



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

TEMA

**LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR
FRENTE A LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA RECLAMAR.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADA.**

AUTORA: BERNARDA SALOME BARRERA TORAL

DIRECTOR: DR. FAUSTO RICARDO BARRERA BRAVO, MGS.

CUENCA-ECUADOR

2023

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

TEMA

**LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR
FRENTE A LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA RECLAMAR.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADA.**

AUTORA: BERNARDA SALOME BARRERA TORAL

DIRECTOR: DR. FAUSTO RICARDO BARRERA BRAVO, MGS.

CUENCA-ECUADOR

2023

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO

Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

BERNARDA SALOME BARRERA TORAL portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0107437469**. Declaro ser el autor de la obra: “**LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR FRENTE A LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA RECLAMAR**”, sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi 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 me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Cuenca, **15 de febrero del 2023**

F:


BERNARDA SALOME BARRERA TORAL

C.I. 0107437469

CERTIFICO

Que el presente Trabajo de Investigación fue desarrollado por BERNARDA SALOME BARRERA TORAL, con El título “LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR FRENTE A LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA RECLAMAR”, bajo mi supervisión.



DR. FAUSTO RICARDO BARRERA BRAVO, MGS

Tutor

DEDICATORIA

A mi pollito, que brilla alto.

AGRADECIMIENTOS

Es increíble como el pasar de los años te vuelve más fuerte, pero es más increíble el poder acabar tu carrera, con todo el apoyo de tu familia, de tus amigos y compañeros, es un logro que lo debo a mi madre Johanna, por su apoyo incondicional y esfuerzo de cada mañana, a mis dos abuelos Rene y Mercedes, por la motivación que me dieron de poder obtener mi título, a mi tío Renely y primo Daniel, por darme esas palabras de aliento cuando más lo he necesitado, a mi hermano Sebastián, por esa alegría que me ha compartido durante estos años de carrera, dando ánimos para no rendirme.

A mis mejores amigos Michelle, Jorge (+), Galilea, Evelyn, Juanca y Ricardo, por ser parte de mis estudios a lo largo de mi carrera, vida y fiesta. Y a Ismael por formar parte de mi carácter, y ser un gran aporte a mi vida diaria.

A mi tutor, el Dr. Fausto Barrera, más que un profesor, ha sido una parte fundamental en mis estudios y a lo largo de la carrera impulsándome y dando consejos de padre, agradecida con la vida que forme parte de este gran logro.

A todos mis compañeros que desde el primer instante de mi carrera compartieron un momento a mi lado, una alegría, un pesar, una lagrima, así como a todos los profesores que con mucha paciencia y goce me han enseñado y compartido de su sabiduría

RESUMEN

El Derecho Laboral se encuentra en constantes pugnas bajo el poder adquisitivo que actúa en la inobservancia del respeto de los derechos fundamentales del ser humano trabajador que ha sido víctima de la nula participación en la protección por parte de los Estados, con la finalidad de progresar de manera económica sin velar por los principios, deberes y derechos que deben ser cumplido por las partes contratantes entre el empleador y el trabajador, la necesidad del sujeto con mayor vulnerabilidad lo lleva a aceptar tratos indignos, inhumanos y violatorios en los que se ha oprimido, eliminado o cedido derechos que son de goce obligatorio en el desarrollo de actividades laborales, proveniente de la voluntariedad bajo el conocimiento o desconocimiento, pues no puede ser aceptado bajo la aplicación de la doctrina de los principios protectorios, pro operario e irrenunciables, el deber del respeto de la dignidad humana y la estabilidad laboral, que se encuentran plasmados en la normativa de la Constitución de la República del Ecuador del año 2008, es por ello que pueden ser ejercidos por medio de la acción de reclamo que necesita la adecuación jurídica correcta de la pretensión legítima y cierta frente a los órganos jurisdiccionales que resolverán bajo el estudio, análisis y aplicación de la normativa, siempre y cuando no ha recaído en la prescripción por el paso del tiempo de la inacción, concluyendo con la mejor resolución que determine un fin en el conflicto entre las partes.

PALABRAS CLAVE: Prescripción, Principio de Irrenunciabilidad, Derechos Fundamentales, Despido Intempestivo, Empleador y Trabajador.

ABSTRACT

Labor Law constantly struggles under the purchasing power, which acts in the non-observance of the respect of the fundamental rights of the working human being, who has been the victim of the null participation in the protection by the State, to progress economically without watching over the principles, duties, and right that the contracting parties between the employer and the worker must accomplish. The need of the most vulnerable subject leads one to accept undignified, inhuman, and violating treatments in which rights that are mandatory in the development of labor activities have been oppressed, eliminated, or yielded, coming from the voluntariness under the knowledge or ignorance because it cannot be accepted under the application of the doctrine of the protective principles, of guardianship, pro-worker and inalienable, the duty of respect for human dignity and labor stability, which are embodied in the rules of the Constitution of the Republic of Ecuador of 2008. Therefore, they can be exercised through the claim action that requires the correct legal adequacy of the legitimate and certain claim before the jurisdictional bodies that will resolve under the study, analysis, and application of the regulations, as long as it has not been prescribed by the passage of time of inactivity, concluding with the best resolution that determines the end to the conflict between the parties.

KEYWORDS: prescription, inalienability principle, fundamental rights, untimely dismissal, employer and worker

INDICE

DECLARATORIA DE AUTORÍA Y RESPONSABILIDAD	I
CERTIFICADO DEL TUTOR	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTOS.....	IV
RESUMEN.....	V
PALABRAS CLAVE	V
ABSTRACT.....	VI
KEYWORDS.....	VI
INDICE.....	VII
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	2
LA IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN BASE A LA DOCTRINA, CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LEGISLACIÓN VIGENTE.	2
1.1 Derechos de los trabajadores.....	2
1.2 Historia del Ecuador sobre los derechos de los trabajadores....	5
1.3 La Irrenunciabilidad de los derechos.	10
1.4 La Irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.....	11
1.5 La Irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.....	13
1.6 Constitución de la Republica del Ecuador.	13
1.7 Legislación sobre la Irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.....	14
1.8 OIT: Derechos de los trabajadores.....	18
1.9 Organizaciones Estatales de Ecuador que velan por los derechos de los trabajadores.....	20

CAPITULO II.....	23
EL PRINCIPIO DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES FRENTE A LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA RECLAMAR	23
2.1. Principio pro operario	23
2.2. Principio de Tutela y Protección.....	24
2.3. Principio de intangibilidad.....	25
2.4. Principio de Irrenunciabilidad	26
2.4.1. Principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.....	27
2.4.2. Principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores frente a la prescripción de la acción para reclamar.....	29
CAPITULO III.....	38
ANALIZAR LA FIGURA DEL DESPIDO INTEMPESTIVO EN CUANTO A UN DERECHO IRRENUNCIABLE DE LA ESTABILIDAD LABORAL, QUE ES VULNERADO POR LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA EN CUANTO SE ACEPTA LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA RECLAMARLO.	38
3.1. Despido intempestivo	38
3.1.1. Despido intempestivo como derecho irrenunciable.....	44
3.2. Acción para Reclamar.....	47
3.4. Análisis de la figura jurídica del despido intempestivo en observancia al derecho irrenunciable de la estabilidad laboral.....	50
3.5. Prescripción	52
3.5.1. Análisis de la prescripción	53
CONCLUSIONES	57
RECOMENDACIONES.....	59
BIBLIOGRAFÍA.....	60
ANEXOS.....	63

INTRODUCCIÓN

La irrenunciabilidad de los derechos del Trabajador frente a la prescripción de la acción para reclamar, bajo las contradicciones establecidas en el Código del Trabajo, frente a la Constitución de la República del Ecuador y Tratados Internacionales de Derechos Humanos, con la finalidad de analizar jurídicamente la figura de la prescripción de la acción expuesta en el Código del Trabajo, frente a la contradicción del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, plasmado en la Constitución de la República del Ecuador pues así se estudió la irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores en base a la doctrina, Constitución de la República del Ecuador y Legislación vigente, argumentando teóricamente y doctrinalmente sobre las bases de los autores nacionales y extranjeros en relación al principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores frente a la prescripción de la acción para reclamar, a su vez se analizó la figura del despido intempestivo en cuanto a un derecho irrenunciable de a la estabilidad laboral, que es vulnerado por la legislación ecuatoriana cuando se acepta la prescripción de la acción para reclamarlo.

La existencia en la legislación ecuatoriana de la prescripción de la acción para reclamar los derechos laborales conculcados por el patrono, vulnera el principio universal del Derecho a la irrenunciabilidad de conquistas laborales de los trabajadores, pues así se obtuvo en el presente trabajo de titulación cuenta con un enfoque de carácter cualitativo, el cual se desarrolla en base del estudio de la calidad de los medios, ambiente, relaciones, actividades, materiales o instrumentos que caracterizan determinado problema, de igual manera acarrea el exploratorio, abarca el campo de la determinación del desarrollo de un problema o una hipótesis sobre la cual versa vacíos de investigación que no han sido subsanados. A su vez se empleó el método teórico, por lo cual se recurre a la búsqueda documental.

CAPÍTULO I

LA IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN BASE A LA DOCTRINA, CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Y LEGISLACIÓN VIGENTE.

1.1 Derechos de los trabajadores

Es necesario mencionar el inicio, de lo que cabe sobre los derechos, estos fueron tomados en manos libres para todo el pueblo después de la Segunda Guerra Mundial en el año 1948, donde la destrucción inigualable de seres humanos casi destruye al mundo, este se dio inicio entre varias Naciones que se unieron, para solucionar el gran conflicto, y tratar de que este no se repita, se baso en un documento donde se respaldaba a nivel mundial los derechos de los seres humanos, siempre y cuando se encuentren aliados a la causa, dando paso a que por fin empiece la numeración de derechos en cada campo.

La concepción otorgada por la Real Academia de la Lengua Española, reviste a la palabra “Derechos”, como la facultad que es otorgada a todos los seres humanos con la finalidad de poder hacer efectivo por medio del hacer o exigir todo aquello que la ley, normativa o autoridad ha dispuesto a favor de quien le pertenezca. (Real Academia Española, 23° Edición)

Según el profesor Gregorio Peces Barba, reviste a la palabra “Derechos Humanos”, como la facultad que es otorgada por la norma a los seres humanos con la finalidad de dar protección, en referencia a todos los ámbitos de participación social, de participación y actuación política, sobre la cultural, por la libertad, luchar y obtener igualdad o por cualquier aspecto en que se llegue a afectar el desarrollo integral como persona dentro de las sociedades de todo el mundo, exigiendo el respeto entre todos los hombres en el desarrollo libre de sus actividades, permitiendo que si se es violentado, se pueda poner en práctica el poder coercitivo del Estado. (Sagastume Gemmetl, 2002)

Por lo tanto, se puede sintetizar que los derechos, son las facultades otorgadas a todos los hombres dentro de la sociedad para poder exigir la justicia y el orden en base a principios y normas que tienen como finalidad la conservación del ser humano en armonía.

La acepción de la palabra “Trabajadores”, expuesto en el Código del Trabajo del Ecuador, en el artículo 9, dispone que los seres humanos que se obligan a la prestación de servicios o a la ejecución de obras son denominados como trabajadores y puede ser nombrados empleados u obreros. (Codigo Trabajo del Ecuador , 2005 Reformado 2022)

Los derechos de los trabajadores fueron una gran limitante en el progreso económico desde la base de las injusticias, es por ello que se elevaron al nivel de los derechos humanos como un apartado y no perteneciente a ciertas circunstancias dentro del que ha recaído en desgracia (Enfermedades, sufrimientos psicológicos, heridas, accidentes, etc.). Sino todo lo contrario desde la visión de una protección al ser humano en progreso de su Estado en conjunto con su gobierno para así poder formar parte de las grandes empresas internacionales, al progreso económico siendo una gran lucha contra la ideología de libre mercado total, que fue duramente criticada a lo largo de la historia pues pretendía la aceptación de que los seres humanos se encuentren “amarrados” a maquinarias de trabajo con la finalidad de poder obtener un poder adquisitivo en función de la violación de sus derechos. (Martinez de la Torre, 2015)

La libre elección entre trabajar y el derecho a la salud y seguridad ocupacional como un derecho de goce limitado dentro de la mano obrera, marco la brecha de la existencia de injusticias, violaciones y deterioramente del cuidado del ser humano en manos de su Estado por la protección del empresario.

