementar las acciones necesarias, haciendo uso de los recursos existentes, para garantizar la vigencia de los derechos constitucionales. Este principio se convierte en un elemento definitorio y estructural del modelo de Estado garantista, asegurando que los derechos no solo se reconozcan formalmente, sino que se materialice en la práctica (Calvo, 2014).

En el dictamen No. 002-18-SIN-CC, la Corte Constitucional sostuvo que ni el Estado ni ningún órgano del poder público pueden reducir el contenido de los derechos de manera injustificada. Esto no significa que se prive al legislador de su capacidad de regular y delimitar los derechos; sin embargo, cualquier limitación debe estar debidamente justificada y orientada a proteger o garantizar otro derecho (Lliquinga, 2024).

Es decir, al momento de modificar o incorporar una disposición al ordenamiento jurídico, debe verificarse que la norma no contravenga la Constitución. Esto implica analizar si la norma respeta los principios constitucionales, los elementos del derecho que regula y, en caso de que se le otorgue un mayor alcance, que dicha ampliación no afecte de manera negativa a otros derechos.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1996), en el artículo 5, prohíbe la regresión de derechos:

1. Ninguna disposición del presente Pacto podrá ser interpretada en el sentido de reconocer derecho alguno a un Estado, grupo o individuo para emprender actividades o realizar actos encaminados a la destrucción de cualquiera de los derechos o libertades reconocidos en el Pacto, o a su limitación en medida mayor que la prevista en él. 2. No podrá admitirse restricción o menoscabo de ninguno de los derechos humanos fundamentales reconocidos o vigentes en un país en virtud de leyes, convenciones, reglamentos o costumbres, a pretexto de que el presente Pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado (p. 5).

Esta disposición establece dos situaciones en las que se prohíbe la regresión de derechos, el primer numeral está destinado a salvaguardar las disposiciones legales establecidas en el Pacto, mientras que, el segundo numeral, está orientado a proteger los derechos que han sido reconocidos internamente por los Estados miembros.

El artículo 29 y 30 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), también hace referencia a la regresión de derechos:

Art 29. Normas de Interpretación. - Ninguna disposición de la presente Convención puede ser interpretada en el sentido de: a) Permitir a alguno de los Estados partes, grupo o persona, suprimir el goce y ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en la Convención o limitarlos en mayor medida que la prevista en ella; b) Limitar el goce y ejercicio de cualquier derecho o libertad que pueda estar reconocido de acuerdo con las leyes de cualquiera de los Estados Partes o de acuerdo con otra convención en que sea parte uno de dicho Estados; c) Excluir otros derechos y garantías que son inherentes al ser humano o que se derivan de la forma democrática representativa de gobierno y; d) Excluir o limitar el efecto que puedan producir la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre y otros actos internacionales de la misma naturaleza (p. 12).

Art 30. Alcance de las Restricciones. - Las restricciones permitidas, de acuerdo con esta Convención, al goce y ejercicio de los derechos y libertades reconocidas en la misma, no pueden ser aplicadas sino conforme a leyes que se dictaren por razones de interés general y con el propósito para el cual han sido establecidas (p. 12).

Dentro de las normas citadas, se refleja el principio de no regresividad, el artículo 29 prohíbe que cualquier interpretación permita limitar las disposiciones marcadas en la Convención,

leyes nacionales o por otros tratados, así como aquellos asociados a la dignidad humana y la democracia. Por su parte, el artículo 30 aclara que cualquier restricción a los derechos solo puede aplicarse mediante leyes específicas, motivadas por el interés general y dirigidas al fin legítimo bajo el que se establecieron. Ambos artículos garantizan que cualquier limitación sea justificada, proporcional y orientada al bienestar colectivo.

El artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), dispone:

Los Estados partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados (p. 18).

De acuerdo a esto, podemos decir que el hecho de que los derechos sean efectivos no siempre puede lograrse en el instante, por lo que se promueve su desarrollo gradual, aprovechando los recursos internos, así como la cooperación internacional. Asimismo, establece que los Estados deben utilizar los medios más adecuados para asegurar que los derechos reconocidos se hagan efectivos de manera constante y creciente. Este artículo manifiesta que la progresividad no es opcional sino una obligación del Estado.

Para asegurar que los tratados internacionales se cumplan, se crearon dos organismos: La Comisión y la Corte Interamericana de Derechos Humanos. La Comisión que tiene la función de fomentar y resguardar los derechos humanos, elaborar o solicitar informes a los Estados miembros y emitir recomendaciones. Además, también recibe, analiza e investiga las acusaciones sobre posibles transgresiones de derechos humanos. Por otro lado, la Corte, interviene en los casos de violación de derechos humanos cuando no ha sido posible alcanzar una resolución satisfactoria a través de la Comisión.

En la sentencia 017-17-SIN-CC, específicamente en la página 13, se analiza la aplicación directa tanto de la Carta Magna como de los instrumentos internacionales. En dicho pronunciamiento se indica que el Estado asume el deber de asegurar y respetar los derechos humanos, mismos que deben protegerse en beneficio de todas las personas. En concordancia con el principio de progresividad, enfatiza que, una vez reconocidos, no pueden ser reducidos, debilitados ni suprimidos (Lliquinga, 2024).

Omar Toledo Toribio, siguiendo a Hector Barbagelata, sostiene que:

Un complemento del principio de progresividad es la irreversibilidad, es decir, la imposibilidad de reducir la protección ya alcanzada. Este criterio se encuentra reconocido para todos los derechos humanos tanto en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos como en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en sus respectivos artículos 4. Asimismo, este principio constituye una consecuencia del criterio de conservación o no derogación del régimen más favorable para el trabajador, considerado como regla general en el derecho del trabajo, consagrado en el numeral 8 del artículo 19 de la Constitución de la OIT y aceptado de manera universal (Toledo O. , 2010, p. 3).

De igual manera, Vizcaíno (2019), sostiene que:

La progresividad abarca dos dimensiones complementarias y necesarias: la gradualidad y el progreso. La gradualidad, desarrollada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, parte de la premisa de que la plena efectividad de los derechos requiere un proceso que no puede alcanzarse en un corto plazo, por ello, se reconoce cierta flexibilidad a los Estados para adaptar progresivamente sus legislaciones con miras a alcanzar dicho objetivo. El progreso, por su parte, se entiende como la obligación de los Estados de mejorar las condiciones que permiten el goce y ejercicio de los derechos lo que implica, que, aunque la consecución plena sea paulatina, las medidas destinadas a su realización deben adoptarse en plazos breves (p. 12).

Por su parte Courtis (2006), distingue dos posibles nociones de regresividad en los que puede aplicarse:

En primer lugar, la noción de regresividad puede referirse a los resultados de una política pública, también llamada regresividad de resultados. En este caso, una política pública se considera regresiva cuando sus efectos muestran un retroceso en comparación con un punto de referencia temporal anterior tomado como parámetro. Para determinarlo, es necesario contar con indicadores o referencias empíricas que permitan la medición. La regresividad puede evaluarse tanto en relación con un indicador específico como a partir del análisis conjunto de varios de ellos, lo que permite una valoración global de los resultados de una política pública. En segundo lugar, la noción de regresividad puede aplicarse al contenido de las normas jurídicas, también llamada regresividad normativa. En este ámbito, la

comparación no es empírica, sino normativa, una norma se considera regresiva cuando frente a la disposición posterior que modifica o sustituye, reduce, limita o elimina derechos o beneficios previamente reconocidos (p. 27).

Salvador (2022), manifiesta que:

La progresividad se asocia estrechamente con la intangibilidad, pues la progresividad de los derechos guarda una relación directa con su carácter de no regresividad. Esto significa que, cuando se alcanza un nivel de protección favorable para los trabajadores, no puede adoptarse regulación posterior que implique un retroceso o que los coloque en una situación menos beneficiosa” (p. 12).

De acuerdo al análisis desarrollado, la progresividad y la intangibilidad, junto con la prohibición de regresividad, son principios fundamentales que impide que los avances obtenidos en la protección del trabajo no se vean disminuidos o suprimidos mediante normas o prácticas que restrinjan los derechos.

La progresividad establece que los derechos deben desarrollarse de manera continua en el tiempo, ampliando su alcance. Mientras que, la prohibición de regresividad evita que exista algún retroceso injustificado en el grado de protección ya alcanzado, salvo que concurran razones que desde el punto de vista de los derechos humanos permitan su limitación.

El principio de progresividad obliga a los Estados a asegurar una mejora constante y efectiva en el disfrute de los derechos humanos. Esto implica no solo ampliar el reconocimiento y alcance, también asegurar que las condiciones materiales y jurídicas de las personas bajo su jurisdicción se fortalezcan progresivamente.

En este sentido, la limitación de las acciones laborales, si bien se justifica en razones de seguridad jurídica y estabilidad del vínculo de trabajo, su aplicación extingue derechos aún no reclamados, vaciando el contenido del derecho mismo, de esta manera, se convierte en un obstáculo para la finalidad tuitiva del derecho laboral.

La progresividad exige que las reformas normativas, las políticas públicas, así como las interpretaciones judiciales garanticen la ampliación de los derechos en el ámbito de la justicia. Por ello, la imposición de plazos para reclamar derechos puede implicar un retroceso, ya que limita las oportunidades de reclamar derechos, especialmente a los trabajadores que, por situaciones económicas, desconocimiento o por temor, no reclaman. Así, la prescripción funciona como límite regresivo a la aplicación plena de los derechos laborales.

Consideramos que los derechos laborales no deberían perderse por el transcurso del tiempo, ya que, estos son parte de la dignidad del trabajador y del buen vivir. Permitir que la prescripción extinga los derechos equivale a reducir la seguridad alcanzada, lo que contraría los principios señalados.

2.1.4 La prescripción extintiva de las acciones laborales

La Constitución, orientada a salvaguardar y hacer efectivos los derechos de los empleados, ha consagrado disposiciones universales, entre ellos la irrenunciabilidad y la intangibilidad. Pese a ello, el Código del Trabajo admite que las acciones que surgen de actos o contratos prescriban en tres años desde que termina el vínculo laboral.

La aparente contradicción entre los principios constitucionales y la prescripción en lo laboral exige un análisis profundo, por ello se hace indispensable examinar las definiciones sobre la prescripción y la caducidad, a fin de evitar confusiones:

La Corte Nacional de Justicia, a través de oficio 003-CPJC-P, señala que la caducidad constituye un plazo estricto e inalterable, que no admite interrupciones ni suspensiones. Por lo tanto, una vez vencido el término legalmente fijado, el derecho o la acción se extinguen de manera definitiva. Por su parte, la prescripción es una institución jurídica que también provoca la extinción de derechos o acciones por el paso del tiempo, en contraparte a la caducidad, puede ser objeto de suspensión o interrupción (Ibarra, 2024).

Ahora bien, siendo la prescripción una figura que limita el ejercicio de las acciones, es indispensable determinar que se entiende por acción, En este aspecto, señala Cabanellas (1993) “la acción como el derecho que faculta a una persona para exigir algo, así como la vía legal destinada a hacerlo efectivo” (p. 43).

La sentencia No. 946-19-EP/21, señala que el derecho a la acción constituye un derecho procesal de carácter constitucional, ejercido con la finalidad de tener una respuesta del órgano jurídico, y que se ve vulnerado al imponerse una condición que no ha sido prevista en la Carta Magna para su acceso (Corte Constitucional del Ecuador, 2021).