El autor James Gross, dispuso un prototipo de derechos primitivos dentro del campo de injusticias aceptadas por los empleadores y discutidas por los trabajadores, desde la propuesta laboral:

1. Cancelación por el riesgo o agravio que se llegue a sufrir en la realización de actividades laborales.

2. La visión del mercado como el primer proveedor de la seguridad ocupacional y salud a favor de los trabajadores.

3. La negociación de las condiciones laborales con un objetivo como fin que es obtener una igualdad entre el empleador y el trabajador.

4. La responsabilidad del Estado de la salud y la seguridad ocupacional de carácter público, pues su goce debe ser de todos los trabajadores pertenecientes a una sociedad.

La razón lógica que eleva a los derechos de los trabajadores en la consideración de derechos humanos nace desde los dos tipos de derechos que forman el fundamento de todos, en el derecho a la vida, por lo tanto, en la Declaración de los Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo del año 1998 que fue adoptado por la Organización Internacional del Trabajo, son derechos básicos que complementan y forman parte del núcleo del derecho al trabajo:

a). La libertad de asociación. (Derecho procesal justo que no apertura el paso a la observancia principal de la seguridad ocupacional, desde el dogma de que nadie se encuentra obligado a realizar el trabajo que no acepte de manera consiente.).

b). La negociación de forma colectiva.

c). La eliminación y prohibición del trabajo forzado.

d). La abolición de todo tipo de trabajo infantil.

e). La eliminación total de toda forma de discriminación en el campo laboral.

La Organización Internacional del Trabajo no acepta la flexibilidad dentro de la competencia desleal en la esfera internacional del desarrollo

laboral, por lo tanto, la estructuración de los derechos básicos del trabajo cuanta con la representación de los gobiernos, otros de los empresarios y finalmente de los trabajadores.

La evolución de las actividades laborales, dio nacimiento a la necesidad de optar por la protección en un campo mayor desde el objetivo de estructurar cimientos garantistas:

- a). Obtención del salario mínimo justo.
- b). Seguridad.
- c). Salud. (Martinez de la Torre, 2015)

1.2 Historia del Ecuador sobre los derechos de los trabajadores

El desenvolvimiento autónomo del hombre, nace desde la etapa en el que el ser humano empieza a domesticar la flora y la fauna de su entorno para poder subsistir, la creación de grupos los cuales se movilizaban son las primeras formas de sociedades de los cuales se encuentra un registro principal en la finalidad de poder obtener medios de supervivencia.

El surgimiento de grupos sociales sedentarios estructuro formas primitivas de Estados en los cuales se dividían las labores para pervivir, de manera el registro del desarrollo de actividades laborales es la acción más antigua del hombre, que ha concluido de manera similar en todos los tiempos y es perdurar dentro de un ambiente. (Aguirre Rios, 2018).

La virtud del trabajo como un hecho social proviene desde la ideología del ser humano, obrero en el respeto de su actividad laboral, dejando de lado la individualidad del desarrollo de actividades con fines alimenticios de las primeras civilizaciones dentro de la tierra.

La flexibilidad laboral es la nueva tendencia dentro del surgimiento de las distintas vertientes laborales dentro de la sociedades con la finalidad de poner fin al desarrollo problemático socio económico del desempleo, permitiendo en el Ecuador el paso de los trabajadores sin rostro que se

fundamental en el desenvolvimiento en la tierra, industria, fabrica o tecnología, convirtiéndose en los medios primarios de producción es por ello que el Ecuador fue hito en las asociaciones gremiales en desenvolver sus propios procesos en simpática con la visión política, cultural, social y económica de su Estado.

El reconocimiento de los trabajadores les otorgó formar en sus principales funciones, el ideal de defender por medio de la identificación y la empatía social dentro de los Estados y en el ejercicio de los derechos laborales.

La proyección del mañana proviene de las acciones realizadas en el pasado, de manera que el trabajo es el condicionamiento creador por y para el hombre, desde el choque de los primeros guijarros, la recolección de alimento, la caza de animales desde una doctrina individual hasta concluir con el poder adquisitivo de organizaciones laborales. (Ceballos)

En el Ecuador, como en otros países de América Latina, los cuales fueron colonizados por España, sufrieron un desbalance en el desarrollo económico indoamericano, desde el poder de cruzar los mares para la obtención de nuevas formas capitalistas, se dio el surgimiento del feudalismo, la servidumbre, la mita, la minga, entre otras, que eran formas de explotación laboral rudimentarias por y para los nativos, impuestas por los nuevos mandos que provenían de la corona.

La finalidad de lucro ha segado al hombre, pues en el desarrollo del poder adquisitivo se plantó la forma de trabajo más criticada en toda la historia y que fundamento Estados y gobiernos, la esclavitud que era un enfoque de la obtención de mano de obra de precios bajos a los cuales no tendría que rendir cuentas en el trato y el manejo digno del ser humano dentro de la sociedad, en la cual solo pocos eran considerados ciudadanos y tenían el goce de sus derechos.

El mercado mundial integro a todos los países los cuales tenían la oferta y la demanda, formando conexiones laborales, desde una evolución

del trueque hasta el valor monetario, la adquisición proviene del sentimiento primitivo del ser humano que es la recolección, compra, obtención de bienes con la finalidad de zacear necesidades primarias y creadas.

El desarrollo de nuevas formas de trabajo es una evolución contundente dentro de los Estados, la eliminación de los rezagos que constituyeron la desigualdad entre los ciudadanos de un Estado feudal, se tenía el conocimiento de un nuevo movimiento “liberal” que había surgido dentro de los países europeos que promovía el capitalismo desde un campo distinto en la visión de la producción, quienes tomaron el nuevo orden de mando no eran nombrados Señores Feudales que se encontraban ligados al poder de tierras los cuales se posesionaron en el orden jerárquico por la colonización de España, desestabilizando el desarrollo económico indoamericano de los nativos, sino una actualización, los Burgueses que tenían a su mando propiedad privada de creación, y a la nueva clase trabajadora que tomaron el nombre de proletariado. (Aguirre Rios, 2018)

La sistematización jurídica del trabajo proviene desde la Revolución Industrial a finales del siglo XVIII con el nuevo nacimiento de la clase social empresarial, sobre la cual la organización de gremios y sindicatos de trabajadores fue necesario pues se puso en contra de la ideología de clase que iba de la mano directa con el goce de derechos y el respeto superficial de los deberes.

En la estructuración internacional de las ideologías laborales el Ecuador no fue un país excluido, pues se vio en la necesidad del surgimiento del movimiento liberal del siglo XIX liderado por el General Eloy Alfaro como precursor en la separación estatal de la administración educativa, judicial y el campo laboral.

El proceso laboral en el Ecuador se visualizó como el apéndice liberal de la ideología de clases a favor del empleador, en búsqueda de la justicia social para todos los seres humanos pertenecientes a la sociedad, pues así se dio paso a la creación de verdaderas organizaciones gremiales de trabajadores con fortalecimiento de ideología material, social y política.

La lucha frente a la oligarquía otorgo las primeras manifestaciones, que se encontraban en contra de la limitación de la remuneración, la extensión inhumana de la jornada laboral y de la inestabilidad que provenía del mal uso de la palabra libertad. Las sesiones gremiales luchaban contra un Estado indiferente frente a la alarma social del trato discriminatorio hacia los trabajadores. (Ceballos)

La evolución en las contiendas de los trabajadores, para el goce de sus derechos fundamentales, en la sociedad:

a). La organización de sastres ros de Pichincha y carpinteros de Guayaquil, solicitaron la reducción de la jornada laboral a 9 horas.

b). En los años 1908 y 1909 los trabajadores del ferrocarril se unieron en huelga para exigir el respeto del horario laboral y el alza salarial, formando el primer congreso laboral.

c). En el año 1917 los sastres ros de Pichincha, exigieron a los dueños de las industrias en las cuales laboraban, un mejoramiento en el sueldo.

d). El día que marco un referente en las luchas sindicales, fue el 15 de noviembre de 1922 en la cual 1000 personas perdieron la vida a manos del uso indebido de la fuerza pública, por exigir mejoras salariales los obreros guayaquileños y los trabajadores de las tierras en la Sierra, que observaban y laboraban en situaciones precarias. (Quiros Palma, 2016).

El Ecuador ha sido ímpetu en las actividades laborales realizadas por el ser humano dentro de su sociedad, es por ello que se ha nutrido desde distintas vertientes intercomunicadas que permitió la visión entre la separación del trabajador y el empleador.

La sistematización de las organizaciones laborales, permitió la visualización de:

1. Identificación colectiva e individual de los obreros en el Ecuador.

2. La solidaridad.
3. La resistencia.
4. El mejoramiento de condiciones objetivas y materiales de los trabajadores: Dio origen en el Derecho del Trabajo ecuatoriano a la creación de leyes protectoras:

a). Primer día festivo en el mes de mayo en 1915.

b). Reglamento de horas y días de trabajo para obreros, jornaleros y dependientes en 1916.

c). Dictamen de la Ley de Accidentes de Trabajo en 1920.

La expedición final del primer Código del Trabajo en el Ecuador en el año 1938, se postuló como un respiro de la lucha de los trabajadores contra un Estado a favor de los oligarcas que mantenían la economía del gobierno, se visualizó la existencia de distintos descontentos y limitantes a la gestión de la normativa como de la evolución de la misma en base a reformas garantistas que permitían la visión de la equidad mas no de la igualdad dentro de una esfera en la cual quien más poder adquisitivo tenía gozaba de una libertad de actos que no era general para los gremios laborales del Ecuador, concluyendo en una normativa creada en papel sin una eficacia en el sistema jurídico del Estado.

La flexibilidad laboral fue un precepto violatorio de derechos aceptado dentro del desarrollo de actividades con fines laborales en el Ecuador, por ello existió la pugna en alcanzar el pleno goce de los derechos laborales desde la estructuración del Consejo Nacional del Trabajo en el año 2006 de mano de la Comisión de lo Social que en el desenvolvimiento y la aplicación de principios, derechos y deberes lograron la obtención de la existencia del avance en la ley que permita garantizar a los trabajadores sus derechos laborales.

La evolución del trabajo en el Ecuador visualiza la lucha de la búsqueda de la equidad de visión legal, material y social entre los

trabajadores y los empleadores, que va de la mano con la estructuración normativa hasta la creación del Código de Trabajo vigente en la actualidad en el Ecuador, desde la observancia del dogma garantista para los trabajadores en el ejercicio de sus deberes y el goce de sus derechos en conjunción con los principios que velan por el accionar correcto de la ley. (Aguirre Rios, 2018).

1.3 La Irrenunciabilidad de los derechos.

El hombre se encuentra obligado jurídicamente de privarse de manera voluntaria de derechos que son para su beneficio, es por ello que la irrenunciabilidad de los derechos es una extensión de la protección legal del ser humano en sociedad.

El principio de irrenunciabilidad es emblemático en materia de Derecho Laboral, que protege a los trabajadores del goce real de sus derechos proveniente de la norma y no de la observancia de los acuerdos expuestos por los empleadores de manera maliciosa o fraudulenta a su beneficio.

El principio de protección y de irrenunciabilidad no se encuentra en subordinación sino en una complementación ya que existe una relación causal que proviene de la eficacia del derecho y la norma, protegiendo al trabajador de violaciones jurídicas realizadas por otros o por sí mismo como un limitante de la autonomía de su voluntad si la lleva a cabo con la finalidad de renunciar al ejercicio de goce de derechos laborales a su beneficio.

Si se permitiera que la norma laboral sea objeto de negociaciones y abdicación, no tendría sentido su creación y carecería de eficacia jurídica, ya que sus funciones son su razón de ser y no se acredita por medio de voluntades particulares. (Pasco Cosmópolis, 2015).

1.4 La Irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores

La irrenunciabilidad es un principio que defiende la imposibilidad de que cualquier ser humano-trabajador abandone de manera unilateral o bilateral de forma irrevocable los derechos que le confiere la norma imperativa de sus funciones y acciones dentro del desenvolvimiento laboral.

La irrenunciabilidad de derechos en materia laboral, proviene desde la visión de distintas corrientes, que son:

- a). La limitación del desarrollo de la autonomía de la voluntad del ser humano obrero.
- b). El principio de indisponibilidad.
- c). El carácter de orden público que nace de la normativa.
- d). La observancia de la imperatividad del ordenamiento laboral.
- e). La presunción de la existencia de vicio en la voluntad de la renuncia de beneficios.

La necesidad de la protección es el enfoque principal del derecho, a través del estudio histórico se ha evidenciado la pugna de desigualdades entre los trabajadores y empleadores que va de la mano con la limitación proveniente del poder adquisitivo, pues se ha permitido la flexibilidad laboral en visión al desarrollo económico de los Estados en inobservancia e inacción de violaciones en las relaciones laborales de las partes contratantes.

El reconocimiento de la voluntad de las partes contratantes en el Derecho Laboral, determina las reglas jurídicas y progresivas que van de la mano con la norma imperativa, en la cual se debe basar para llevar a cabo la tutela jurídica-laboral frente a violaciones de derechos y deberes.

El desconocimiento, promesa o ventajas otorgadas de manera fraudulenta con la finalidad de la renuncia de derechos consagrados en normas establecidas a favor de los trabajadores es la utilización de la

ignorancia para las bajas humanos. (Toyama Miyagusuku, 2001, págs. 164 - 179).

La existencia del derecho concluye de manera directa con la prohibición de su renuncia, sin que exista por medio ningún cuestionamiento, pues la norma laboral se desarrolló para el cumplimiento de los deberes y el goce de derechos de las partes contratantes, es por ello que lo que proviene explícito no puede ser negociado. Frente a derechos difusos, dudosos o inciertos no procede ningún tipo de acción jurídica, ya que no son acreditados plenamente.

El derecho laboral se encuentra revestido de un tinte meramente protector hacia los trabajadores y empleadores en el cumplimiento eficaz y correcto del derecho dentro de la sociedad que lleva a cabo el preste a la adquisición privada en relación al desarrollo de actividades laborales; la renuncia de derechos recae en la nulidad de actos en el ordenamiento laboral se presume la imposibilidad del equilibrio en el ejercicio de derechos de las partes contratantes en disposición de sus derechos.

El surgimiento de la irrenunciabilidad proviene de la problemática de la desigualdad entre las partes contratantes, y la necesidad de brindar la protección al trabajador frente a las limitantes posibilidades que van de la mano con el poder adquisitivo, de manera que los convenios, arreglos o contratos en los cuales se pacten la reducción de montos fijos establecidos por ley, horarios laborales que van contra la normativa legal o la prohibición de goce de beneficios que se encuentran plasmados en el ordenamiento laboral, no es válido la renuncia de tales derechos.

Frente a la renuncia de derechos de forma unilateral y voluntaria realizada por el trabajador, el juzgador se encuentra obligado a aplicar el principio laboral de irrenunciabilidad de derechos por encima de una voluntad calificada nula o inválida. (Toyama Miyagusuku, 2001)

1.5 La Irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores

1.6 Constitución de la Republica del Ecuador.

La Carta Magna establece los derechos deberes y obligaciones que deberán ser respetados por todos los ciudadanos pertenecientes a su mandate dentro del Estado Constitucional de Derechos del Ecuador, es por ello que en torno al tema de la irrenunciabilidad de derechos, se plasma en el Título II, capítulo primero: Principios de aplicación de derechos en el artículo 11 manifiesta que el ejercicio de los derechos se deberá regir con los siguientes principios: Numeral 6: Todos los derechos y principios son de carácter interdependientes, indivisibles, irrenunciables, inalienables y de igual jerarquía. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

El derecho al trabajo se encuentra establecido en la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 325, el cual manifiesta que el Estado deberá garantizar el derecho al trabajo y se brinda reconocimiento a todas las formas de trabajo que exista en relación de dependencia o autonomía, con la inclusión de las labores de auto sustentó y cuidado humano; se observa como actores productivos sociales a todos los trabajadores. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

El reconocimiento del trabajo como un deber del Estado, es primordial dentro de una sociedad con respeto a la propiedad privada y la finalidad de la obtención del poder adquisitivo en equilibrio de la normativa legal y el respeto de los derechos de quienes llevan a cabo sus funciones en áreas de desarrollo laboral.

Es por ello que el artículo 326, determina que el sustente del derecho al trabajo se basa en los siguientes principios: numeral 2: Los derechos laborales son de carácter intangibles e irrenunciables, por lo tanto, toda estipulación en contrario será nula. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

La limitación de la voluntad del ser humano trabajador, es una protección jurídica a la renuncia voluntaria de derechos a su favor dentro

de la relación laboral de los contratantes, estableciendo que será calificado como nulo, ya que va contra la Constitución y de la defensa de sus derechos.

1.7 Legislación sobre la Irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores

<p>Código del Trabajo; Ecuador.</p> <p>(Codigo Trabajo del Ecuador , 2005 Reformado 2022)</p>	<p>Irrenunciabilidad de derechos: Todos los derechos de los trabajadores son de carácter irrenunciable, toda estipulación en contrario será nula.</p>
<p>Código Sustantivo del Trabajo; Colombia.</p> <p>(Codigo Sustantivo Trabajo de Colombia , 2011)</p>	<p>Irrenunciabilidad Orden público: Todas las disposiciones de carácter legal que regulan el trabajo del ser humano son de orden público, por lo tanto, los derechos y sus prerrogativas son irrenunciables, salvo disposición determinado en la ley.</p> <p>Irrenunciabilidad y prohibición de ceder: El derecho a la remuneración por la actividad laboral realizada es irrenunciable, no puede ser total o, de una parte, así mismo no podrá ser a título gratuito ni oneroso, pero si podrá servir de garantía en los casos que la ley lo permite de manera limitante.</p> <p>Irrenunciabilidad- principios generales y excepciones: Son irrenunciables las prestaciones sociales:</p>

	<p>a) Seguro de vida obligatorio, renunciable en el caso de ingresar como empleador. (Edad 50 años).</p> <p>b) Riesgos de invalidez o enfermedad, renunciables al momento de existir al ingreso de empleador.</p>
<p>Ley de Contrato de Trabajo; Argentina.</p> <p>(Ley de Contrato de Trabajo , 1976)</p>	<p>Irrenunciabilidad: Toda convención realizada por las partes en la cual se suprime o se reduzca derechos que se encuentran previstos en la ley, estatutos de carácter profesional, convenciones colectivas o contratos laborales individuales, será determinado como nulo o sin valor en el tiempo de su ejecución o en el ejercicio de los derechos.</p>
<p>Código del Trabajo; Chile.</p> <p>(Codigo del Trabajo de Chile , 2018)</p>	<p>Irrenunciabilidad: Las facultades otorgadas al empleador por reconocimiento de la ley, cuentan con un limitante el cual es el respeto de las garantías constitucionales de los trabajadores, en observancia especial si pudieren violentar la vida privada.</p> <p>Los derechos que se han establecido por las leyes laborales son de carácter irrenunciable, mientras subsista el contrato laboral.</p>

	<p>Dictamen N° 3.278/175.de 7.10.02: Las leyes laborales son de aplicación inmediata, ya que son de orden público por lo tanto se representa por medio del derecho laboral, permitiendo así otorgar a las partes contratantes la autonomía de elevar a irrenunciables los derechos mínimos establecidos en la legislación.</p>
--	--

La irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Estado del Ecuador, plasmado de manera explícita en el Código de Trabajo vigente para las relaciones contractuales entre empleador y trabajador, en el estudio realizado en base a la investigación se ha calificado de manera obsoleta ya que plasma una generalidad simple, basada en el otorgamiento de los derechos laborales desde una visión de derechos humanos, sin la existencia previa de parámetros que priorice las leyes laborales frente violaciones, lo que evidencia una brecha de diferencia con el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, el cual expresa la irrenunciabilidad de derechos laborales desde una visión de orden público que acoge a todos los ciudadanos pertenecientes al gobierno que lleven a cabo actividades laborales con la finalidad de la obtención de una remuneración, por medio de una relación contractual bilateral con su empleador, con la finalidad de complementar se manifiesta la irrenunciabilidad y la prohibición de ceder de manera total, parcial, gratuita u onerosa la remuneración, salvo en los casos de garantía permitidos en la ley, por último se encuentra una incongruencia en el principio de irrenunciabilidad en su esencia doctrinal en el momento que Código Sustantivo del Trabajo, empieza con la prohibición de la irrenunciabilidad de las prestaciones del seguro social y de lo proveniente a enfermedades o invalidez, al momento de que el trabajador a la edad de 50 años, toma el cargo y la responsabilidad de convertirse en empleador, por lo cual se formula la incógnita si dentro de la legislación

laboral colombiana se cumple con la esencia total de la irrenunciabilidad de los derechos, que como se ha demostrado llega a una complementación inexistente en el Ecuador, por lo tanto el desinterés del poder legislativo en el Ecuador a la creación y el estudio adecuado de la legislación laboral, crea un paradigma en el cumplimiento a favor pro operario o en los tiempos limitantes en el ejercicio legal de derechos los cuales son calificados como irrenunciables.

En la ley de Contrato de Trabajo de Argentina, expresa que todo convenio o convención que se ha realizado por las partes contratantes en los que se ha eliminado o suprimido el goce de derechos laborales que se encuentran garantizados en la ley, será calificado de nulo y sin valor, desde el tiempo en el que se ha creado o al momento de ejercer tales derechos, por lo tanto se identifica un factor tiempo que en el Código del Trabajo del Ecuador no se plasma, ya que solo expresa la calificación de nula sin que se determine el tiempo en el que será calificado sin su valor, dejando a la mesa de la investigación la incógnita de si desde su creación, estipulación voluntaria de las partes contratantes o desde el momento en el que no se puede ejercer el derecho reconocido por la ley.

En base al estudio el tema, el respeto a la vida privada del trabajador que se ha estipulado en el Código de Trabajo de Chile, en el apartado sobre la irrenunciabilidad de los derechos y garantías constitucionales, es innovador frente a la inexistencia en el Código de Trabajo del Ecuador, permitiendo seguir con la línea legal en el Dictamen N° 3.278/175. de 7.10.02, el cual expresa que las leyes laborales son de aplicación inmediata, revistiendo por medio de la autonomía de las partes contractuales elevar los derechos mínimos como irrenunciables pertenecientes al derecho laboral.

Permitiendo así el desarrollo natural del principio pro operario, que ha sido necesario dentro de las actividades laborales y las relaciones que imperan en la misma desde la observancia a la desigualdad en el poder adquisitivo entre los trabajadores y los empleadores, es por ello que permitir

llevar a cabo la igualdad y equidad desde la utilización del derecho permito obtener el ejercicio y goce de los derechos laborales y los deberes que provienen de las relaciones contractuales, a su vez se expone la ineficacia de la legislación laboral sobre el tema de la irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores en el sistema ecuatoriano ya que en la comparación legal que se ha realizado por medio del estudio y del análisis, no hemos visto de manera explícita en la normativa la existencia de primar al operario sobre la innegable desigualdad entre los empleadores y trabajadores dentro del campo laboral.