En cuanto a la prescripción, varios autores la conceptualizan de manera similar:

Según Buele (2016) “constituye una manera de extinguir derechos y acciones ajenas cuando durante un periodo determinado por la ley, están no han sido ejercitadas” (p. 17).

Escriche (1851), sostiene que “consiste en el modo de liberarse de una obligación cuando no se solicita su cumplimiento dentro del plazo establecido por la ley; o la extinción de una deuda cuando el acreedor no ejerce su derecho en el tiempo legalmente determinado” (p. 41).

Osorio (1996), explica que “tiene un carácter liberatorio cuando imposibilita la acción destinada a exigir que se cumpla la obligación. Los plazos que determinan este efecto liberatorio varían de acuerdo con la naturaleza de la acción que se pretenda ejercer” (p. 27).

Asimismo, el 25 de noviembre de 2010 la Corte Nacional de Justicia en el expediente de casación No. 623, reconoce a la prescripción extintiva como disposición de carácter procesal, utilizada como mecanismo de defensa del demandado frente al ejercicio de una acción. Esta se configura cuando, por la inactividad del acto durante el tiempo estipulado en la ley, se extingue la protección jurisdiccional del derecho reclamado, otorgando al demandado la posibilidad de oponerse a su cumplimiento. En el ámbito laboral, la prescripción extintiva no solo se fundamenta en tiempo, sino también en la falta de acción oportuna del derecho por parte del trabajador, el cual debía materializarse mediante la presentación y citación de la respectiva demanda (Barreiro, 2018).

Ahora bien, desde el plano constitucional, el artículo 326 de la Constitución, en su numeral 2 dispone que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Como observamos, dentro de esta disposición se establecen dos principios fundamentales, la irrenunciabilidad y la intangibilidad. La irrenunciabilidad asegura que el trabajador no pueda aún por voluntad propia, privarse de beneficios o derechos reconocidos por la ley, mientras que la intangibilidad implica que tales derechos deben mantenerse inalterables frente a cualquier acto o acuerdo que busque reducirlos o eliminarlos.

Esta disposición no solo enuncia principios generales, sino que establece la seguridad integral del trabajador frente a cualquier intento de renuncia, limitación o desconocimiento. La norma indirectamente reconoce la condición de vulnerabilidad del trabajador dentro de la relación laboral e imputa al Estado la necesidad de garantizar que dichos derechos no puedan ser objeto de negociación en perjuicio de quien presta sus servicios.

Por lo tanto, la disposición citada refleja el hecho de que el Estado debe asegurar la tutela de los derechos del trabajo, estableciendo que todo pacto contrario carece de validez jurídica. Esto confirma que la normativa laboral tiene un carácter protector y de orden público, orientado a equilibrar el vínculo entre empleador y trabajador.

No obstante, el Código del Trabajo admite la prescripción de las acciones que surgen de contratos laborales. El Artículo 635 del Código del Trabajo (2005), establece que:

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 (p. 41).

De esta disposición se deduce que al establecer que los derechos generados a partir de actos y contratos de trabajo pueden extinguirse por el mero transcurso del tiempo, el legislador limita los mecanismos de defensa del trabajador frente a incumplimientos del empleador.

La norma es clara, al evidenciar una tensión entre el principio de intangibilidad de los derechos laborales, consagrado en la Carta Magna y la posibilidad de que estos queden sin tutela efectiva por la inacción en un plazo determinado. Así, si bien el Código del Trabajo busca garantizar seguridad jurídica mediante la figura de la prescripción, en la práctica ocurren situaciones de vulneración de derechos por el simple paso del tiempo.

Autores como Oliver Almeida, en un análisis comparativo con otras naciones hispanohablantes, con relación al tiempo que opera la prescripción, concluye que:

El plazo establecido por el Código de Trabajo de tres años para que un derecho prescriba es una insensatez, es una injusticia, debido a que los trabajadores no es que actúan con negligencia e irresponsabilidad, sino que no presentan oportunamente dentro de los 3 años la demanda, por desconocimiento e ignorancia de sus derechos laborales y constitucionales (Almeida, 2024, p. 13).

Si bien los derechos del trabajador son parte importante de los derechos humanos y se rigen por principios universales como la intangibilidad, su ejercicio en el ámbito laboral se encuentra condicionado por el Código del Trabajo, precisamente por el artículo 635, que data de un periodo de tres años para el reclamo de acciones laborales, contraria a los principios de la legislación laboral, por cuanto abre la posibilidad de que se extingan derechos únicamente por el transcurso del tiempo.

La Carta Magna no especifica la prescripción de las acciones laborales ni la imprescriptibilidad de los derechos del empleado. Más aún si ejerce reconocimiento sobre las disposiciones legales de irrenunciabilidad e intangibilidad. De esta forma, en concordancia con las propias disposiciones de la Ley Suprema y otros Tratados internacionales si debería consagrar la imprescriptibilidad de estos derechos al ser de interés general.

En esta misma línea, Vidal (2012), sostiene que la prescripción, desde sus orígenes, se ha concebido como un mecanismo de defensa que permite oponer excepciones frente a las acciones ejercidas una vez transcurrido el plazo legalmente establecido (p. 35).

No obstante, la prescripción únicamente produce efectos cuando es alegada y probada por el empleador, ya que el juez no tiene la facultad de declararla de oficio. Esto se debe a que la prescripción se fundamenta en un interés de naturaleza privada para el empleador, lo que evidencia que su aplicación tiende a favorecer a la parte empleadora en detrimento de los derechos del empleado (Melgajero, 2015).

En consecuencia, la prescripción de los derechos laborales se convierte en un mecanismo que incentiva a ciertos empleadores a adoptar estrategias dirigidas a evadir el cumplimiento de sus obligaciones, como el pago de utilidades, horas extras, liquidaciones, indemnizaciones, entre otros. De esta forma, buscan que transcurra el plazo legal y con ello, liberarse de la responsabilidad frente a derechos que legalmente corresponden al trabajador (Sanmartín, 2014).

A partir de lo expuesto, se puede afirmar que la aplicación de la prescripción de las acciones laborales no garantiza una verdadera tutela del empleado. Esto debido a que la institución jurídica no otorga beneficios directos al trabajador y, por el contrario, puede llegar a menoscabar sus intereses al operar en beneficio del empleador.

En este sentido, el derecho de accionar frente a los incumplimientos derivados de la relación laboral no debería estar condicionado por el transcurso del tiempo ni limitado por plazos de prescripción.

En definitiva, la prescripción en materia laboral resulta contraria a los principios constitucionales, ya que impone restricciones que limitan el ejercicio de los derechos. Esta situación coloca al trabajador en un estado de indefensión al reducir sus posibilidades de exigir el reconocimiento y cumplimiento de sus derechos. Por lo tanto, se sostiene que los derechos laborales por su carácter fundamental y su vinculación con la dignidad humana, no deberían estar sujetos a prescripción.

2.1.5 Incompatibilidad de la prescripción extintiva con el principio de intangibilidad de los derechos laborales.

El derecho del trabajador se fundamenta en una serie de principios fundamentales, de los cuales destaca la intangibilidad de derechos laborales. Este principio significa que tales derechos no pueden ser disminuidos o desmejorados; sin embargo, ello no impide que puedan ser

modificados, siempre que dichos cambios impliquen un avance o fortalecimiento en su desarrollo y protección” (Lencioni, 2011, p. 67).

En este sentido la intangibilidad implica que los derechos reconocidos a los empleados no son sujetos a renuncia o limitación en perjuicio del trabajador. Su finalidad es que se encuentre protegido al reconocer su debilidad, asegurando la permanencia y efectividad de sus derechos frente a la parte contratante y al Estado.

En contraposición, la prescripción extintiva se entiende como la anulación de un derecho producto del tiempo transcurrido (Chavez de Barrera, 2002). En el ámbito laboral, esto quiere decir la extinción del derecho de acción por no ejercer dentro del plazo determinado. Esta institución entra en conflicto con la intangibilidad, pues plantea la posibilidad de que los derechos protegidos por la Carta Magna se extingan por el transcurso de un plazo legal, ignorando por completo los principios constitucionales.

Desde esta perspectiva, resulta necesario analizar en qué medida la prescripción extintiva resulta incompatible con la intangibilidad.

Este principio establece que los derechos asociados a los trabajadores son intocables, por lo tanto, no pueden ser objeto de transacción ni limitación. Su finalidad es proteger al empleado, asegurando que sus derechos se mantengan vigentes y efectivos en todo momento frente a cualquier persona o autoridad.

Por su parte, Almeida (2024) sostiene que el artículo 635 del Código del Trabajo, constituye una limitación al ejercicio de los derechos laborales, ya que el plazo establecido para la prescripción puede interpretarse como una vulneración hacia los trabajadores, al dejar a muchos de ellos sin la posibilidad de reclamar sus derechos.

Almeida también enfatiza que, al ser el trabajo un derecho protegido tanto a nivel internacional como nacional, debe garantizarse la efectividad de los derechos laborales, mediante la imposición de términos justos que permitan a los trabajadores reclamarlos. Esto cobra relevancia en aquellos casos en que, por desconocimiento del empleado o por la terminación unilateral del vínculo laboral por parte del empleador, no se reconocen los rubros que legalmente corresponden al trabajador” (Almeida, 2024).

Es importante diferenciar el derecho civil del derecho laboral, debido a que, la prescripción en el ámbito civil se aplica entre iguales y sobre intereses patrimoniales, mientras que en el ámbito laboral existe una relación asimétrica, donde el trabajador está en una posición vulnerable.

Por ello, la aplicación de la prescripción puede debilitar la función protectora del derecho laboral, ya que, mientras el principio de intangibilidad asegura que estos derechos sean permanentes e intocables, la prescripción los convierte en meras expectativas, sujetas al paso del tiempo para poder ser reclamadas.

Además, desde un enfoque preventivo, permitir la prescripción extintiva puede incentivar al incumplimiento deliberado por parte de empleador, quien podría esperar a que el paso del tiempo haga imposible que los trabajadores reclamen sus derechos.

En palabras de Almeida Vásquez “El empleador, en el caso de haber despedido intempestivamente al trabajador, y no reconocerle el pago de indemnizaciones por los años de servicio y demás beneficios, puede aprovecharse de la inacción, negligencia o desconocimiento del trabajador, ocasionando la pérdida de tales derechos” (Almeida, 2024). Esta situación contradice la finalidad protectora del derecho laboral y debilita los estándares establecidos por el bloque de constitucionalidad.

Esta contradicción también genera un problema de coherencia normativa con el bloque de constitucionalidad. Organismos como la OIT que han reiterado que los derechos laborales no pueden quedar sujetos a obstáculos que impidan su exigibilidad. Bajo esa perspectiva, la prescripción extintiva termina consolidando una forma de impunidad para el empleador que incumple sus obligaciones. El paso del tiempo deja de ser una herramienta de seguridad jurídica y se transforma en un mecanismo de desprotección.

Asimismo, la prescripción extintiva resulta incompatible con los postulados de justicia social y carácter social del trabajo, reconocidos en la Constitución y reforzados por instrumentos globales como el PIDESC. Este enfoque reconoce que el trabajo no es una mera relación económica, sino un derecho humano que requiere protección integral y efectiva por el Estado.