1.8 OIT: Derechos de los trabajadores

El despliegue jurídico tripartito que existe en la OIT (Organización Internacional del Trabajo), entre los empleadores, trabajadores y los gobiernos, permitiendo el desarrollo del objetivo de los derechos laborales, el mejoramiento a la protección social y el fortalecimiento de los diálogos entre los contratantes.

En 1919 fue creada, dentro del origen del Tratado de Versalles, que término la Primera Guerra Mundial, con la finalidad de impulsar la paz universal entre los Estados, en la Conferencia de la Paz se creó la Comisión del Trabajo que elaboro la Constitución que marco las pautas dentro de la OIT.

La seguridad política, económica, humanitaria y social permitió ser la fuerza para la creación de la OIT, en el estudio de la historia se observó la explotación del trabajador bajo la visión de sus gobiernos, por lo tanto, se buscó de manera incansable la obtención de la justicia social y el logro de la paz.

El objetivo de la OIT se encuentra en constante movimiento relacionado a la necesidad de los trabajadores frente al desarrollo de actividades laborales dentro de un ambiente seguro y saludable en el cual se disminuyan los riesgos físicos y mentales hasta ser eliminados lo cual

es una utopía que proviene de la evolución de las nuevas formas de empleo que se deriva de manera negativa en nuevas formas de violaciones al goce de los derechos pertenecientes a los trabajadores.

La participación del gobierno debe ser primordial al momento de brindar un espacio seguro para el desarrollo de actividades económicas, es por ello que la injusticia social proviene de manera directa del Estado que acepta la explotación de los trabajadores con la finalidad de enriquecer las arcas estatales, es por ello la obligación de los miembros del respeto del poder adquisitivo y de que el mismo no sea tomado en manos de solo unos pocos, sino de una visión en la cual todos los ciudadanos pertenecientes a los Estados puedan contar con el respeto y la adquisición de propiedad privada que origina la igualdad, equidad, buena fe, respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y el cumplimiento de los deberes, con la finalidad de obtener un desarrollo laboral de alta calidad para quienes llevan a cabo el desenvolvimiento de tales actividades y no vivan esclavizados por poderes monetarios inaccesibles.

La Declaración de Principios y Derechos Fundamentales del Trabajador, considera la obligatoriedad en la aplicación universal de los principios constitucionales que velan por la igualdad de participación en las riquezas y en el desarrollo del potencial del ser humano trabajador; el compromiso de promover, respetar y hacer válido:

- a). La eliminación y prohibición de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio para el ser humano.
- b). La abolición permanente de todo tipo de trabajo infantil.
- c). La libertad de asociación de los trabajadores.
- d). La libertad de la creación y unión sindical.
- e). El reconocimiento y goce del derecho de negociación colectiva de los seres humanos trabajadores.

f). La eliminación y prohibición de todo tipo de discriminación en materia de empleo y de ocupación.

g). Brindar un entorno de trabajo seguro y saludable para los ciudadanos de los Estados miembros.

h). Seguridad y salud en el ambiente laboral (Organización Internacional del Trabajo , 1998)

1.9 Organizaciones Estatales de Ecuador que velan por los derechos de los trabajadores

Las organizaciones que velan por la protección de los derechos de los trabajadores provienen de la ardua lucha por la igualdad en la división de recursos que se lleva a cabo en cada Estado en base a las disposiciones de los gobiernos que han sido electos por sus ciudadanos, desde las primitivas formas de trabajo para el sustento del ser humano, hasta la propiedad privada que se relaciona al poder adquisitivo, es por ello que la lucha entre clases sociales se ha observado a lo largo de la historia y creando dos divisiones notables que son los empleadores y los trabajadores.

La necesidad del auxilio legal dentro de la violación de los derechos de los trabajadores, a manos de las desfavorables visiones laborales que se tenía en la antigüedad que solo favorecía a los empleadores, permitió la apertura a los sindicatos que son definidos por la Real Academia de la Lengua Española, como la “asociación de los trabajadores con el fin de velar por sus intereses y la defensa de los mismos”. (Real Academia Española, 23° Edición).

La lucha en la defensa de los intereses de los trabajadores fue las primeras formas de organización que velaron por sus intereses y no fueron creadas por el gobierno, sino por los que luchaban para ocupar un puesto dentro del poder adquisitivo, una lucha que no solo se realizó contra los empleadores y sus desfavorables tratados sino de igual manera contra un

Estado que permitía el desarrollo de actividades laborales de manera peligrosa, abusiva y precaria sin la observancia de los derechos humanos.

Los Estados al verse frente a las luchas sindicales de trabajadores y una visión de protección y defensa que no nació por parte de los gobiernos para salvaguardar a sus ciudadanos como es el cumplimiento de todas las Naciones, se enfrentó a la necesidad de la creación de organismos estatales que primen los derechos laborales sobre la manutención monetaria que provenía de los empleadores y el ambiente precario que se entregó a los trabajadores.

En el Ecuador surgió el nacimiento del Ministerio de Relaciones Laborales, en el cual su misión se plasmó en el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio de Relaciones Laborales, no se encuentra en vigencia pero en el desarrollo de la investigación se determinó la necesidad de obtener la visión al artículo 1 Misión, el cual expresa que el campo de acción de la organización estatal es ejercer las rectorías de todas las políticas laborales, fomentar que exista la conexión entre la oferta y la demanda laboral, proteger todos los derechos fundamentales del trabajador y ser el ente de la administración rectora en el desarrollo institucional desde talento humano y en el campo de las remuneraciones en el sector público. (Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio de Relaciones Laborales, 2014)

El Ministerio del Trabajo es una organización del gobierno del Ecuador que fue creada con la finalidad de la obtención de la justicia social de los seres humanos. Trabajadores del Estado, en concordancia con el Estatuto Orgánico por Procesos del Ministerio del Trabajo artículo 2 la misión del organismo estatal es ser el rector de las políticas públicas del empleo, trabajo y de lo relacionado con el talento humano dentro del campo del servicio público y se encuentra al control del cumplimiento de todas las obligaciones laborales por medio de la realización de procesos eficientes, transparentes, democráticos y eficaces para el modelo de gestión integral,

y así poder obtener un sistema laboral de carácter digno, solidario y de calidad que se encuentre encaminado hacia la justicia social desde la igualdad de todos los ciudadanos. (Estatuto Orgánico por Procesos del Ministerio del Trabajo., 2018).

El ente rector en la actualidad de las relaciones laborales sea realizado en base de la justicia social es el Ministerio del Trabajo que con anterioridad su nombre Ministerio de Relaciones Laborales, se ha llevado a cabo una evolución en la gestión, pero siempre encaminado a la protección de los derechos laborales de los empleadores y trabajadores.

CAPITULO II

EL PRINCIPIO DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES FRENTE A LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA RECLAMAR

2.1. Principio pro operario

Es conocido como el principio de principios al cual se remiten los criterios legales normativos del ordenamiento laboral en la gestión de la articulación de fuentes, con la aplicación de los principios de irrenunciabilidad, norma mínima, norma más beneficiosa, autonomía de la voluntad y la eficacia operativa.

El principio pro operario siempre ha sido un principio el cual se ha utilizado por el paso de los años en la creación y reforma doctrinal y jurisprudencial para llegar a explicar la formación de ordenamientos laborales, y la aplicación dentro de los parámetros establecidos.

Se le otorga el nombre de complementario y a su acepción se le atribuye el auxilio unilateral a una de las partes interesadas entre sujetos que mantienen en común una relación laboral. Etimológicamente pro operario recae en el significado de a favor del trabajador o el obrero.

En el Derecho del Trabajo el principio pro operario, aclama la promoción de los intereses laborales del sector desfavorecido establecido dentro del ordenamiento, lo cual promueve distintos preceptos que favorecen al trabajador, por medio de la fijación de un horario laboral acorde a los derechos humanos, condiciones de trabajo, asignación de ventajas tutelares, generación de sindicatos para la representación colectiva de los obreros y el derecho a poder realizar huelgas. Formando normas tuitivas para la protección de la dignidad del ser humano.

La finalidad compensadora de la norma laboral, proviene de la lucha contractual del mercado laboral, en el cual existe la pugna de las fuerzas económicas, por ello la balanza se ha inclinado a favorecer a quienes gozan

de mayor poder adquisitivo que en la relación laboral son los empleadores, en la búsqueda de la intervención de la desigualdad la norma laboral ha determinado la compensación por medio de la obligatoriedad del mejoramiento en la articulación de producción normativa, regulación del empleo, intervenciones en la observancia de la administración laboral, organización del sistema de relaciones laborales, dotación de los instrumentos laborales funcionales y manejo completo del mercado laboral. (Valverde, 1992 - Actualizado en 2022 , págs. 83 - 84)

2.2. Principio de Tutela y Protección

2.2.1. Principio Protectorio

El derecho del Trabajo se ha centralizado en proteger al trabajador por medio del estudio y la aplicación de doctrina y jurisprudencia en la realización del ordenamiento jurídico que debe velar por el sistema de paz social, moral y administrativa que debe ser justa, de manera que se ha enfrentado a las desigualdades provenientes del poder adquisitivo diferente entre los ciudadanos de los Estados.

La finalidad del principio protectorio es la tutela de manera preferencial a favor del trabajador u obrero, frente a la existencia de desigualdades sociales y económicas ya que se concluye en un menor poder de negociación de beneficios a su favor, criticando la situación de inferioridad frente al empleador. (PODETTI, 1997 - Actualizado 2020, págs. 139 - 153)

La necesidad del estudio del principio protectorio proviene de la historia de abusos que han enfrentado los trabajadores a mano de los empleadores y la inacción de un Estado que se ha visto sustentado por la explotación de los seres humanos-obreros en el cumplimiento de sus actividades, es por ello expresar la vital importancia en la relación contractual de la protección a los trabajadores, para así poder llegar a un trato justo y equitativo dentro de las sociedades en las cuales prime un sistema de armonía administrativa y social.

2.2.2. Principio de la Tutela Judicial Efectiva.

Consiste en el acercamiento de los ciudadanos (empleadores y trabajadores) de un Estado a los órganos judiciales en búsqueda de la efectividad de la tutela del derecho reconocido a su ejercicio, garantizando la aplicación de sentencias justas y no arbitrarias, dictadas por autoridades competentes bajo el desarrollo de su turno y en apreciación de la normativa legal.

La necesidad de la visión equitativa en el desenvolvimiento del sistema judicial para resolver conflictos legales entre el empleador y el trabajador es una obligación que se ha visto solucionada por la configuración del principio pro operario, pues el conocimiento previo a la favorabilidad del empleador es una problemática al momento de obtener la materialización eficaz de la justicia, por lo tanto se busca complementar la ejecución legal en el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores.

La tutela judicial efectiva se determina dentro de los procesos como el principio de garantía que otorga a las partes intervinientes un proceso resuelto por medio del ejercicio de los órganos judiciales con la aplicación de criterios jurídicos razonables, de manera que la importancia del presente principio reside en la búsqueda de los ciudadanos de resolver problemas por medio de la ejecución del derecho proveniente de los organismos judiciales estatales. (Cevallos Sanchez, 2018, págs. 168 - 173).

2.3. Principio de intangibilidad

Se encuentra estrechamente ligado con el término de irrenunciabilidad en la materia del Derecho laboral, marcando la diferenciación en el margen de la acción, ya que la intangibilidad implica la inmutabilidad de las normas legales que se encuentran establecidas en los derechos, por lo tanto, no pueden ser restadas en su valor, ejercicio y

aplicación al momento de llevar a cabo actos jurídicos privados o públicos, incluso por normas se similar jerarquía. La normativa es de suprema importancia para regular las actividades que se realizan en las partes laborales, es por ello que no se puede suprimir o aceptar la inobservancia del ejercicio legal.

En la utilización del lenguaje coloquial es nombrado como el blindaje legal de las normas jurídicas que van más allá del respeto a los derechos fundamentales que se han adquirido y consagrado por medio del positivismo en los estatutos, ordenamientos jurídicos, reglamentos, leyes, códigos, entre otros, sino también de la consagración de la normativa legal que deberá siempre seguir una dirección progresiva, irreversible y unidireccional que se encuentran en el cumplimiento estructural de los ordenamientos. (Pasco Cosmópolis, 2015)

En la Constitución de la República del Ecuador del 2008, tenemos a el artículo 326 que expresa los principios del derecho al trabajo: numeral 2. Los derechos laborales son de carácter irrenunciable e intangibles, y toda estipulación que vaya contra lo establecido en la presente Carta Magna será calificado como nulo. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

2.4. Principio de Irrenunciabilidad

El ser humano cuenta con la protección de los derechos fundamentales para la realización de distintas actividades dentro de las sociedades, que van ligadas al respeto y la consideración de las normas, leyes, deberes y derechos, es por ello que se les ha otorgado la libertad en la gestión de sus actos siempre que los mismos vayan de la mano con las estructuras legales sociales.

El principio de irrenunciabilidad es emblemático dentro de la gestión del Derecho del Trabajo ya que prevalecen los acuerdos realizados por medio de la aplicación de la normativa legal entre las partes laborales, permite el

estudio por medio de la conexión al principio de protección que va de la mano con el ejercicio pleno del goce de los derechos fundamentales del ser humano en el desarrollo de actividades laborales con fines de lucro.

La relación causal entre el principio de irrenunciabilidad y el protector es que operan como un instrumento que complementa y perfecciona la ineficacia de la privación voluntaria de derechos realizada por el trabajador sin importar en el contexto en el que se ha llegado a realizar el acuerdo nulo.

Elementos del principio de irrenunciabilidad:

- a) Es categorizado de interés en el orden público (Gestión pública dentro de los Estados).
- b) Prima la imperatividad de la normativa laboral. (Consolidar la eficiencia de la normativa legal)
- c) Limitante del desarrollo normal de la voluntad de ser humano obrero.
- d) Se encuentra ligado estrechamente con el principio de indisponibilidad y protección.
- e) Existencia del presunto vicio que nubla la voluntad. (Pasco Cosmópolis, 2015)

2.4.1. Principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores

Las normas dispositivas o imperativas pueden generar el nacimiento de derechos, en el primer caso se determina que el titular puede decidir de forma libre solo el mismo y así llevar a cabo acciones relacionadas al derecho, en el segundo caso quien cuenta como titular del derecho no puede optar por renunciar al mismo ya que tal acción será calificada como nula.

En el Código del Trabajo del Ecuador, en el artículo 4, manifiesta que todos los derechos de los trabajadores son de carácter irrenunciable, y toda

estipulación en contrario será declarada nula. (Codigo Trabajo del Ecuador , 2005 Reformado 2022)

El Derecho laboral se encuentra conformado por normas, principios, derechos y obligaciones, en el campo del estudio nos concentraremos en los derechos reconocidos los cuales tienen carácter de indisponibles dentro de la norma que son calificadas como relativas, ya que por disposición del titular del derecho puede llegar a renunciar el libre ejercicio del derecho de manera voluntaria lo cual es la principal prohibición del principio de irrenunciabilidad ya que sanciona la transgresión a la norma concluyendo en la invalidez de la renuncia, por lo tanto veda todo acto en el que se ceda o no se goce de derechos por parte del titular. (Neves Mujica, 2015)

El principio protector del Derecho del Trabajo manifiesta la imposibilidad de poder renunciar a los derechos que les son conferidos por medio de las leyes sociales a los que trabajadores, ya que proviene de la pugna de obtener un ámbito laboral que respete la dignidad del ser humano, pues de tal manera reconoce que todo tipo de renuncia de los derechos laborales recaen en perjuicio para los trabajadores y en ganancia para los empleadores.

La presunción forzada en la renuncia de derechos culpa al empleador ya que el beneficio directo recae en su persona y en perjuicio del obrero, por esta razón la fuerza imperativa de la norma laboral impide que las partes contratantes puedan llegar a una negociación de derechos fundamentales, frente al incumplimiento será calificado como nula toda disposición en contraria. (Pacheco Zerga, 2011)

Finalmente, los derechos en el campo laboral confiere a los trabajadores un trato digno en el desenvolvimiento de sus acciones y en el cumplimiento de sus deberes con la finalidad de poder obtener un poder adquisitivo dentro de cada Estado, frente al poder que ya cuentan los empleadores, pues así podemos saber que no nos encontramos dentro de una relación de iguales sino de quien goza más poder, es por ello que el principio protector es el mayor precursor del principio de irrenunciabilidad

de los derechos de los trabajadores, ya que los mismos son otorgados dentro de un campo que desea velar por un trato justo y equitativo en base de las necesidades que se deben afrontar en la comunidad social.

2.4.2. Principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores frente a la prescripción de la acción para reclamar.

La corrección histórica sobre el desbalance de oportunidades entre el trabajador y el empleador en el derecho laboral se ha enfocado de manera directa en brindar el equilibrio en la relación privada de los contratantes dentro del ámbito empresarial en el que el ciudadano-trabajador es titular de diferentes derechos fundamentales protectores, cumpliendo con los siguientes fines:

1. **Derechos fundamentales específicos:** Derecho a la realización de huelgas, libertad sindical y derecho a desarrollar negociaciones de forma colectiva.
 - Son conferidos a los trabajadores con la finalidad de obtener la representación de sus intereses por medio de la de la dirección democrática de la economía y política de las empresas dentro de los distintos Estados.
2. **Derechos patrimoniales laborales:** Jornada de trabajo dentro del tiempo legal establecido, indemnizaciones pertenecientes al contrato laboral y salarios básicos unificados en la realización de sus actividades laborales.
 - Aseguramiento mínimo dentro de la relación laboral en el que se ha enfocado a la parte contratante como la de mayor poder adquisitivo, de manera que son atributos entregados al trabajador.

3. **Derechos fundamentales inespecíficos:** No discriminación en el desenvolvimiento de sus actividades laborales, intimidad, integridad y libertad de expresión.

- En calidad de ciudadanos los trabajadores se les ha otorgado la garantía dentro del Derecho del Trabajo en el interior de las compañías, empresas y asociaciones un trato digno como un miembro de una sociedad democrática y de derechos. (Ruay Sáez, 2019)

La Constitución es una fuente de derechos vinculante y de aplicación de manera directa, del cual se basa en el estudio fundamental de los principios, otorgando condicionamientos a las normas o reglas que ordenan, permiten, otorgan o prohíben de forma definitiva.

Los derechos fundamentales se encuentran complementados por principios lo cual permite revestirlos con la optimización que implica el cumplimiento gradual y no de manera obligatoria en su aplicación al punto máximo del rendimiento, ya que abarca la ideología de la ganancia de todos los titulares.

La solución de conflictos existentes dentro de la norma que configura el sistema legal de un Estado, desde el plano ontológico proviene la afirmación expuesta en el antecedente párrafo, ya que debe existir la distinción entre reglas y principios, para así poder tener conocimiento en la aplicación adecuada que vaya de la mano con la eficiencia normativa, permitiendo así la actuación de la subsunción o ponderación dependiendo el tipo de conflicto normativo.

Se debe identificar la fuente del problema en la aplicación de la norma acorde a las circunstancias naturales y jurídicas del hecho con la finalidad de obtener la solución legal, por lo tanto, se debe realizar el análisis, para obtener el conocimiento si se encuentra frente a una colisión de principios, conflictos de reglas o antinomias (aplicación de dos normas

de manera independiente que concluyen en resultados distintos), de tal hecho se origina los distintos métodos de solución.

Si la problemática es el conflicto entre dos normas, se debe realizar el estudio experto sobre la fecha de expedición, el grado de la norma y las circunstancias del hecho que han clamado por la obtención de la solución legal, para así poder poner en práctica la eficacia y eficiencia de la norma, de manera que se parte de una objetividad legal a la subjetividad del conflicto con la finalidad de que la norma que sea aplicada por la autoridad competente llegue a satisfacer el auxilio legal frente al problema; en el marco doctrinal la explicación para poder obtener la solución es superficial frente a los casos necesarios que llegan a ser complicados de ser resueltos.

Para poder optar por la norma de mejor alcance para resolver el problema jurídico que se ha presentado en el desarrollo legal de la vida del ser humano en sociedad, se debe realizar un estudio exhaustivo sobre el grado de la norma, el tiempo en el que se ha promulgado la norma, el espacio en el que la norma se aplica y lo más importante en el estudio de la presente investigación son los principios que conforman la norma y el campo de acción de la misma, por lo tanto después de llevar a cabo la visión de cada punto se debe concluir con tomar la mejor decisión que permite ordenar de manera jerárquica una norma sobre otra para así poder obtener la mejor solución, en el caso del Derecho Laboral se deberá observar la norma que cumpla con el principio pro operario, para así poder obtener el goce pleno de los derechos fundamentales de los trabajadores en el desenvolvimiento de sus actividades laborales, pues así aplicamos el procedimiento de ponderación. (Ruay Sáez, 2019)

Cuando nos encontramos en la presencia de una confrontación entre derechos fundamentales, debemos optar por el empleo del procedimiento de proporcionalidad ya que nos permitirá obtener un juicio racional sin que exista por medio decisiones que provengan de la arbitrariedad, es por ello que la aplicación del estudio de la teoría de los principios da lugar a un

procedimiento fundado en conocimiento y estructurado bajo la legalidad que rige el derecho.

La utilización de la proporcionalidad no puede provenir completamente de la subjetividad en el buen juicio, prudencia y buena fe del juzgador sino debe concluir con soluciones concretas para conflictos latentes en el régimen jurídico, lo que faculta a los trabajadores y empleadores en acceder a un acuerdo equitativo a sus necesidades legales.

Los elementos que conforman un caso son los cuales facultan encontrar diferencias, permitiendo adecuar la aplicación de la normal y el principio con la finalidad de obtener una solución única para abatir el problema.

En la teoría la proporcionalidad se encuentra revestida de tres reglas que son la: Adecuación, necesidad y proporcionalidad estricta, dando paso a la eliminación de todo tipo de medio que va contra lo establecido en los derechos, principios, obligaciones y procedimientos constitucionales de un país; impulsa la promoción idónea del principio y determina el grado del perjuicio para así poder tener los medios claros para impedir que se siga violentando los derechos y principios de los trabajadores.

En el procedimiento para resolver el enfrentamiento de normativa no solo existe las partes procesales del trabajador y el empleador sino también el actuar correcto del juzgador frente a las acciones realizadas del legislador el cual debe primar el cuidado de los grupos enfocados a quienes es necesario salvaguardar sus derechos fundamentales.

En el Derecho laboral se trata de guiar el análisis de la dimensión legal por medio del razonamiento constitucional en la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores, limitando los poderes adquisitivo empresariales, permitiendo así que el campo sea equitativo.

Por lo tanto, la actuación del legislador es principal para el desarrollo de los procedimientos de razonamiento, de manera que proviene desde la

configuración y creación de las reglas, normas y leyes que debes estar revestidas de principios complementarios ya que gestionan el accionar de los ciudadanos en sociedad por medio del respeto y cumplimiento de los códigos.

El sistema normativo se encuentra conformado por reglas, principios, deberes y derechos los cuales al momento de encontrarse en colisión o conflicto deberá ser resultado por medio del procedimiento jurídico de ponderación, en visión a la temporalidad y espacialidad del problema para así poder obtener una solución ideal.