En un contexto de protección internacional, la aplicación de la prescripción extintiva podría generar responsabilidad del Estado frente a organismos de derechos universales, al limitar la exigibilidad de aquellos derechos, reconocidos en tratados como la Convención Americana sobre Derechos Humanos y los convenios de la OIT, constituyendo una vulneración indirecta de los estándares globalizados que han sido aprobados por el Ecuador.

Por todas estas razones, se evidencia que aplicar la prescripción extintiva va en contra de la intangibilidad como principio fundamental. La seguridad jurídica no puede imponerse en detrimento de los derechos universales, hacerlo equivaldría a desconocer el contenido de nuestra

Constitución y de los instrumentos internacionales que protegen a los trabajadores, dejando de lado la función tuitiva y la protección integral que debe garantizar al derecho laboral.

CAPÍTULO III

3.1 Fundamentos jurisdiccionales y doctrinarios que sustentan la figura de la prescripción extintiva en el ámbito laboral

3.1.1 Fundamentos doctrinarios de la prescripción extintiva en el ámbito laboral ecuatoriano

La prescripción extintiva de derechos nace como un mecanismo destinado a garantizar la seguridad jurídica, mediante la extinción de acciones por la inobservancia, desconocimiento o inactividad de quien posee el derecho en el transcurso de un periodo temporal determinado por la ley. En el ámbito laboral, esta institución responde a la necesidad de no mantener conflictos jurídicos indefinidos y, al mismo tiempo, de dotar de estabilidad a las relaciones laborales. Ello se explica porque, en ausencia de un límite temporal, las partes quedarían expuestas a un estado de permanente incertidumbre que afectaría la confianza en las relaciones de trabajo.

La estabilidad que otorga la prescripción radica en que impide la reactivación de reclamos luego de largos periodos de inactividad, lo que podría comprometer la sostenibilidad económica de la empresa y con ello, la continuidad de los puestos de trabajo, pues una condena excesiva, derivada de pretensiones acumuladas en el tiempo, podría incluso provocar despidos masivos o la reducción de nuevas fuentes de empleo.

No obstante, la puesta en práctica de la prescripción extintiva en el campo laboral adquiere un matiz especial, que exige especial cuidado, dado que el derecho al trabajo y las acciones que protege, poseen un carácter tuitivo, respaldado por principios constitucionales de especial jerarquía y de alcance universal. Por ello, la tensión entre la intangibilidad, primacía de la realidad, progresividad, y prohibición de regresividad frente a la prescripción extintiva hace que el análisis doctrinario sea muy relevante, debido a que la respuesta no solo se basa en la norma positiva, sino en la percepción doctrinaria y la interpretación judicial.

La prescripción extintiva de derechos es comprendida y conceptualizada desde diferentes puntos de vista, por lo cual, es importante y útil partir de definiciones generales y luego enmarcarlas al ámbito laboral.

Para Reinoso, “la prescripción, es la que extingue acciones y derechos, por otra parte, la acción es la facultad de las personas para reclamar un derecho violado ante un juez” (Reinoso, 2007, p. 102).

En un enfoque similar, Navarro (2023), señala que “implica la pérdida de la acción o del derecho subjetivo por falta de actividad de quien los posee en un transcurso específico de tiempo

estipulado en la ley” (p. 41). Mientras que Paladines (2022), constata que, “es una institución que opera ante la inacción del acreedor por un periodo determinado de tiempo para sancionar al acreedor negligente, asegurar la paz social y la seguridad jurídica” (Paladines, 2022, p. 10).

De igual forma, el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, interpreta a la prescripción extintiva como:

Mecanismo para repeler una acción por el solo hecho de que el que la entabla ha dejado durante un lapso de intentarla o de ejercer el derecho al cual ella se refiere. De ese modo, el silencio o inacción del acreedor durante el tiempo designado por la ley, deja al deudor libre de toda obligación, sin que para ello se necesite ni buena fe ni justo título (Osorio, 1996, p. 726).

Por consiguiente, Chávez de Barrera (2002), señala que la prescripción extintiva en el ámbito civil es: “la pérdida de un derecho por el trascurso del tiempo y en el derecho laboral es uno de los modos de extinguir el derecho de los trabajadores para reclamarlo” (p. 78).

En vista de lo anterior, doctrinarios del Derecho coinciden en señalar la existencia del tiempo y el hecho fáctico para que opere la prescripción, Víctor de Santo entiende la prescripción como un mecanismo a través del cual una persona puede hacerse acreedor de un derecho o eludir un deber producto del paso del tiempo fijado por la ley (Buele, 2016). Vela (2025), la define más bien como la anulación del derecho por falta de ejercicio en un tiempo establecido. Freddy Núñez manifiesta que se entiende como el reconocimiento jurídico de una situación válida por el paso del tiempo, que da lugar a que se obtenga o desaparezca una obligación (Núñez, 2014).

Otros Autores plantean una crítica acerca de, si la prescripción es justa o no, para De Buen (2008), la prescripción extintiva, es una institución injusta, ya que establece una solución particular para el titular del derecho, rompiendo así principios generales de la ley (p. 656).

Consecuentemente, aquella doctrina que acepta la prescripción extintiva de derechos, la fundamenta como un instrumento de equilibrio en medio de la seguridad jurídica esencial y la economía procesal.

Bajo este contexto, la seguridad jurídica que ofrece la prescripción, se entiende como el respeto a las disposiciones del ordenamiento jurídico, tal como lo refleja la jurisprudencia. La prescripción funciona como una garantía para todas las personas, al establecer que no pueden ser demandadas en cualquier tiempo, sino únicamente dentro de plazos fijados por la ley (Legal Access, 2024).

Es así que, según Toledo (2013):

La prescripción analizada desde el fondo por el cual el legislador la creó, es necesaria por motivos de seguridad jurídica y economía procesal, ya que, sin esta, la vida de las relaciones laborales sería intolerable, hubiera carga procesal y no existiera el capital para hacerles frente (p. 41).

Además, Morillo (2012), menciona la importancia de la normativa de autonomía de voluntad, como “quien posee el derecho puede ejercer o defender a su voluntad, aunque su inobservancia o abandono ante los tribunales, puede ocasionar la pérdida de este por el transcurso del tiempo establecido por la ley” (p. 23).

Por otro lado, la crítica doctrinaria advierte que la prescripción extintiva, cuando se aplica sin matices, entra en colisión con los derechos constitucionales y principios fundamentales. Morillo (2012), señala que, “la extinción de la acción, por medio de la prescripción, favorece al empleador, resulta inadecuada, ya que deja sin efecto una obligación que no desaparece” (p. 93).

De igual forma, Chocho y Merino (2025), constatan que:

Los trabajadores pueden ver limitado su derecho y no ejercerlo dentro del plazo exigido por el artículo 635 del Código del Trabajo, por las siguientes razones, primero desconocimiento sobre algunos de sus derechos laborales, segundo, por carencia de claridad en las normas y por último en cuanto a la muestra de pruebas, lo cual es difícil obtenerlas para los trabajadores (p. 41).

Por su parte, Ibarra (2024), señala que:

La prescripción de las acciones laborales instaurada en la normativa ecuatoriana, presenta una falta de cohesión normativa, a pesar de que la CRE garantiza la jerarquía de normas, y derechos fundamentales, no se ve reflejado por la normativa laboral vigente. Esta incoherencia normativa refleja un vacío axiológico significativo que necesita ser abordado para garantizar la efectiva seguridad de los derechos laborales en concordancia con los estándares globales (p. 41).

Según el análisis realizado, aplicar la prescripción extintiva en el trabajo entra en conflicto con los derechos universales que se defienden en la Constitución (2008), los acuerdos internacionales, y bloque de Constitucionalidad. Esta situación genera tensión en la jerarquía normativa y los principios de intangibilidad, primacía de la realidad, progresividad y prohibición de regresividad de los derechos.

3.2 Fundamentos doctrinarios del Principio de Intangibilidad

Este principio constituye un pilar fundamental en la protección del trabajo. Su esencia radica en que los derechos otorgados a los empleados, en la Constitución, la ley y la jurisprudencia, no pueden ser vulnerados, reducidos, suprimidos, ignorados ni modificados en perjuicio del trabajador.

En primer lugar, la definición conceptual y general acorde al Diccionario de la Lengua Española, intangibilidad se refiere a que “no debe o no puede tocarse”. Lo que refuerza la idea de que los derechos laborales, una vez adquiridos o reconocidos, no pueden ser objeto de alteración o supresión arbitrarias.

En el ámbito jurídico, Osorio (1996), “se entiende como la integridad y prohibición inapelable de palpar, quebrantar o profanar algo, vulnerar un precepto, o atentar contra alguien o algo” (p. 41).

Siguiendo esta línea, Baca (2020), define la intangibilidad como “la imposibilidad de que los derechos del trabajador sean afectados, disminuidos, reducidos o desvirtuados” (p. 3).

La doctrina comparada coincide en señalar que la intangibilidad supone una barrera al legislador, según Ochoa et al., (2021). manifiesta que:

La intangibilidad implica la prohibición al poder público de desconocer los derechos adquiridos por los trabajadores. En este sentido, el legislador no puede dictar una norma que reduzca o desmejore condiciones o prestaciones que favorecen a los empleados (p. 42).

Por otro lado, es importante recalcar que este principio se conecta con la progresividad de los derechos. Así lo señala Espinoza et al., (2009):

La intangibilidad significa que ninguna disposición legal ni norma contractual puede alterar los derechos y beneficios de los trabajadores, los cuales tienen carácter progresivo; es decir, siempre se conservarán los derechos adquiridos y estos no podrán disminuirse ni eliminarse, sino únicamente superarse. En este sentido, debe prevalecer la realidad sobre las formalidades (p. 41).

Por su parte, Albán (2016) manifiesta que:

Los derechos laborales no están sujetos a reducción ni eliminación; por el contrario, deben ser promovidos, esto se debe a que su naturaleza es progresiva, lo que exige que sean reconocidos y respetados, no limitados. Estos derechos deben mantenerse vigentes en

concordancia con el principio de intangibilidad que garantiza su estabilidad y protección (p. 41).

No obstante, otros autores consideran importante que el principio no debe ser entendido desde un concepto limitado ni general, por ejemplo; Egas (1988), “considera que el principio de intangibilidad, no puede interpretarse como aquello que no puede tocarse, ya que paralizaría la evolución del Derecho, deberá privar a los trabajadores a la evolución progresiva a través del cambio de las leyes” (p. 15).

Porras (2023), expresa que por el principio de intangibilidad “los derechos no son modificados por ningún motivo, pero se exceptúa en el caso de una mejora laboral” (Porras, 2023).

Finalmente, esta doctrina se consagra en la Constitución en su artículo 326, numeral 2, que menciona el carácter irrenunciable, intangible y la nulidad de que sea al contrario (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Esta disposición establece la imposibilidad de alterar o reducir los derechos y beneficios adquiridos por los trabajadores, ya que cualquier intento constituiría una desmejora de sus condiciones laborales.

La consagración constitucional del principio de intangibilidad implica una limitación expresa al legislador ordinario ya que no le está permitido introducir reformas regresivas al marco normativo laboral. En caso de que una reforma implique una regresión en la garantía efectiva de los derechos de los empleados, dicha actuación sobrepasaría los límites del poder legislativo, el cual, en tanto el poder constituido, no puede contradecir ni modificar los mandatos del poder constituyente originario. En consecuencia, cualquier intento de afectar negativamente los derechos laborales consagrados constitucionalmente se ubicaría fuera del ámbito de competencia del legislador y sería inconstitucional por exceder sus atribuciones.