La singularización de los casos permite obtener una solución óptima al problema jurídico, en visión de los siguientes elementos:

- Partes procesales. (Empleador- trabajador)
- Identificar la norma, principio, ley, obligación o derecho que se encuentra en conflicto jurídico.
- Espacialidad y temporalidad del problema jurídico. (Lugar – tiempo)
- Las circunstancias de cómo se desarrollaron los actos entre las partes contratantes.
- Materia o campo de acción del problema jurídico. (Derecho civil, derecho laboral, derecho administrativo, etc.)
- Grado de la norma o ley para la solución, análisis o estudio en el conflicto.

En el estudio realizado de la doctrina sobre la irrenunciabilidad de los derechos en el campo laboral los cuales son determinados como fundamentales, el balance de los principios en la participación normativa y el análisis de los procedimientos resolutorios frente a la colisión o enfrentamiento de normativa o principios se plantea la problemática de la prescripción de los derechos de los trabajadores, por la inacción dentro de un término que recae en la prescripción; desde la base del conocimiento en la Constitución de la República del Ecuador siendo la normativa más alta dentro del sistema legal nacional.

En su título II del capítulo primero, expone que en el ejercicio de los derechos y principios se debe al cumplimiento de las siguientes características establecidas en el artículo 11 numeral 6: Interdependientes, indivisibles, inalienables, irrenunciables y de igual jerarquía.

Partiendo desde la manifestación constitucional de la irrenunciabilidad en el ejercicio de los derechos y principios la solución a la problemática de la prescripción de ejercicio de la acción en la cual se está solicitando el goce de derechos laborales fundamentales por parte del trabajador hacia el empleador la respuesta debería ser clara y otorgar el favor hacia el trabajador, pero no se puede otorgar una conclusión simple, es por ello que utilizaremos el procedimiento de la ponderación analizado dentro de la doctrina.

En el Código de Trabajo del Ecuador, en el artículo 635, expresa que todas las acciones las cuales provengan de los contratos y actos de trabajo, prescriben en tres años que serán contados desde la terminación de la relación laboral, sin que exista perjuicio a lo expuesto en los artículos siguientes y en los demás casos en los cuales la prescripción sea en corto tiempo, especialmente. (Codigo Trabajo del Ecuador , 2005 Reformado 2022)

Como primer paso debemos identificar cuáles son los principios que se encuentran en colisión directa frente al problema jurídico, por una parte, tenemos el principio de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores que se complementa con el principio protectorio y el pro operario en la vía judicial contra la prescripción.

A su vez el Código de Trabajo del Ecuador en su artículo 637 de título suspensión e interrupción de la prescripción, manifiesta que el término de la prescripción de tres años o más puede llegar a suspenderse e interrumpirse de conformidad en lo establecido en las normas del Derecho Civil; pero desde el momento en el que ha transcurrido cinco años desde que la obligación se ha hecho exigible, no se podrá aceptar ningún motivo

que haga valida la suspensión y toda acción será declarada como prescrita. (Codigo Trabajo del Ecuador , 2005 Reformado 2022)

En conformidad con lo expuesto se otorga un término de tres o más años que podrá ser contado desde la terminación de la relación laboral que provenga del contrato o actos de trabajo y de cinco años en concordancia con la norma del Derecho Civil del Ecuador desde que la obligación se ha hecho exigible, pasado el tiempo será declarada prescrita, lo cual se ha manifestado de manera resumida va en contra con lo expuesto en la Constitución del Ecuador atentando contra los derechos y los principios.

El procedimiento de ponderación dentro de la problemática jurídica de la prescripción de la acción de reclamo sobre la irrenunciabilidad de los derechos fundamentales de los trabajadores en el Ecuador, se debe realizar según el aprendizaje doctrinal desde el razonamiento lógico del juzgador en el cual colocara en una balanza los intereses, principios y derechos al ejercer de las partes procesales, en el campo laboral de los contratantes que son el ser humano trabajador y el ser humano empleador, en la identificación de las partes podemos traer acotación las desventajas de las cuales ha sido víctima de manera histórica el trabajador por lo cual surge el principio protectorio y pro operario en la vía judicial del reclamo legal, sin dejar desamparado al empleador en el cumplimiento y aplicación estricta de la norma.

Tenemos en colisión el principio pro operario, protectorio, irrenunciabilidad y el artículo 11 numeral 6 de la Constitución del Ecuador frente a la prescripción y los artículos 635 y 637 otorgando un término para la acción de ejecución de los derechos de los trabajadores, los cuales con anterioridad han sido complementados con la característica de irrenunciable, de manera que los mismos no pueden ser cedidos en su goce sino deben ser ejercidos de manera plena, es por ello que al encontrarnos con la estructura de los principios los cuales configuran la seguridad que es otorgada al trabajador que se encuentra en una visible desventaja de oportunidades desde la visión del empleador, no se estaría cumpliendo con

el mandato de la norma de mayor jerarquía dentro del Ecuador ha dar paso a la prescripción de la acción de ejercicio de goce, es por medio que desde la utilización de la lógica y el análisis de los principios frente a la problemática jurídica el juzgador debería otorgar la razón al trabajador, pues el mismo se encuentra respaldado desde el campo normativo.

El enfrentamiento entre el trabajador con la “renuncia” de sus derechos fundamentales en el desarrollo de sus actividades laborales, por el paso del tiempo y el nulo otorgamiento de los medios de goce del empleador, es un conflicto el cual puede llegar a privar de los medios esenciales en el desarrollo laboral, dando paso a la calificación de obsoleto al sistema judicial que no vela por la protección de sus ciudadanos desde ineficacia normativa que produce antinomias dentro del mismo sistema legal, pues lo establecido en el Código del Trabajo va contrario de manera directa con lo expuesto en la Constitución, es por ello que el juzgador debe actuar de manera altruista al realizar un análisis exhaustivo para poder otorgar soluciones únicas dentro de los casos los cuales se le presenten.

La jerarquía al momento de la aplicación de la norma para la solución de conflictos es de observancia primaria por ello el juzgado deberá analizar cuál es la de mayor jerarquía y que se adecua dentro de la problemática a discutir, dentro del tema del presente trabajo de investigación no habría ninguna duda que se debería basar desde el estudio constitucional otorgando el goce de los derechos al trabajador, finalmente después de haber cumplido con la identificación de las partes, tener el conocimiento sobre las circunstancias que diferencia el caso dentro de la problemática y conocer cuáles son los principios, reglas, derechos y obligaciones en discusión el deber del juzgador es crear la solución que sea perfecta y única para el caso.

En conclusión en base al estudio realizado de la doctrina y del aprendizaje que proviene del análisis de la teoría, la irrenunciabilidad de los derechos de acuerdo a lo determinado en la Constitución del Ecuador complementándose con los principios en el campo laboral que protegen al

trabajador, son contrarios de manera directa con la prescripción de la acción de goce de los derechos fundamentales del ser humano-trabajador, de manera que dentro de la problemática jurídica se debería otorgar a favor del trabajador que cuenta con el apoyo de la normativa mencionada con anterioridad dependiendo las circunstancias que revistan al hecho por el cual se ha llegado al reclamo, desde la visión de que el sistema legal y judicial del Estado del Ecuador se ha creado con la finalidad de proteger los intereses de los ciudadanos y mantener un orden social en el cual prime la equidad, la armonía social y el respeto de las leyes, normas y obligaciones que rigen las conductas y los actos de los ciudadanos desde la esfera pública y privada, la eficacia y eficiencia debe partir desde el legislador y concluir con el accionar correcto y desde la aplicación de la normativa realizada por el juzgador en los órganos judiciales en los que se clama la materialización eficaz de la justicia.

CAPITULO III

ANALIZAR LA FIGURA DEL DESPIDO INTEMPESTIVO EN CUANTO A UN DERECHO IRRENUNCIABLE DE LA ESTABILIDAD LABORAL, QUE ES VULNERADO POR LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA EN CUANTO SE ACEPTA LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA RECLAMARLO.

3.1. Despido intempestivo

El Código del Trabajo del Ecuador desde su emisión en el año 1938 se ha determinado como un cuerpo legal que se encuentra articulado de derechos, principios y deberes que garantizan una regulación armoniosa en el desarrollo de actividades laborales entre el empleador y el trabajador, de manera que expone pautas, procedimientos y sanciones por medio de la regulación de la conducta y el irrespeto a los derechos fundamentales reconocidos en el ámbito laboral de manera Nacional y Extranjera.

La existencia de normativa que regule el accionar correcto en el campo laboral, no excluye de quienes lleguen a irrespetar y transgredan los derechos, principios y deberes recogido en el Código del Trabajo, no solo afectando al trabajador sino también a su poder adquisitivo, realización de metas personales y el estado económico de su familia, es un claro ejemplo que se presenta en el despido intempestivo que va directo en contra lo expuesto en la Constitución de la República del Ecuador que vela por la estabilidad y continuidad laboral. (Pérez Tirado, 2019)

El reconocimiento de los derechos de los trabajadores proviene de la expedición de la Constitución del Ecuador en el año 1928, en la cual marca un hito legal jurídico de antes y después de la democracia en los ciudadanos pertenecientes al país, plasmando por primera vez en la normativa constitucional el deber del Estado de proteger al ser humano trabajador obrero por medio de la regulación de los siguientes elementos del campo laboral:

- Jornadas laborales máximas.
- Establecimientos laborales seguros.

- Salarios básicos mínimos.
- Seguros sociales.
- Indemnización por accidentes en el desarrollo de la actividad laboral.
- Compensaciones y descuentos.

El legislador procura el bienestar y la dignidad humana de todos los trabajadores del país, en el desarrollo de la vida económica de un Estado primerizo en el reconocimiento de los derechos laborales.

Las disposiciones constitucionales del año 1938 estímulo a la creación de Tribunales de Conciliación de conflictos en la rama laboral, ya que de manera histórica se evidencio irrespeto a la consagración de los derechos laborales establecidos en el Código del Trabajo, siendo un medio alternativo de solución de conflictos para llevar a cabo con mayor eficiencia y eficacia.

En los años 1835, 1843, 1851, 1878,1884, 1897 y 1906 las disposiciones constitucionales se mantuvieron de acuerdo a los principios generales establecidos en la Carta Política del Ecuador del año 1830, sin que se promulgaran normas para llevar a cabo la aplicación en el desarrollo de la práctica; el Código de Comercio, Código Civil y Código de la Policía quedaron sujetos al respeto y determinación de los derechos, principios y deberes laborales. (Pérez Tirado, 2019)

En la Constitución del año 1945 se regularizaron nuevas normas, entre ellas las más importantes en el desarrollo del presente trabajo investigativo, son: La privación del huasipungo (Despido intempestivo) y la indemnización por el despido de manera arbitraria.

En el desarrollo sistemático de las Cartas Magnas de los años de 1946, 1967 y 1978 los Derechos Laborales se enfocan de manera directa en la protección, beneficios y respeto de los trabajadores, en los años 1979 y 1991 se llevan a cabo unos cambios dentro de la relación contractual laboral, que son los siguientes:

- Aprobación de la semana laboral en cuarenta horas por medio de ley.
- Se aceptó duplicar el salario laboral mínimo.
- Se emite la contratación a tiempo parcial laboral y el régimen de maquila: Permitiendo que se lleven a cabo relaciones laborales de manera corta y que las mismas puedan llegar a ser renovadas, sin que se lleguen a convertir en contratos de manera indefinida; en concordancia con el año 1991 que estableció la ley de zonas trancadas posibilitando a los empleadores los contratos de manera temporal.

En la Carta Magna del año 1998 se acepta la transacción en el campo laboral, siempre y cuando en la misma no se llegue a renunciar a ningún tipo de derecho por parte del trabajador y que sea celebrada en presencia de autoridad competente por medio de la representación legal. Siempre se debe velar por los derechos fundamentales de los trabajadores desde el principio protectorio y de irrenunciabilidad no se puede ceder, oprimir o dejar de gozar derechos que le pertenecen al obrero, campesino, trabajador en base a una transacción ya que la misma será calificada como nula, en base al respeto del Derecho Social manteniendo así todos los principios y garantías constitucionales. (Pérez Tirado, 2019)

La dolarización en el Ecuador en el año 2000, fue un cambio brusco el cual ataco de manera directa al sector económico que se encuentra ligado estrechamente con el campo laboral, ya que se dio la apertura de la participación en el mercado internacional, y en base a la observancia de la necesidad de la regulación los legisladores crearon la Ley de Transformación Económica del Ecuador tomo I y la Ley para la Producción de la Inversión y Participación Ciudadana tomo II, en las cuales se establece el descanso semanal laboral, la nueva contratación por horas y que cualquier persona de la relación laboral contractual puede dar por finalizado el contrato sin tener la obligación de pagar indemnización; al permitir la participación de la empresas trasnacionales en el desarrollo laboral del Estado del Ecuador, el progreso en el respeto y la dignidad

humana de los trabajadores se ha visto violentado por el incentivo del poder adquisitivo económico.

El tomo II de la Ley de Transformación Económica del Ecuador se regulan las huelgas por las nuevas disposiciones laborales que atentan con los derechos fundamentales de los trabajadores, se deroga la contratación colectiva que vaya más allá del mínimo de treinta integrantes, da apertura a facilitar los despidos y dispone la contratación eventual de trabajo, en la evolución legal del Estado del Ecuador hoy la Corte Constitucional, vela por los derechos fundamentales de los ciudadanos, declaro la inconstitucionalidad de la ley ya que la misma violentaba de manera directa, preceptos legales, principios y normativas constitucionales, es por ello que no se puede retroceder en la materia laboral en la aceptación, respeto y aplicación de los derechos de los trabajadores, ya que el deber primordial del Estado es cuidar y velar a todos los ciudadanos pues no se puede dar paso a normativa que atente de manera directa contra los trabajadores y favorezcan de manera ilegal a los empleadores por el poder adquisitivo. (Pérez Tirado, 2019)

En el Estado del Ecuador se encuentra plasmado en su Carta Magna en el artículo 33 que el trabajo es deber y derecho social-económico, una fuente de realización personal y cuenta con una base meramente económica. Es un deber del Estado garantizar a todas las personas trabajadoras en el respeto de su dignidad, vida, retribuciones justas, remuneraciones y el desarrollo de un trabajo saludable y libremente aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

El trabajo es un derecho garantizado en el Ecuador desde el deber del cumplimiento en el desarrollo personal de los ciudadanos, determinando pautas en las cuales se llegue a respetar de manera plena la dignidad humana y la libertad laboral aceptada de que ninguna persona está obligada a realizar ninguna actividad laboral por medio de la fuerza o que de la misma no pueda conseguir una remuneración que sea equivalente al trabajo que realiza.

De tal manera que el derecho al trabajo es un derecho social que debe ser garantizado por parte del Estado como un deber de precautelar los actos violatorios que provengan del irrespeto e inobservancia de la ley, por lo tanto, se debe garantizar el trabajo que respete la dignidad humana y la normativa constitucional revestida de principios en protección al trabajador y empleador.

En la terminación de la relación laboral, existen distintos tipos que son los siguientes:

- **Despido Laboral:** El despido es una institución del tipo jurídica en la cual el empleador puede dar por terminada la relación contractual laboral que se ha establecido con el trabajador, puede llegar a ser de forma directa o indirecta bajo el procedimiento o sanciones normativas establecidas en el campo laboral. (Perez Tirado, 2019)
- **Despido Directo:** Es la terminación de la relación laboral de forma unilateral decidida por el empleador, el mismo puede llegar a tener una causa justa o puede ser sin que exista una causa de peso, en el caso de que se tenga por terminada la relación laboral por la existencia de una causa nos encontramos recayendo en que el contrato ha llegado al tiempo establecido, por la conclusión de la obra por el cual se ha celebrado el contrato con las partes intervinientes o por que se ha cumplido con un numero de faltas en el desarrollo de la actividad laboral por parte del trabajador al incumplimiento del reglamento interno de la empresa contratante, es por ello que el empleador de manera abierta y directa manifiesta su voluntad de dar por terminada la relación laboral bajo el cumplimiento del procedimiento establecido en la ley. (Perez Tirado, 2019)
- **Despido Indirecto:** Proveniente a las conductas que toma el empleador o en el espacio que lleva a cabo las actividades laborales el trabajador se ve obligado a terminar la relación

laboral, ya que el desarrollo del contrato laboral no puede llevar a ser total y no puede ejecutarse cuando se ve violentada la dignidad humana del trabajador que es víctima de agresiones físicas o morales que no permite al trabajador ejercer sus labores con la finalidad de obtener una remuneración justa, es por ello que se determina la obligación por la parte más vulnerable en terminar la relación laboral, recayendo en una sanción proveniente a la normativa que regula el comportamiento que se debe tener dentro de las relaciones laborales. (Perez Tirado, 2019)

- **Despido intempestivo:** Proviene de la voluntad unilateral llevada a cabo por parte del empleador en poner fin a la relación laboral contractual con el trabajador sin que exista de por medio una razón justificable, también es conocido como la forma abrupta de llegar a terminar un nexo causal laboral sin que se observe el procedimiento determinado en las leyes recayendo en sanciones establecidas por las mismas, también puede llegar a entenderse cuando el empleador cambia la naturaleza del contrato laboral sin el consentimiento o conocimiento del trabajador, puede ser cambios en la duración u ocupación. (Perez Tirado, 2019)

Ejemplo en los casos de despido intempestivo:

- Cambio de ocupación en el contrato o en el desarrollo de actividades laborales del trabajador dentro de la empresa, sin que exista un cambio o reducción en la remuneración o en el cargo que el trabajador cuenta en el ámbito laboral.
- El empleador termina la relación laboral sin que exista de por medio un aviso al trabajador, siendo de manera abrupta la decisión.
- En los contratos por periodo, en la nueva temporada el empleador no llama a los trabajadores con los cuales ya mantenía una relación contractual laboral, sino que lleva a cabo una contratación nueva.

- En los casos que el empleador ha despedido a mujeres embarazadas, en periodo de lactancia, cuando se ha demostrado que el trabajador ha sido víctima de discriminación o se lo ha realizado en un dirigente sindical, el despido es declarado ineficaz por ende es intempestivo. (Perez Tirado, 2019)

La terminación de manera abrupta sin que exista de por medio una justificación en la cual ha recaído el trabajador para que el empleador pueda llegar a terminar la relación laboral en el Ecuador bajo la normativa, derechos, principios y deberes del Derecho laboral se entiende como despido intempestivo.

3.1.1. Despido intempestivo como derecho irrenunciable

En el Ecuador el desarrollo del poder del estado, se ha visto machado por la violación e inobservancia de los derechos, principios y deberes del Derecho Laboral, ya que se maneja una libertad en el despido, que llega a traducirse en actos violatorios, amenazantes hasta discriminatorios, ya que el empleador puede dar por terminada la relación contractual laboral con el trabajador sin que exista de por medio una razón que justifique el acto que está cometiendo que atenta de manera directa con el desarrollo personal, familiar y económico de la parte más vulnerable en la relación laboral que es el trabajador. (Sarango Alcivar & Vivianco Vargar , 2018)

En el Código del Trabajo en el artículo 172, exponen cuales son las causales por las que el empleador puede dar por finalizada el contrato laboral:

1. Por la existencia de faltas reiteradas, abandono, impuntualidad injustificadas o inasistencia al trabajo por un periodo de tiempo mayor a tres días consecutivos, sin que exista una causa justa y que las mismas se desarrollen en un mes laboral
2. Por llevar a cabo actos de indisciplina o desobediencia grave a los estatutos internos de la empresa legalmente reconocidos

3. Por la falta de integridad o por desarrollar conductas que son de carácter inmoral por parte del trabajador
4. Por expresar injurias calificadas como graves hacia el empleador, su pareja, ascendientes o descendientes o representantes
5. Por no poder llevar a cabo la ocupación laboral para el cual se ha contratado al trabajador, por ineptitud
6. Por presentar una denuncia injustificada contra el empleador en relación a las obligaciones que provienen del Seguro Social, en el caso de que la denuncia sea justificada se otorgara estabilidad al trabajador, por el periodo de dos años en la existencia de trabajadores permanentes
7. Por no obedecer a las medidas de higiene, seguridad o prevención que son exigidas por el reglamento, autoridad superior competente o por la ley, sin que exista de manera adecuada una justificación, dictados médicos y prescripciones
8. Por ejercer acoso laboral de manera individual o colectiva en base de una organización contra otro compañero o compañera laboral, o hacia el empleador o empleadora, o subordinado o subordinada.

Previamente a que se desarrolle la petición del visto bueno se procederá a dar apertura a un espacio de conciliación que será presidido por la autoridad competente laboral, en el que serán escuchados sus puntos de debate los interesados, los representantes de los trabajadores y el empleador con su respectiva representación. (Codigo Trabajo del Ecuador , 2005 Reformado 2022).

En el Código del Trabajo se encuentra plasmada cuales son las causales, que permiten al empleador dar por terminada la relación contractual laboral con el trabajador, en el cumplimiento de los procedimientos legales que respetan los derechos fundamentales del trabajador, sin que recaiga en sanciones o inobservancia de la normativa por parte del empleador. Si no se recae en ninguna justificación normativa para terminar la relación laboral nos encontramos frente a la figura del

despido intempestivo, la misma que también puede prevenir por el acoso realizado por parte del empleador al trabajador para que el mismo se vea obligado a terminar su estadía laboral, lo que recae en sanciones según la normativa constitucional del Ecuador.

Se puede dar por terminado el contrato de manera unilateral según lo establece el artículo 169 del Código del Trabajo del Ecuador, por las siguientes situaciones:

1. Causas establecidas en el contrato que son aceptadas de manera legal;
2. Por llegar a un acuerdo de las partes contratantes;
3. Pro que se ha llegado a concluir la obra, el tiempo laboral o los servicios que son el objeto de la contratación;
4. Por la muerte o la incapacidad del empleador, o en el caso que se ha extinguido la persona jurídica, sin que exista un representante legal o sucesor del negocio;
5. Por la muerte, incapacidad permanente y parcial del trabajador.
6. Por qué se ha recaído en caso fortuito o fuerza mayor en que sea imposible desarrollar el trabajo, como tempestad, terremoto, incendio, plagas, guerra en general, todo acontecimiento que sea de carácter extraordinario que no se ha podido prever de ninguna manera. (cese definitivo de la actividad económica del empleador o la persona jurídica).
7. Por las causales establecidas en el artículo 172 en las que se encuentra la voluntad del empleador.
8. Por las causales establecidas en el artículo 173 en las que se encuentra la voluntad del trabajador.

Porque se ha llegado a presentar el desahucio por parte del trabajador. (Codigo Trabajo del Ecuador , 2005 Reformado 2022).

Bajo las causales expuestas en el artículo 169 del Código del Trabajo, se determina las formas en las que se puede llegar a terminar la relación contractual laboral entre el empleador y el trabajador sin que se recaiga en el despido intempestivo, concluyendo que si la se da por finalizado el contrato de trabajo por las causales que no se han expuesto en el Código del Trabajo nos encontramos frente a la abrupta terminación injustificada del contrato.

La doctrina evidencia las distintas formas en las que el despido intempestivo violenta el progreso en el Derecho laboral, ya que proviene de la voluntad unilateral para finalizar el vínculo laboral entre el empleador y el trabajador, sin que exista una justificación y que se caracteriza por ser una acción inesperada, que va contra el artículo 33 de la Constitución del Ecuador, siendo un derecho para los ciudadanos y un deber para el Estado proteger el trabajo, la dignidad humana y la estabilidad.