3.3 Fundamentos doctrinarios del principio de progresividad

Se configura como un principio rector para garantizar y ampliar los derechos, desempeñando un papel decisivo en el orden constitucional y en el ámbito laboral. Según el Diccionario panhispánico del español jurídico progresividad hace hincapié en que no se produzcan retrocesos al garantizar el derecho de un individuo, a excepción que exista un justificativo válido.

En el plano doctrinario, varios autores han abordado este principio desde perspectivas complementarias:

González (2024), señala que “la progresividad es un principio jurídico que no requiere de hechos específicos para su aplicación” (p. 41).

Guzmán y Vázquez (2021), sostienen que “se trata de una garantía que obliga a los Estados a emplear todos los recursos económicos, sociales, culturales y educativos necesarios para asegurar su goce efectivo” (p. 72).

En un enfoque similar a los autores mencionados, Sánchez (2018), interpreta que “conforme al Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los Estados, al asumir el papel de avanzar, contraen al menos dos deberes implícitos: 1) mejorar de manera continua el disfrute de los derechos, y 2) abstenerse de adoptar medidas regresivas” (p. 27).

Ahora bien, el principio de progresividad no puede comprenderse sin el de no regresividad. Ambos operan de manera conjunta, como explica Rodríguez (2016), quien afirma que:

El principio de progresividad, o de no regresividad, que impide al legislador adoptar de manera injustificada medidas regresivas, no solo constituye un principio fundamental de los Derechos Universales, sino también una regla derivada de nuestra propia Constitución en esta materia (p. 41).

En este mismo sentido, Vizcaíno (2019), precisa que “actúan como un limitante para las facultades legislativas y ejecutivas, pues toda norma destinada a desarrollar un derecho constitucional está obligada a mantener la protección previamente reconocida, en contraparte, podría considerarse inconstitucional” (p. 45).

Complementariamente, Nikken (2010), señala que:

No debe entenderse como una limitación a exigir el cumplimiento de los derechos humanos, sino como la manifestación de que su reconocimiento ha evolucionado de forma gradual e irreversible. Por ello, toda forma de regresión resulta incompatible con la naturaleza misma de los derechos fundamentales y, en consecuencia, ilegítima (p. 75).

Este punto de vista se complementa con lo indicado por Salgado (2022):

Para quien el principio de progresividad implica hacer de la garantía judicial un instrumento destinado a asegurar avances constantes en la efectividad de los derechos, evitando retroceder en el goce pleno de las libertades y conquistas alcanzadas. Bajo esta doctrina, se reconoce que los Estados pueden tener un rol pasivo durante la expansión de los derechos, pero nunca imponer a los individuos cargas inmutables que restrinjan su

ejercicio. Por el contrario, corresponde a los Estados anticiparse intelectualmente a los cambios sociales, con el objetivo de garantizar que la persona se realice (p. 41).

La progresividad y no regresividad están unidos formando un solo concepto, sin embargo, la Constitución aborda la progresividad desde los actos del poder público de manera general, como son las políticas públicas, la jurisprudencia y las normas jurídicas. En este sentido, quienes aplican y materializan el principio de progresividad no solo son los encargados de administrar justicia, sino también los individuos de derecho que tengan la potestad de promover y garantizar el desarrollo de los mismo a nivel individual y colectivo, sin embargo, la realidad muestra una vulneración de la progresividad en el ámbito legislativo (Rosero, 2022).

La base jurídica de este principio rige en el Derecho Universal. La incorporación de normas internacionales en el ordenamiento interno permite reconocer la progresividad con jerarquía internacional. La Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1869, en su artículo 26, establece el deber de las naciones que son parte, de acoger acciones destinadas a garantizar, de manera progresiva, el ejercicio pleno de los derechos reconocidos (Torres & Gía, 2021).

En el ámbito laboral, este principio adquiere una relevancia especial. La progresividad asegura la ampliación gradual de los derechos de los trabajadores, que simboliza el mejoramiento constante de sus condiciones de trabajo. Al mismo tiempo, el principio de no regresividad actúa como límite, pues evita que las naciones tomen medidas regresivas sin justificación válida. En consecuencia, el Estado ecuatoriano, conforme al Derecho Internacional de los Derechos Humanos, está obligado a garantizar que los derechos reconocidos o adquiridos no sean desconocidos ni disminuidos por disposiciones posteriores (Torres & Gía, 2021).

3.1.2 Criterios jurisprudenciales sobre progresividad, prescripción laboral e intangibilidad de derechos.

En materia jurisdiccional, la Corte Constitucional en su dictamen No. 025-09-SEP-CC, afirma que la intangibilidad en el derecho laboral involucra que ninguna norma jurídica sea ley, decreto y otro instrumento, establezca disposiciones que afecten negativamente los derechos ya reconocidos. Este principio se relaciona con la inderogabilidad *in peius*, es decir, la prohibición de dictar normas que empeoran las condiciones laborales previamente adquiridas. Los derechos laborales solo pueden ser mejorados por disposiciones posteriores, nunca reducidos (Corte Constitucional del Ecuador, 2009).

En el mismo sentido, el fallo No. 13-17-CN/19, en su párrafo 34, señala que, la inclusión de este principio en el ámbito laboral lleva a una mayor protección frente a cualquier intento de regresividad. Este principio no solo actúa como un límite al poder del Estado, al imponer la obligación de garantizar y salvaguardar tales derechos, sino que también orienta la actuación de todas las funciones públicas. Además, dificulta que cualquier órgano estatal pueda modificar o desconocer los avances históricos alcanzados por los trabajadores en materia de derechos laborales (Corte Constitucional del Ecuador, 2019).

Por consiguiente, el fallo No. 26-18-IN/20 indica que la intangibilidad en lo concerniente a lo laboral establece que cualquier norma o acto no puede modificar o reducir derechos, a menos que sean en beneficio del empleado (Corte Constitucional del Ecuador, 2020)

Por otro lado, el dictamen No. 017-17-SIN-CC estableció que el principio de progresividad posee una doble dimensión: Por un lado, implica un avance paulatino hacia el gozo total de los derechos, mediante el uso de herramientas técnicas que favorezcan condiciones óptimas para su ejercicio efectivo. Por otro lado, se manifiesta a través del principio de no regresividad, el cual prohíbe cualquier disminución o retroceso en la protección alcanzada, asegurando que los derechos ya reconocidos no pueden ser restringidos o debilitados (Corte Constitucional del Ecuador, 2017).

En la misma línea, el fallo No. 008-13-SCN-CC señaló que la progresividad de los derechos implica que el Estado no está en la capacidad de tomar decisiones ni aplicar acciones que reduzcan el nivel de protección o reconocimiento que ya se ha alcanzado en derechos universales, tanto en la Carta Magna como por otros organismos del mundo. Este principio establece el deber de resguardar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales para todas las personas, asegurando que su desarrollo sea constante y nunca regresivo (Corte Constitucional del Ecuador, 2013).

Así, este organismo en su dictamen No. 005-13-SIN-CC enfatizó que la no regresividad constituye uno de los principios fundamentales que fortalecen el valor de la justicia en el marco constitucional, ya que el contenido de los derechos debe evolucionar progresivamente mediante la legislación pública. Por tanto, acciones u omisiones que impliquen la regresión sin justificativo será considerada inconstitucional. Asimismo, señaló que la no regresividad exige la armonización jurídica de toda norma ya sea ley, reglamento, ordenanza o resolución con la Carta Magna y los acuerdos internacionales. Esta tarea, tanto en forma como en su fondo, recae sobre la Asamblea

Nacional y los órganos con facultad legislativa, con el fin de salvaguardar la dignidad humana de toda la comunidad ecuatoriana (Corte Constitucional del Ecuador, 2013).

A partir de lo anterior, puede afirmarse que la progresividad se configura como una directriz vinculante para todos los poderes públicos. Esto significa que ninguna norma, política pública o decisión jurisprudencial puede restringir un derecho ya consagrado, ni afectar negativamente las condiciones de protección previamente alcanzadas, mucho menos generar situaciones que expongan a las personas a escenarios de exclusión o mayor vulnerabilidad.

En complemento a lo expuesto, la Corte Constitucional también ha desarrollado criterios relevantes en torno a la prescripción en el área de lo laboral. En este sentido, en su sentencia No. 024-15-SIN-CC, resolvió la acción pública de inconstitucionalidad interpuesta en relación al artículo 635 del Código de Trabajo, que establece tres años como periodo para la prescripción de las acciones laborales contados desde la terminación laboral. La decisión de la Corte fue confirmar la validez constitucional de dicho artículo, argumentando que la prescripción no constituye una vulneración de los derechos laborales.

La Corte centra su razonamiento en diferenciar el principio de irrenunciabilidad, intangibilidad e imprescriptibilidad. A criterio del tribunal, la Constitución garantiza los dos primeros, pero no establece de manera expresa la imprescriptibilidad de los derechos laborales, lo que justificaría la validez del plazo extintivo fijado por el legislador.

En efecto, la corte al sostener que la prescripción únicamente limita la justicia, pero no afecta al derecho en sí mismo, desconoce que, en el campo del trabajo todo está íntimamente vinculado. Un derecho que no puede ser reclamado, deja de ser un derecho. Consideramos que la sentencia incurre en un formalismo excesivo, pues distingue entre el derecho sustantivo y su acción, cuando en la realidad esa separación carece de sentido, ya que en la práctica un derecho sin acción es un derecho vacío.

Además, el argumento de que tres años constituyen un “plazo prudencial” para reclamar, contradice la realidad laboral ecuatoriana, debido a que pueden existir factores que incidan en la inacción del trabajador como: condiciones económicas, desconocimiento del derecho, el miedo a represalias, condiciones de salud, promesas falsas, entre otros factores. Exigir que lo hagan dentro de un lapso termina favoreciendo al empleador incumplido y trasladando al trabajador la carga de proteger y mantener su derecho, cuando se supone que los derechos son permanentes.

En este sentido, la Corte desconoce que en el derecho laboral existe una desigualdad entre las partes, lo que exige que la interpretación constitucional favorezca al trabajador como sujeto de especial protección. Sin embargo, el fallo privilegia el formalismo que ignora el carácter del derecho y desconoce el principio *in dubio pro operario*, así como la intangibilidad de los derechos de los trabajadores.

La sentencia también debilita el principio de tutela judicial efectiva, por cuanto si se condiciona a un plazo que, en la práctica, deja impunes los incumplimientos patronales, entonces el derecho se vuelve meramente declarativo. La Corte afirma que tres años es suficiente porque el trabajador siempre será consciente de la ruptura del vínculo de trabajo. Sin embargo, desconoce que el verdadero obstáculo no es el conocimiento del hecho, sino las condiciones materiales que impiden al trabajador accionar con prontitud.

Al sostener la falta de vulneración a este principio porque el plazo no es irrazonable, la Corte olvida que acceder a la justicia no puede limitarse a neutralizar la exigibilidad de los derechos. Una prescripción extintiva que opera en perjuicio del trabajador constituye en la práctica un obstáculo desproporcionado que vacía de contenido al derecho.

Desde la perspectiva de la intangibilidad de los derechos del trabajo, la decisión resulta contradictoria. El argumento de que no se afecta al “núcleo esencial” del derecho, es incoherente, ya que, si un derecho es intangible no debería ser reducido por limitaciones que terminan extinguiéndolo. La Corte al aceptar la prescripción como una limitación legítima, priva de eficacia real y práctica la intangibilidad de los derechos laborales.

Este razonamiento vulnera derechos, ya que, si todo puede justificarse bajo excusa de que el núcleo esencial no se ve afectado, la protección constitucional pierde su fuerza vinculante y se convierte en una fórmula vacía.

El artículo 326 numeral 2 establece la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, pero el tribunal, al excluir la imprescriptibilidad, adopta una interpretación negativa, en vez de una interpretación que maximice la protección de los trabajadores. La corte estaba en la posibilidad de poner en práctica el principio de favorabilidad, así como el principio de intangibilidad y extender la protección constitucional hacia la imprescriptibilidad, pero prefirió ampararse en una visión formalista que desconoce la finalidad del derecho del trabajo.

Un punto a tomar en cuenta es la inadvertencia de la Corte de analizar la norma a la luz de los acuerdos internacionales de derechos que integran el bloque de constitucionalidad. El artículo

424 de la Carta Magna sostiene que todo acuerdo globalizado cuyos derechos reconocidos sean propicios prevalecen sobre la legislación interna. La OIT, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención Americana sobre Derechos Humanos demandan que las naciones garanticen el acceso a la justicia sin obstáculos desproporcionados, sin embargo, la Corte prefirió omitir los Tratados Internacionales y reafirmó la prescripción de las acciones laborales.

Asimismo, la Corte debió haber interpretado el artículo 635 del Código del Trabajo en base al principio de progresividad, pro homine y de intangibilidad, lo que hubiera conducido necesariamente a declarar la inconstitucionalidad del plazo extintivo. En lugar de ello, el tribunal optó por una lectura restrictiva y regresiva, en abierta contradicción con los compromisos internacionales del Ecuador.

La sentencia revela, además, conflicto entre la seguridad jurídica formal y la justicia social. El fallo prioriza la seguridad jurídica del empleador, justificando la prescripción como una forma de evitar la “indefinición de conflictos”. Sin embargo, en materia laboral, la seguridad jurídica no puede interpretarse en perjuicio de la parte más débil. El deber del Estado es garantizar la certeza jurídica de los trabajadores respecto al goce de sus derechos, no blindar al empleador incumplido frente a reclamos legítimos.

Esta sentencia refleja un criterio formalista y regresivo de la Corte Constitucional, que privilegia la seguridad legislativa formal sobre la protección efectiva de los trabajadores. Este fallo, en lugar de fortalecer la supremacía de los principios universales, legitima un mecanismo que en la práctica favorece al empleador moroso y desprotege al trabajador.

La resolución contradice el mandato constitucional de que los derechos laborales deben gozar de la máxima protección posible, de esta manera evidencia una tensión entre el formalismo jurídico que adopta la Corte y la justicia social que aspira brindar nuestra Constitución de 2008.

En definitiva, el dictamen No.024-15-SIN-CC no solo se circunscribe a un problema de interpretación jurídica, sino que constituye un retroceso en el aseguramiento de los derechos laborales, pues desvirtúa la intangibilidad constitucional y reduce su eficacia a una mera expectativa.

Por otro lado, la sentencia No. 946-19-EP/21, constituye un precedente jurisprudencial importante para abordar la tensión existente entre la prescripción extintiva de las acciones laborales y el principio de intangibilidad. El caso se originó en torno a la reliquidación de utilidades del

2005, cuya discusión se centró en determinar el momento desde el cual debía computarse la prescripción en materia laboral.

Esta sentencia señala que acceder a la justicia debe ser derecho de cualquier individuo de acudir a los tribunales, lo que también se conoce como “acción”. Este derecho es genérico y abstracto, pero cobra sentido cuando se concreta en lo que una persona pide al juez, es decir, en las pretensiones de la demanda. Así, la acción y la pretensión se unen y se hacen reales a través de la imposición de la demanda, que es el acto procesal que ambos elementos materializan.

Asimismo, menciona que el derecho a la acción se puede afectar en situaciones donde se impongan condicionantes diferentes a los establecidos en la ley o bien barreras sin razón alguna que limiten la accesibilidad a la justicia. En esos casos, merma la posibilidad de que los jueces tomen una decisión efectiva, bien porque la acción no cumple la finalidad para la que fue concebida o porque la pretensión no es conocida. No obstante, cuando la falta de eficacia se origina en el incumplimiento de requisitos o exigencias establecidos en la normativa, no puede hablarse de vulneración de derecho.

La Corte Constitucional reconoció que el derecho de acción como componente del derecho a la tutela judicial efectiva no es absoluto y se pueden anteponer a limitaciones, siendo la prescripción de las acciones procesales una de las más relevantes. Sin embargo, también precisó que dichas limitaciones no pueden configurarse de manera que vacíen de contenido el propio derecho, pues ello convertiría a la prescripción en una barrera irrazonable para acceder a la justicia.

En concordancia con la sentencia 024-15-SIN-CC, la Corte sostiene que la prescripción en materia laboral no contradice la garantía de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los empleados, ya que considera que estos disponen de tiempo suficiente para exigir sus beneficios. Según esta postura, la finalización de la relación laboral constituye un hecho notorio para el trabajador, lo que le permitiría en ejercicio de su libre determinación, accionar oportunamente en defensa de sus derechos.

La sentencia señala dos reglas para iniciar el periodo temporal para la prescripción, la regla general se encuentra en el artículo 2414 del Código Civil, que manifiesta que el término se cuenta desde que vuelve exigible la obligación, mientras que en el área del trabajo el artículo 635 del Código de Trabajo, menciona que el tiempo inicia cuando se culmina la vinculación por el trabajo. Esta normativa fue diseñada para beneficiar al empleado en aquellos casos donde la obligación ya era exigible antes de que concluyera el vínculo laboral.

Sin embargo, cuando la obligación es exigible al finalizar la relación laboral, contabilizar la prescripción desde la terminación del vínculo deja de favorecer al trabajador y puede operar en su perjuicio. De esta manera, esta institución podría obstaculizar injustamente la práctica del derecho.

Consideramos que la Corte no logra resolver de manera estructural el problema de fondo, el establecimiento de la prescripción en materia laboral sigue operando como una restricción que en la práctica favorece únicamente al empleador. En efecto, cuando la Corte afirma que el plazo de prescripción “no puede empezar a contarse antes de que la obligación sea exigible” y que debe entenderse por exigibilidad “al punto en que el empleado encontró la condición específica para demandar el reconocimiento de sus derechos”, abre un espacio interpretativo que lejos de brindar seguridad jurídica, genera ambigüedad.

De igual manera, la Corte advierte que el derecho de acción puede verse limitado ilegítimamente cuando el derecho sustantivo se vuelve inexigible por situaciones diferentes a la voluntad del trabajador. Esta afirmación revela que existen factores externos que pueden influir en la imposibilidad de accionar, lo que genera un riesgo de vulneración de derechos que deberían ser considerados por los legisladores.

El concepto de posibilidad efectiva es problemático debido a que surgen interrogantes como ¿Qué se entienden exactamente por “posibilidad efectiva”? ¿Cuándo el trabajador se encuentra en posibilidad efectiva de reclamar? ¿Cuáles son los criterios para determinarla? La sentencia no da parámetros claros, dejando a discreción judicial la valoración de condiciones externas al derecho mismo. Esta ambigüedad es peligrosa, pues permite que situaciones de vulnerabilidad propias de la relación laboral como el desconocimiento de los derechos, la presión económica que obliga a no reclamar, promesas engañosas de empleador, los recursos económicos limitados para asumir costos de un proceso judicial, la desconfianza hacia la defensoría pública, entre otros, pueden impedir que el trabajador accione oportunamente. Todos estos elementos demuestran que la prescripción termina operando como un mecanismo que favorece al empleador. En otras palabras, la regla interpretativa creada por la Corte es insuficiente para asegurar la protección adecuada de los derechos del trabajador.

Aunque, la sentencia aparenta ser garantista, en realidad mantiene intacto el problema, ya que los derechos laborales son declarados intangibles e irrenunciables por la Constitución, pero al mismo tiempo son susceptibles de extinguirse por el paso del tiempo. Este contrasentido convierte

a la prescripción en un mecanismo que, bajo el pretexto de otorgar seguridad jurídica, opera como una herramienta en favor del empleador y en detrimento del trabajador.

En este sentido, la propia Corte parece reconocer indirectamente la vulneración cuando señala que la interpretación “impuso una barrera de imposible cumplimiento para el acceso a la justicia del trabajador”. Sin embargo, si se acepta que la prescripción puede derivar en la imposibilidad absoluta de reclamar un derecho reconocido constitucionalmente como intocable, el resultado lógico debería ser la declaración de inconstitucionalidad de la prescripción laboral, no su mera flexibilización interpretativa.

Por ello, desde nuestro punto de vista, puede afirmarse que la sentencia constituye un avance relativo al corregir una injusticia puntual, pero deja sin resolver la contradicción estructural entre la prescripción y los principios constitucionales protectores del trabajo. De hecho, al ampararse en una regla interpretativa basada en la “posibilidad efectiva de reclamar”, más que fortalecer la seguridad jurídica, incrementa la incertidumbre y debilita la eficacia real de los derechos laborales.

En definitiva, esta sentencia muestra que la Corte Constitucional reconoce los riesgos de la prescripción laboral para acceder a la justicia y para la intangibilidad de los derechos de los trabajadores. Pese a eso, al no declarar su incompatibilidad con la Constitución, la mantiene como un límite válido, lo que perpetúa una contradicción que afecta directamente la coherencia del sistema jurídico, es decir, la prescripción en materia laboral lejos de garantizar seguridad jurídica se convierte en un privilegio del empleador que vulnera principios constitucionales e internacionales de protección al trabajador, confirmando de que la institución de la prescripción resulta contraria al principio de intangibilidad de los derechos laborales.

Ahora bien, la sentencia No. 0239-201-SL de la Corte Nacional de Justicia es un claro ejemplo de cómo la prescripción laboral, termina convirtiéndose en un instrumento que elimina derechos en lugar de protegerlos. En este fallo se observa que otra de las causas de la inactividad del trabajador puede deberse a la propia negligencia de la administración de justicia, sin embargo, estas razones no son tomadas en cuenta por el juez.

En este punto, se hace evidente que el artículo 635 del Código del Trabajo está mal concebido, porque parte de la idea de que todos los trabajadores pueden ejercer sus acciones dentro del plazo de tres años, cuando en la práctica esto no siempre resulta posible. Factores como la falta de recursos económicos, el miedo, las amenazas, los problemas de salud, la ineficiencia del sistema

judicial e incluso la dificultad para acceder a las pruebas con el paso del tiempo, obstaculizan que el trabajador pueda accionar dentro del tiempo previsto por la ley. De este modo, el límite temporal establecido no solo desconoce las condiciones de vulnerabilidad de los trabajadores, sino que termina favoreciendo a la parte empleadora, que mantiene en su poder los elementos probatorios necesarios para la defensa de sus propios intereses.

Po eso, no puede hablarse de verdadera seguridad jurídica cuando el propio Estado, mediante sus normas, sanciona al trabajador con la extinción de sus derechos. Es cierto que la norma habla de “extinción de la acción”, pero un derecho que no puede ser exigido deja de ser un derecho.

Lo más grave es que, en este caso, la Corte Nacional reconoce que la negligencia provino de la administración de justicia, pero aun así valida la prescripción. Esto no solo es contradictorio, sino profundamente injusto, porque se le niega al trabajador el derecho a abogar por lo propio. En consecuencia, la seguridad jurídica aparece usada como un escudo para legitimar la vulneración de derechos, como si la certeza normativa pudiera estar por encima de la dignidad del empleado y de la intangibilidad de los derechos.

Además, aunque la Corte menciona la responsabilidad administrativa de los funcionarios, esa responsabilidad no repara al trabajador, quien termina despojado de los suyos por factores totalmente ajenos a su voluntad. Así, en la práctica, el principio de intangibilidad se reduce a una declaración vacía, porque basta con que transcurra un límite de tiempo para extinguir lo que la Constitución garantiza como irrenunciable e intangible. En definitiva, no puede existir una verdadera tutela judicial si se permite que la negligencia judicial anule el acceso a la justicia y se condene al empleado a perder lo que ganó con su esfuerzo.

Desde nuestro punto de vista, el no considerar aspectos como las condiciones económicas, el miedo, las amenazas, el desconocimiento del derecho y también, la escasa atención de la administración de justicia, conduce a que se aplique la prescripción de forma injusta. Esto equivale a una negación de la justicia laboral, porque se deja de lado el principio de primacía de la realidad. Y en la realidad concreta, si el trabajador generó una remuneración, una liquidación y beneficios, ese derecho adquirido no puede destruirse ni por el paso del tiempo ni por un error judicial.

Así, al declarar la prescripción, lo que se hace es negar la realidad del trabajador y aferrarse a un formalismo jurídico que termina favoreciendo tanto al empleador como al propio sistema, el mismo que incumplió con su deber de asegurar la progresividad de los derechos.

Este caso es el claro ejemplo de que el artículo 635 no solo es insuficiente sino contrario a la Constitución. Ampararse en la prescripción significa legalizar la precarización de derechos y aceptar que la ineficiencia estatal la cargue el trabajador, considerando su condición de vulnerabilidad. De esta forma, el empleado queda expuesto a un doble riesgo, por un lado, si o acciona en tres años pierde sus derechos, y por otro, se enfrenta a un sistema judicial que muchas veces es negligente.

En última instancia, el único que pierde con la aplicación del artículo 635 del Código del Trabajo (2005) es el trabajador, porque el sistema le cierra la posibilidad de exigir lo suyo una vez transcurrido el plazo de tres años. Esto no solo contradice la intangibilidad de los derechos laborales, sino que atenta contra la justicia misma, ya que legitima que se desconozcan derechos y se coloque a la norma procesal por encima de la Constitución, que debería ser la norma suprema.

Por todo lo dicho, esta sentencia confirma que la prescripción en materia laboral, no garantiza seguridad jurídica, sino que, al contrario, institucionaliza la inseguridad para el trabajador. La justicia no puede reducirse a simples plazos cuando lo que está de por medio es la subsistencia de una persona y el fruto de su esfuerzo. Cada vez que se declara prescrita una acción laboral sin analizar las verdaderas causas del retardo, lo que realmente se hace es legitimar la desigualdad, premiar al empleador y castigar al trabajador por haber confiado en un sistema judicial que termina fallándole.

Mientras se mantenga la visión de mantener la prescripción de las acciones laborales para brindar seguridad jurídica, el principio constitucional de intangibilidad seguirá siendo letra muerta y el derecho laboral dejará de cumplir su función de ser un derecho protector y tuitivo para quien siempre está en la posición más vulnerable dentro de la relación laboral.

4. Conclusiones

Tras el análisis de los aspectos jurídicos, doctrinarios y de la investigación realizada, se presentan a continuación las conclusiones del estudio:

El análisis del artículo 635 del Código del Trabajo revela la evidente tensión entre la prescripción extintiva de las acciones en el campo laboral y los principios constitucionales de intangibilidad y progresividad de los derechos del trabajador. Aunque el periodo de tres años fomenta la seguridad jurídica y evita la indefinición de conflictos, en la práctica es más una limitante al acceso a la justicia, pues desconoce los factores estructurales que condicionan la inactividad del trabajador, tales como el desconocimiento de sus derechos, el temor a represalias, las promesas falsas del empleador, situaciones de enfermedad o la falta de asesoría jurídica. En consecuencia, la vigencia del artículo 635, en su redacción actual, contradice el principio de supremacía constitucional, al limitar injustificadamente la exigibilidad de derechos que, por su naturaleza, son irrenunciables, intangibles y progresivos. De esta manera, se evidencia que la prescripción laboral, más que un mecanismo de equidad procesal, termina operando como un instrumento que debilita la función protectora del derecho en el trabajo.

El principio de intangibilidad, consagrado en el artículo 326 de la Constitución y reforzado por tratados internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención Americana de Derechos Humanos, constituye una garantía de jerarquía supraconstitucional que impide cualquier forma de regresión, vulneración o desmejoramiento de los derechos del trabajador. Este mandato no solo limita la potestad del legislador, sino que también condiciona a que el poder legislativo aplique de manera directa e inmediata la norma más favorable, aún frente a disposiciones infraconstitucionales como el Código del Trabajo en su artículo 635. En consecuencia, que sea intangible es un parámetro de coherencia normativa que exige la modulación del derecho interno con los estándares globalizados de protección laboral, consolidando así la supremacía del trabajo como un derecho fundamental de carácter progresivo e intangible.

El análisis de los fundamentos jurisdiccionales y doctrinarios permiten afirmar que la prescripción extintiva en materia laboral no puede entenderse únicamente como un mecanismo de seguridad jurídica, pues en la práctica entra en contradicción con los principios universales de intangibilidad, progresividad y tutela judicial efectiva. Si bien la Corte Constitucional ha señalado que el cómputo del plazo debe iniciar desde que la obligación se hace exigible y ha introducido la

noción de que el trabajador debe encontrarse en una “posibilidad real y efectiva” de reclamar, este criterio constituye solo un avance parcial, pues abre la puerta al reconocimiento de factores externos que explican la inactividad como el desconocimiento, el temor, los recursos económicos limitados o incluso la negligencia de la justicia. Sin embargo, al no haberse declarado la inconstitucionalidad de la prescripción laboral, persiste la contradicción estructural, un derecho que no puede exigirse se convierte en un derecho vacío. En consecuencia, la prescripción, en su configuración actual, continúa debilitando el carácter tuitivo del derecho laboral y favoreciendo al empleador, en detrimento del trabajador, quien tiene alta vulnerabilidad en el vínculo laboral.

5. Recomendaciones

Se recomienda que la Asamblea Nacional reforme el artículo 635 del Código del Trabajo, estableciendo un régimen que garantice la imprescriptibilidad de los derechos laborales, o bien regule sus causales de suspensión e interrupción del plazo cuando existan factores que impidan objetivamente el accionar del trabajador (miedo a represalias, desconocimiento, negligencia judicial, problemas del estado de salud o limitaciones económicas).

Se recomienda que los jueces y tribunales adopten criterios uniformes que prioricen la interpretación constitucional de los derechos laborales sobre el formalismo procesal, aplicando de manera estricta el principio *in dubio pro operario*. En consecuencia, la prescripción no debería declararse automática, sino únicamente tras constatar que el trabajador tuvo una posibilidad real y efectiva de reclamar.

Se recomienda que los jueces ecuatorianos apliquen de manera constante el manejo de la convencionalidad, interpretando las disposiciones laborales conforme a instrumentos globalizados que sean válidos en Ecuador y al principio *pro homine*. Así, si existe conflicto entre norma interna y estándares internacionales, rige siempre la disposición más favorable al trabajador, fortaleciendo la intangibilidad de los derechos.

Se recomienda implementar programas de capacitación permanente para jueces y defensores públicos en cuanto a derechos laborales y control de convencionalidad. Así los operadores de justicia contarán con instrumentos interpretativos adecuados para evitar decisiones formalistas que debiliten la protección de los trabajadores.

Se recomienda que los tribunales y cortes del Ecuador asuman un rol más activo en el amparo de los derechos laborales, aplicando el control de constitucionalidad y promoviendo acciones de inconstitucionalidad frente a disposiciones regresivas como el artículo 635. De esta manera, se garantizará la supremacía constitucional y la coherencia del sistema jurídico con los principios de intangibilidad, progresividad y tutela judicial efectiva en el ámbito laboral.

6. Bibliografía

ACC. INCUMP. NO 29-23.AN, ACC. INCUMP. NO 29-23.AN (Corte Constitucional julio 20, 2023).

https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhenBldGE6J2VzY3JpdG8nLCBldWlkOicxOTkyZGI4Zi0wYzk5LTRjOTA4Ni1hZTlmODFiMWZiODkucGRmJ30=

Albán, J. (2016). *El principio de intangibilidad en los contratos colectivos de los trabajadores del sector público en el Ecuador*. Ambato: Repositorio de la Pontificie Universidad Católica del Ecuador. <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/33d462e3-9ed2-44e3-b579-6a8358b971d4/content>

Alexy, R. (2019). *Ensayo sobre la Teoría de los Principios y el Juicio de Proporcionalidad*. Palestra. <https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/sites/default/files/page/files/2020-06/Alexy%202000%20%282019%29%20-Sobre%20la%20estructura%20de%20los%20principios%20jur%C3%ADdicos-.pdf>

Almeida, O. (2024, Octubre). *Prescripción de los Derechos de los Trabajadores: Un Análisis Comparativo*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/14494/20697>

Arroyo, E., & Bustamante, C. (2020, Enero 8). El derecho fundamental al trabajo en el contexto de la globalización y los tiempos líquidos. El cosmopolitismo como llave para su eficacia. *Trabajo y Derechos Humanos*, 9-34. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r39517.pdf>

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1966). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Nueva York: Organización de las Naciones Unidas. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1996, diciembre 12). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. New York: Organización de las Naciones Unidas. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

- Asamblea Nacional Constituyente. (2008, octubre 20). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi, Ecuador: Registro Oficial 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (22 de mayo de 2015). Código Orgánico General de Procesos. Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento 506. <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2018/09/Codigo-Org%C3%A1nico-General-de-Procesos.pdf>
- Avila, R. (2012). *Los derechos y sus garantías Ensayos Criticos*. Corte Constitucional para el Período de Transición. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6114/1/Avila%2c%20R-CON-012-Los%20derechos.PDF>
- Baca, P. (2020, Mayo 26). *Boletines Baca Estudio Jurídico*. <https://bacaestudiojuridico.com/boletin-no-3-derechos-irrenunciables-e-intangibles-%E2%80%A8la-supremacia-constitucional-vs-covid19/>
- Baldoni, M., & Cippitelli, O. (2024, Marzo 10). "Protocolo de San Salvador". *Un avance hacia la recuperación de los derechos económicos sociales y culturales plasmados en la constitución de 1949*. Sistema Argentino de Información Jurídica. https://www.saij.gov.ar/doctrina/dacfl40139-baldoni-protocolo_san_salvador
- Barahona, R. (2011). Principio de primacía de la realidad en el ejercicio de la medicina. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2(4), 51-76. <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2011.42898>
- Barreiro, R. (2018). *La Prescripción Extintiva de Acciones Laborales*. Guayaquil: Repositorio de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/12039/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-304.pdf>
- Bonilla, L., & Cabrera, J. (2025). La imprescriptibilidad de los derechos del trabajador en el marco de las responsabilidades patronales. *Magazine De Las Ciencias: Revista De Investigación E Innovación*, 10(1), 161–171. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/3675>

- Brito, M., & Carrillo, A. (2023). La prescripción de la acción laboral. *Imaginario Social*, 6(1), 1-19. <https://www.revista-imaginariosocial.com/index.php/es/article/download/90/200>
- Buele, C. (2016). *eforma jurídica al art. 635 del Código de Trabajo en cuanto a la prescripción de las acciones provenientes de los actos o contratos de trabajo*. Loja: Repositorio de la Universidad Nacional de Loja. <https://dspace.unl.edu.ec/server/api/core/bitstreams/5cf74c8f-e4ca-4960-9d9c-0488adde710f/content>
- Cabanellas, G. (1993). *Diccionario jurídico elemental*. Heliasta S.R.L. <https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2015/01/doctrina34261.pdf>
- Cadena, M. (2022). El in dubio pro operario y su correcta aplicación para los administradores de justicia. *USFQ Law Review*, IX(2), 41-55. <https://doi.org/10.18272/ulr.v9i2.2754>
- Caicedo, D. (2009). El bloque de constitucionalidad en el Ecuador: Derechos humanos más allá de la Constitución. *FORO. Revista de Derecho*(12), 5-28. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2296/1/03-TC-Caicedo.pdf>
- Calles, J. (2021, enero). *Análisis de la prescripción en material laboral, versus el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador*. Universidad de los Andes. https://scholar.google.com.ec/scholar?q=Calles+Imbaquingo,+J.+L.+2021&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart
- Calvo, N. (2014). Aproximaciones conceptuales al principio de progresividad y no regresividad de los derechos constitucionales. *Revista VIS IURUS*, 1(16), 1-22. <https://share.google/dlqJgJNJSUHDFub4K>
- Cárdenas, M., & Vázquez, J. (2021). Vulneración al principio de progresividad y no regresividad del beneficio penitenciario semiabierto, en las reformas al Código Orgánico Integral Penal en el Ecuador. *FIPCAEC*, 3-32. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/329/585>
- Chavez de Barrera, D. (2002). *Derecho Laboral Aplicado*. Quito: Universidad Central del Ecuador.

Chocho, J., & Merino, J. (2025, Febrero 17). *Analisis de la prescripción laboral y reclamación de haberes en la jubilación patronal en Ecuador*. Guayaquil: Repositorio de la Universidad de Guayaquil. <https://repositorio.ug.edu.ec/server/api/core/bitstreams/7793869f-97e6-4f88-be6a-90d4f7457365/content>

Corte Constitucional del Ecuador. (2009, septiembre 29). Corte Constitucional del Ecuador.

Corte Constitucional del Ecuador. (2011, Septiembre). *Constitucion Y Estado Ecuatoriano*. Corte Constitucional del Ecuador. <https://es.scribd.com/document/315086917/Cartilla-1-Constitucion-y-Estado-ecuadoriano-pdf>

Corte Constitucional del Ecuador. (2013, marzo 19). Corte Constitucional del Ecuador. <https://vlex.ec/vid/sentencia-no-13-casos-consulta-normas-429131022>

Corte Constitucional del Ecuador. (2013, febrero 28). Corte Constitucional del Ecuador. https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJYXJwZXRhIjoiZDhJbWl0ZTIwMjMiLCJ1dWlkIjoiNDViZjZkN2QtNTcyYi00MTkxLWI0N2YtNTA2YmVkZGY5YTg0LnBkZiJ9

Corte Constitucional del Ecuador. (2017, junio 7). Corte Constitucional del Ecuador. https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJYXJwZXRhIjoiZDhJbWl0ZTIwMjMiLCJ1dWlkIjoiZDY3YzM4NjUtYjUwZC00MTNiLWJjMmEtNTBjZjgzZDdhZDc1LnBkZiJ9

Corte Constitucional del Ecuador. (2019, septiembre 4). Corte Constitucional del Ecuador.

Corte Constitucional del Ecuador. (2020, 28 octubre). Corte Constitucional del Ecuador. https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcniBldGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOidjNjk1MDQ4Zi00NjNlTQ5NTgtYTI4NS02YzhIYmNmYzFlMzgucGRmJ30=

Corte Constitucional del Ecuador. (2021, marzo 24). *Corte Constitucional del Ecuador*. https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcniBldGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOic0MGE5ODM1Ni0wNDg2LTQ0ZjYtYmlyNS0yMGZIYjU3MTkwODUucGRmJ30

- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (s.f.). *Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)*. Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH): <https://www.corteidh.or.cr/sitios/tesauro/tr1938.htm>
- Courtis, C. (2006). *Ni un paso atrás La prohibición de regresividad en materia de derechos sociales*. Buenos Aires: Centro de asesoría laboral. <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/ni-un-paso-atras-la-prohibicion-de-regresividad-en-materia-de-derechos-sociales.pdf>
- Cundulle, E. (2018). *El derecho a las utilidades del trabajador y su actual limitación vulnera el principio constitucional de intangibilidad*. [Tesis de grado] Uniandes, Repositorio de la Uniandes, Ambato. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/9003/1/PIUAAB064-2018.pdf>
- De Buen, N. (2008). *Derecho del Trabajo*. Mexico: Editorial Porrúa.
- Egas, J. (1988). *Tema de Derecho Laboral*. Guayaquil: Nomos Ltda.
- Equipo Editorial Etecé. (23 de Mayo de 2020). *Derecho- que es, fuentes, ramas, característica e importancia, concepto*. <https://concepto.de/derecho/>
- Escandón, M. (2018). *Los principios constitucionales del derecho del trabajo y su aplicación en el Ecuador [Tesis de Grado]*. Cuenca: Repositorio de la Universidad del Azuay. Universidad del Azuay: <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/8556/1/14246.pdf>
- Escríche, J. (1851). *Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia*. Madrid: Granada. <https://www.rae.es/archivo-digital/diccionario-razonado-de-legislacion-y-jurisprudencia-tomo-1#page/23/mode/2up>
- Ferrajoli, L. (2001, 2001). Derechos fundamentales. *Los fundamentos de los derechos fundamentales*, 19-56. Derechos Fundamentales: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0F63B7BF49EE94F205257D25006DC4C2/\\$FILE/Derechos_fundamentales_ferrajoli.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0F63B7BF49EE94F205257D25006DC4C2/$FILE/Derechos_fundamentales_ferrajoli.pdf)
- González, G. (2024). El principio de progresividad en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. *Revista Científica Multidisciplinaria (CL RCM)*, 47-52. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/11682>

- Guzmán, J., & Vázquez, J. (2021). Vulneración al principio de progresividad y no regresividad producto de la vigencia del contrato especial emergente. *Revista Científica FIPCAEC*, 280-299. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/502/881>
- Honorable Congreso Nacional. (2005, diciembre 16). Código del Trabajo. Quito, Ecuador: Registro Oficial Suplemento 167. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Ibarra, V. (2024). *Falta de cohesión normativa en la prescripción de las acciones laborales, en el Estado ecuatoriano*. [Tesis de grado] Universidad de Guayaquil, Repositorio de la Universidad de Guayaquil, Guayaquil. <https://repositorio.ug.edu.ec/server/api/core/bitstreams/b6a86a54-a1a5-41c8-a091-b0bfc0e4a209/content>
- Kelsen, H. (1982, Julio 30). *Teoría Pura del Derecho*. (R. Verenego, Trans.) Mexico: Universidad Nacional Autónoma de México. <https://etica.uazuay.edu.ec/sites/etica.uazuay.edu.ec/files/public/Teor%C3%ADa%20pura%20del%20Derecho%20-%20Kelsen.pdf>
- Legal Access. (2024, Abril 3). *La seguridad jurídica de la prescripción*. <https://legalaccess.ec/la-seguridad-juridica-de-la-prescripcion/>
- Lencioni, G. (2011). *Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano*. Loja: Biblos Lex Fondo Editorial Jurídico.
- Lliquina, M. (2024). *El principio de progresividad y no regresividad de los derechos. Análisis de la Sentencia No. 16-16-IN/22 y acumulados de la Corte Constitucional del Ecuador*. Quito: Repositorio de la Universidad Indoamerica. <https://repositorio.uti.edu.ec/items/cb6d6978-0917-42ce-b122-4c3139395697>
- Mancilla, R. (2015). Cuestiones Constitucionales. *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, 33. <https://www.redalyc.org/revista.oa?id=885&numero=41589>
- Melgajero, I. (2015). Prescripción y caducidad en el Derecho del Trabajo. *Economist & Jurist*, 40-48. <https://www.cecamagan.com/wp-content/uploads/Prescripci%C3%B3n-y-Caducidad-en-el-Derecho-del-Trabajo.pdf>

- Mora, J. (2014). *La prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos laborales y su contravención expresa del principio constitucional de irrenunciabilidad de los derechos e intereses del trabajador* [Repositorio Universidad Nacional de Loja]. Universidad Nacional de Loja, Loja. <https://dspace.unl.edu.ec/server/api/core/bitstreams/6752ea3d-8b4a-4dee-8250-5fab7d6bf955/content#page21>
- Morales, V. (2018). *El principio de progresividad en el derecho laboral*. Repositorio de la Universidad Siglo 21. <https://repositorio.21.edu.ar/server/api/core/bitstreams/6301b906-e5b3-43bc-91f2-e23b16e84538/content>
- Morillo, I. (2012). *La prescripción extintiva y su atentatoria aplicación en el ámbito laboral, irrenunciabilidad de derechos, reformas al código de trabajo ecuatoriano*. Loja: Repositorio de la Universidad Nacional de Loja. <https://dspace.unl.edu.ec/server/api/core/bitstreams/39fb658b-7edc-4fa9-8a2f-b2cb70f5cd91/content>
- Navarro, I. (2023, Septiembre 04). *SEPIN*. Cuestiones prácticas sobre la prescripción extintiva en el Código Civil: <https://blog.sepin.es/cuestiones-practicas-prescripcion-extintiva>
- Negishi, Y. (10 de Julio de 2017). *Revista Europea de Derecho Internacional*. El papel del principio pro homine en la regulación de la relación entre el control de convencionalidad y el control de constitucionalidad: <https://academic.oup.com/ejil/article/28/2/457/3933337>
- Nikken, P. (2010). La protección de los derechos humanos: haciendo efectiva la progresividad de los derechos económicos, sociales y culturales. *Revista IIDH*, 73. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r25563.pdf>
- Núñez, F. (2014). *Estudio comparado de la aplicación del principio de igualdad en la prescripción laboral*. Quevedo: Repositorio de la Universidad Regional autónoma de los Andes. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/1130/1/TUQAB015-2014.pdf>
- Ochoa, N., Arias, I., & Farías, G. (2021). La vulneración del derecho al trabajo por la reducción de la jornada laboral establecida en el artículo 20 de la Ley Humanitaria. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1-12.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000500019

Organización de los Estados Americanos. (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)*. San José, Costa Rica. https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf

Organización de los Estados Americanos. (1988, noviembre 17). Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales : “Protocolo de San Salvador”. San Salvador, El Salvador: OAS Cataloging-in-Publication Data. <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>

Osorio, M. (1996). *Diccionario de Ciencia Jurídicas, Políticas y Sociales*. Guatemala: Datascan. <https://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Politica/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Diccionario%20de%20Ciencias%20Juridicas%20Politicasy%20Sociales.pdf>

Paladines, M. (2022, Noviembre 20). *Prescripción extintiva: ¿una cuestión de derecho sustantivo o de derecho adjetivo?* Quito: Repositorio de la Universidad San Francisco de Quito USFQ. <https://repositorio.usfq.edu.ec/jspui/bitstream/23000/12304/1/205988.pdf>

Palomeque, E. (2017). *Los principios de progresividad, intangibilidad y el derecho a las utilidades de los trabajadores*. Ambato: Universidad Regional Autónoma de los Andes. <file:///C:/Users/Hp/OneDrive/Documentos/principio%20de%20no%20regresividad%201.pdf>

Pasco, M. (2005). En torno al principio de irrenunciabilidad. *Ius et Veritas*, 15(31), 217-229. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12419>

Passailaigue, D. R. (2018, Agosto 4). *ECOMUNDO*. <https://ecomundo.edu.ec/irrenunciabilidad-de-derechos/>

Porras, M. (2023). *Principio de intangibilidad respecto a la reducción emergente de la jornada laboral*. Ambato: Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

- <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/477f27e2-6641-4db1-8b1a-58bda690fa63/content>
- Poyanco, R. (2017). Derechos sociales y políticas públicas. El principio de progresividad. *Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano*, 327-347. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r37891.pdf>
- Real Academia de la Lengua Española. (2023). *Diccionario de la lengua española*. Espasa. <https://dle.rae.es>
- Real Academia Española. (s.f.). *Diccionario panhispánico del español jurídico*. Diccionario panhispánico del español jurídico: <https://dpej.rae.es/lema/acci%C3%B3n3>
- Reinoso, X. (2007). *La Prescripción en el Campo Civil*. Cuenca: Repositorio de la Universidad del Azuay. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/708/1/05910.pdf>
- Rodríguez, J. (2016). *Doctrina de la Corte Suprema sobre el llamado principio de progresividad*. <https://www.derecho.uba.ar/academica/derecho-abierto/archivos/da-Mancini-DOCTRINA-CORTE-SUPREMA-SOBRE-EL-PRINCIPIO-DE-PROGRESIVIDAD.pdf>
- Rosero, C. (2022). *ANÁLISIS JURÍDICO DEL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD Y SU VULNERACIÓN EN EL RÉGIMEN SEMIABIERTO DESDE LA TEORÍA DEL GARANTISMO Y DE LA PREVENCIÓN*. Tulcán: Repositorio de la Uniandes. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/14340/1/UT-DER-EAC-001-2022.pdf>
- Salgado, A. (2022). *Réquiem. La desnaturalización del principio de progresividad y no regresividad como garantía de los empleados públicos en Colombia*. Bogotá: Repositorio de la Universidad Externado de Colombia. <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/624b404a-d6e3-4f82-8e29-42ccfd3c4587/content>
- Salvador, J. (2022). Conflicto de normas respecto del eximente de responsabilidad de los accionistas por obligaciones laborales en la sociedad por acciones simplificada: ¿Violación al principio de intangibilidad de los derechos laborales? *USFQ Law Review*, 11(1), 93-124. <https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/lawreview/article/view/2583/3078>

- Sánchez, M. (2018). *El derecho a la seguridad social y el principio de solidaridad: Un análisis crítico del sistema ecuatoriano desde la situación de las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar*. Quito: Repositorio de la Universidad Andina Simon Bolivar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6527/1/T2798-MDE-Sanchez-El%20derecho.pdf>
- Sanmartín, J. A. (2014). *La prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos laborales y su contravención expresa del principio constitucional de irrenunciabilidad de los derechos e intereses del trabajador*. Universidad Nacional de Loja, Loja. <https://dspace.unl.edu.ec/server/api/core/bitstreams/6752ea3d-8b4a-4dee-8250-5fab7d6bf955/content#page21>
- Silva Espinoza, H., Tobar Reina, R., & Castillo Rugel, V. (2009). *Análisis de normas constitucionales relacionadas con el derecho laboral ecuatoriano*. Loja: Repositorio de la Universidad Tecnica Particular de Loja. https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/6314/1/Tesis_Derecho_Laboral%20%28Castillo%20Silva%20Tobar%29.pdf
- Silva, M. (2008). El principio de la primacía de la realidad. *Revista DCS*, 5(14). <https://ojs.revistadcs.com/index.php/revista/issue/view/19>
- Tacconi, E. (1976). *Evocación del Dr. Eduardo J. Couture*. [Junta de Vecinos de Montevideo], Biblioteca "José Artigas". https://www.google.com.ec/books/edition/Evocaci%C3%B3n_del_Dr_Eduardo_J_Couture/yqwQAAAAYAAJ?hl=es-419&gbpv=0&bsq=Eduardo%20J.%20Couture
- Toledo, M. (2013, Marzo 22). Prescripción de acciones laborales: cuestiones de fondo y de forma. *Revista latinoamericana de derecho socia*, 18, 1-12. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702014000100175
- Toledo, O. (2010). El principio de progresividad y no regresividad en materia laboral. *Derecho y Cambio Social*, 12. <https://www.derechoycambiosocial.org/index.php/revista/article/download/1073/681>

- Torres, J., & Gía, M. (2021). *Aplicación de los principios de progresividad y no regresividad de los derechos al honor, buen nombre y presunción de inocencia a partir de la vigencia del artículo reformado 529.1 del COIP*. Otavalo: Repositorio de la Universidad de Otavalo. <https://repositorio.uotavalo.edu.ec/server/api/core/bitstreams/ba7f956d-8cda-4dd4-a004-f551cc3c5216/content>
- Vela, A. (2025). *La prescripción extintiva*. V/Lex: <https://vlex.es/vid/extintiva-483299954>
- Velasco, N., & Vladimir, J. (2016, Agosto 30). Derechos Fundamentales: Un Debate desde la Argumentación Jurídica, el Garantismo y el Comunitarismo. *NOVUM JUS*, 10(2), 35-55. <https://doi.org/10.14718/NovumJus.2016.10.2.2>
- Vidal, F. (2012). Precisiones en torno a la prescripción extintiva y a la caducidad. *Lex*, 117-128. <https://share.google/JwjUn7wOrAziX3AEu>
- Vinueza, N., Barcos, I., & Arreaga, G. (2021, Agosto 30). La vulneración del derecho al trabajo por la reducción de la jornada laboral establecida en el artículo 20 de la Ley Humanitaria. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(spe3), 1-20. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2698>
- Vizcaíno, D. (2019). *Principio de progresividad en las relaciones de trabajo: análisis de la institución de deshaucio tras las reformas de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar. Quito: [Tesis de grado] Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6554/1/T2802-MDEM-Vizcaino-Principio.pdf>

ANEXOS

Cuenca, 14 de julio de 2025

Dr. Ernesto Robaliño Peña

Director Provincial del Consejo de la Judicatura del Azuay

Dr. Fernando Ochoa Rodríguez, **Director de la Carrera de Derecho de la Universidad Católica de Cuenca**, ante Usted respetuosamente me dirijo y comedidamente solicito:

Los señores estudiantes de la Carrera de Derecho **Christian Jadan y Lourdes Peralta**, vienen desarrollando su trabajo de titulación, en la esfera investigativa de "La prescripción extintiva de las acciones laborales frente al principio constitucional de intangibilidad de los derechos del trabajador".

En el ámbito de análisis, requieren datos estadísticos necesarios para el desarrollo de su investigación; los mismos que consisten en:

Datos estadísticos consistentes en listados de causas judiciales tramitadas en el ámbito laboral desde al año 2020 al año 2025, en las cuales se pueda verificar:

- Declaratoria sin lugar de las acciones, por parte de la autoridad competente.
- Determinación de causas que dicha declaratoria sea producto de la alegación o excepción previa de prescripción de la acción laboral, de conformidad con lo previsto en el Art. 635 del Código del Trabajo y el artículo 153 #6 Código Orgánico General de Procesos (COGEP)

Dicha información será utilizada únicamente con fines académicos, comprometiéndonos expresamente a respetar la confidencialidad de los datos personales contenidos en las decisiones, en cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

Agradecemos de antemano su colaboración con este requerimiento y quedamos atentos a cualquier requerimiento adicional que se considere necesario para su tramitación.

Sin otro particular, suscribimos con las seguridades del caso.

Atentamente,


Dr. Fernando Ochoa Rodríguez.
DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA.


Christian Jadan
C.I. N° 0150040277
Correo: crisjadanlucer@gmail.com
Teléfono: 0993952439


Lourdes Peralta
C.I. N° 0107974636
Correo: lourdesperalta2003@gmail.com
Teléfono: 0968929898





Memorando-DP01-EPJ EJ-2025-0024-M

TR: DP01-EXT-2025-05454

Cuenca, martes 15 de julio de 2025

Para: Dr. Ernesto Marcelo Robalino Peña
Director Provincial de Azuay
Dirección Provincial de Azuay

Asunto: RE: SOLICITUD DE INFORMACIÓN

Luego de expresar un cordial saludo, me dirijo a su autoridad en relación a TR: DP01-EXT-2025-05454 que contiene oficio s/n de fecha 14 de julio de 2025, suscrito por parte del Dr. Fernando Ochoa Rodríguez, Director de la Carrera de Derecho de la Universidad Católica de Cuenca y los estudiantes Cristian Jadán y Lourdes Peralta, quienes dentro de su parte pertinente solicitan la siguiente información:

"(...) En el ámbito de análisis, requieren datos estadísticos necesarios para el desarrollo de su investigación; los mismos que consisten en:

Datos estadísticos consistentes en listados de causas judiciales tramitadas en el ámbito laboral desde al año 2020 al año 2025, en las cuales se pueda verificar:

- *Declaratoria sin lugar de las acciones, por parte de la autoridad competente.*
- *Determinación de causas que dicha declaratoria sea producto de la alegación o excepción previa de prescripción de la acción laboral, de conformidad con lo previsto en el Art. 635 del Código del Trabajo y el artículo 153 #6 Código Orgánico General de Procesos (COGEP). (...)"*

En virtud de lo expuesto, me permito informar que la información solicitada no es posible obtener directamente del sistema SATJE, razón por la cual se remite en archivo adjunto la información de TODAS las causas ingresadas y resueltas en la Unidad Judicial de Trabajo de Cuenca, dentro del periodo de enero 2020 a abril 2025 para que la parte interesada pueda realizar el análisis respectivo. Para facilidad en el manejo de la información se remite la información en formato Excel.

Particular que me permito poner a su conocimiento, para aprobación y posterior entrega a parte interesada.



Firmado por JOSE LUIS ITURRALDE PESANTEZ
C=EC
L=CUENCA

Atentamente,

Ing. José Luis Iturralde Pesántez
Responsable de Coordinación
Dirección Provincial de Azuay



Universidad
Católica
de Cuenca

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL
REPOSITORIO INSTITUCIONAL**

Lourdes Alicia Peralta Viñanzaca portadora de la cédula de ciudadanía N° **0107974636** y **Christian Rubén Jadán Lucero** portador de la cédula de ciudadanía N° **0150040277**. En calidad de autores y titulares de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación “**La prescripción extintiva de las acciones laborales frente al principio constitucional de intangibilidad de los derechos del trabajador**” de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconocemos a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizamos además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, **10 de noviembre de 2025**

F: 

Lourdes Alicia Peralta Viñanzaca

C.I. **0107974636**

F: 

Christian Rubén Jadán Lucero

C.I. **0150040277**