Es por ello que el empleador que recaiga en el cometimiento del despido intempestivo será sancionado de manera que el Código del Trabajo lo establece, pues el incumplimiento e inobservancia de la ley no permite el desarrollo directo del goce de los derechos y principios que existen dentro del campo laboral para los trabajadores con el respeto de los deberes, finalmente el atentado de manera violenta a la estabilidad laboral que es un derecho y deber ejercido por el Estado acompañado de los principios protectorios e irrenunciables del Derecho laboral que va de la mano con el desarrollo personal privado y público en relación al incremento económico.

3.2. Acción para Reclamar

La acción procesal para reclamar se origina del aforismo determinado en el derecho romano, que complementa las partes y la acción, de manera que expresa *nemo iudex sine actore* que quiere decir que si no existe un actor en el proceso el mismo no puede llegar a existir, y *nemo procedat iudex iure ex officio* que recae en la acepción de que no puede existir ningún procedimiento que se lleve por medio de oficio, pues

se prima la necesidad de existir las partes procesales cuando la materia de conflicto en el goce de derechos que han sido privados, suprimidos, eliminados o “cedidos” por el actor. (Illanes, 2010)

En forma general debe existir la iniciativa para poder reclamar, ya que es un derecho total que tiene goce la persona que lo ejerce para poder reclamar su derecho frente a un tribunal de justicia dentro de un sistema legal estructurado en el que se ve por la seguridad jurídica, pues así se complementa con el triángulo del derecho procesal, en que se encuentra la acción de poder reclamar un derecho particular, la pretensión que instaura la materia del reclamo que también es nombrado como el objeto de la demanda y permite que la acción no solo sea un espectro abstracto sino que sea objetivo en la presentación escrita que será puesto en conocimiento por el órgano jurisdiccional pertinente.

La acción debe ser legítima y ejercida por la persona que goza del derecho o de su representante legal, pues así podrá acudir al tribunal pertinente en el que ha materializado el hecho voluntario humano de ejercer sus derechos sin que ninguna persona natural o jurídica le prive.

La acción debe cumplir con las siguientes características:

- a) **Potestativo:** Proviene de la autonomía y determina que puede o no ser ejercido por el titular.
- b) **Autonomía:** Es completamente independiente de los derechos subjetivos ya que es de carácter instrumental en base a la pretensión que es la petición realizada por el titular del derecho.
- c) **Concreto:** Es concreto ya que le compete de manera particular a una persona ya que ha sido reconocido dentro de los derechos subjetivos que le pertenecen y debe ejercer.
- d) **Universal:** Es ejercido frente a los órganos jurisdiccionales competentes bajo la autoridad de los juzgadores de un sistema legal que vela por los derechos, principios y deberes de los ciudadanos.

- e) **Genérico y público:** La acción debe encontrarse bajo el régimen y control de las normas sustantivas las mismas que son de carácter público dentro del Estado en el derecho público y privado. (Illanes, 2010)

Las características permiten que la acción sea completa al momento de ser ejercido, y de acuerdo a la doctrina debe guardar los siguientes requisitos frente a los órganos jurisdiccionales:

- a) **Legitimación en la causa:** La persona que pretende obligar el cumplimiento del derecho que no se le ha permitido ejercer lo realice de acuerdo a la normativa, procedimiento y en búsqueda de las sanciones legalmente establecidas en el sistema legal y judicial.
- b) **Interés procesal:** Es lo que le mueve al interesado en ejercer su derecho por medio de la materialización eficaz de la justicia y proviene del sentimiento de hacer valer sus derechos que han sido negados o suprimidos, también es nombrado como el interés que tiene el ser humano en llegar a defender y precautelar lo que le pertenece y dentro de los procedimientos jurídicos son el cometimiento de actuaciones con interés frente a los profesionales de la justicia y el mismo debe ser:
- Cierto.
 - Legítimo.
 - Directo: Es que la obligación que ha nacido debe ser resuelta entre las partes interesadas y no puede involucrar a quienes no tienen ningún tipo de conocimiento sobre el hecho.
 - Actual: No determina un espacio tiempo, sino en relación al momento que se puede llegar a ejercer el derecho.

- c) **Posibilidad jurídica:** Es también conocido como el encuadre jurídico de la pretensión que llegue a satisfacer todas las necesidades del derecho que se exige, en relación a la protección, ejercicio y goce. (Illanes, 2010)

Finalmente después de haber cumplido con todas las características y requisitos la acción y la pretensión de la causa se ha legitimado de manera correcta y la misma se ha llegado a presentar frente al órgano jurisdiccional del Ecuador, nos encontramos frente al encuadre jurídico perfecto en el que la persona a la cual se le ha privado del goce de sus derechos sin que exista ninguna justificación ya que los mismos provienen desde la obligación y el deber del Estado en proteger y hacer cumplir con los mandatos de la constitución deberá ser ejercida la acción en la que existirá las partes procesales pertinentes y se desarrollara con la observancia de la normativa. Ninguna persona puede ceder o no gozar sus derechos aun si su voluntad es no gozarlo ya que los derechos en el campo laboral son fundamentales y los mismos son obligatorios para todos los seres humanos que desempeñan actividades laborales.

3.4. Análisis de la figura jurídica del despido intempestivo en observancia al derecho irrenunciable de la estabilidad laboral

En el Ecuador alcanzar los derechos fundamentales para los trabajadores y obtener el goce justo ha sido una lucha que ha provenido desde distintos tiempos históricos en los que ha prevalecido la lucha de la clase obrera, campesina y trabajadora sobre la explotación proveniente de la ventaja en el poder adquisitivo de los empleadores, es por ello que desde el estudio doctrinal se recogió, analizo y plasmo en el presente trabajo investigativo, el trabajo arduo y lento para el goce de la actualidad que se ha visto manchado por el uso indebido o la inobservancia de la normativa constitucional y especializada en el campo laboral.

En el estudio de la normativa constitucional de acuerdo a la jurisprudencia se avanzó a obtener la dignidad humana y la estabilidad laboral en el desarrollo de las actividades dentro de las contrataciones entre el empleador y el trabajador, como así lo determina el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, el trabajo y la seguridad social son deberes y derechos que el Estado debe precautelar en todos los ciudadanos del Ecuador que va de la mano con la aplicación del principio protectorio que vela por el respeto de los derechos fundamentales del ser humano trabajador en el desarrollo de sus actividades laborales centrándose en una parte contractual ya que la misma es la que se ha visto desde la historia con mayor vulnerabilidad.

El principio de irrenunciabilidad estudiado y analizado en el presente trabajo investigativo por medio de la doctrina llega a convertirse en el Estado del Ecuador como un derecho establecido en la normativa constitucional, ya que los derechos provenientes del campo laboral son de naturaleza fundamentales es por ello que los mismos no pueden llegar a ser negociados de ninguna manera y sin ninguna justificación, existiendo un limitante en la libertad absoluta entregada al ser humano en sociedad en disponer sobre sí mismo, pero es con la finalidad de que por el desconocimiento, fuerza o necesidad acepte tratos en los cuales se niega el ejercicio de derechos que le pertenecen por el hecho de estar realizando actividades de tipo laborales, el trabajador siempre está en estado de vulnerabilidad frente al empleador es por ello la necesidad de la protección por medio de la observancia y aplicación de las leyes para que así el respeto de los derechos y de los principios sea una práctica en el campo laboral del Ecuador.

El poder adquisitivo se adquiere por medio del desarrollo de actividades laborales que son realizadas por el hombre, entendiéndose que debe existir de por medio un contrato laboral justo y legítimo de acuerdo a las leyes y normativa que rige el actuar en el Estado del Ecuador, para dar por terminada la relación laboral el Código del Trabajo en los artículos 169 y 172 estableció las causales, que deberán ser el justificante si se llega a

terminar, pues en caso contrario estaría incumpliendo la ley y recaería en sanciones para el empleador ya que el mismo en base al conocimiento de la normativa ha decidido actuar bajo el irrespeto de la norma que ampara a las partes contratantes, dando paso a la mala fe en sus actuaciones.

La estabilidad laboral es el mayor deber del Estado el mismo se ha visto violentado por la decisión de despidos intempestivos dentro de un país que los derechos fundamentales del trabajador proviene de distintas luchas históricas en las que poco a poco se ha llegado a perseguir hasta conseguir un trato de manera digna para el ser humano trabajador, es por ello que las practicas que atente contra los derechos fundamentales que se han conseguido deben ser castigadas de manera legal en base al cumplimiento de las sanciones establecidas en el Código del Trabajo.

3.5. Prescripción

La prescripción desde la generalidad es entendida como el medio o modo en el que bajo ciertas circunstancias por el paso del tiempo que se ha establecido de manera legal, ha llegado a modificar los aspectos firmes de una relación del tipo jurídica. (Vidal Ramírez, 2009)

La visión desde la doctrina manifiesta que da pasó al nacimiento o extinción del ejercicio de derechos que se han obrado o no se han llegado a obrar, produciendo así efectos jurídicos para el titular del derecho, de manera que es entendida como una trasformación de situaciones de hecho reconocida legalmente en la normativa de los Estados.

Desvanece situaciones jurídicas, por el no ejercicio protectorio del derecho siendo una consecuencia directa para el sujeto al que se le está privando, eliminando o suprimiendo ejercer su derecho que se encuentra reconocido en la ley.

El elemento fundamental para que se pueda llegar a modificar una situación de hecho jurídica entre las partes, es demostrar la inacción del derecho lo que quiere decir es que en base al conocimiento de poder

ejercer el derecho que le pertenece de manera total al titular el mismo ha decidido no ejercerlo o gozarlo dentro del tiempo que la ley establece en base a las circunstancias que revisten y diferencian el caso, concluyendo con la extinción de poder llevar a cabo el reclamo del goce según desde la perspectiva doctrinaria en la que la ley recoge la prescripción. (Vidal Ramírez, 2009)

En el estudio doctrinal de la prescripción, lo que llega a no poder ejercerse por que ha llegado a extinguirse en el paso del tiempo, es la acción concluyendo que la pretensión que es el derecho sobre el que el ser humano cuenta con la titularidad no llega a extinguirse por prescripción, ya que todos los derechos humanos-fundamentales no pueden ser extinguidos, eliminados o suprimidos del ejercicio y goce, presentando una confusión en el estudio de la prescripción ya que la misma no cuenta con el alcance total de extinguir como se tenía por entendido en los párrafos que fueron expuestos con anterioridad. (Vidal Ramírez, 2009).

3.5.1. Análisis de la prescripción

Partiendo desde la premisa principal de la prescripción que es la extinción o pérdida de un hecho, derecho o acción por no haberla podido ejercer dentro del tiempo que la ley establece, dando por hecho de que el titular del derecho, hecho o acción perderá en toda circunstancia por la inacción dentro del tiempo que se ha establecido de manera legal en la normativa del Estado.

Desde la premisa principal de acuerdo al estudio de la presente investigación en la cual se desarrolla en el campo laboral, siendo tal el caso que se ha planteado de la prescripción nos encontramos con la problemática de acuerdo a la configuración en la normativa laboral del principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, que no da paso a que los seres humanos trabajadores en la relación contractual laboral puedan llegar a perder derechos por medio del conocimiento o

desconocimiento han concluido en un acuerdo con el ser humano-empendedor, en la inacción o nulo ejercicio de los derechos que le pertenecen, pues no puede encontrarse más en lo errónea ya que ningún sujeto puede privarse del goce de los derechos en los que es titular pues se encuentra consagrado en la Carta Magna que es la norma suprema en el Estado de Derechos del Ecuador.

Los derechos fundamentales del trabajador no pueden ser renunciados a su goce, pero nace el surgimiento de la problemática en el presente trabajo investigativo la cual es; ¿Se pueden prescribir los derechos fundamentales del trabajador? Los derechos son revestidos con el principio protectorio cuya finalidad es salvaguardar a todos los titulares de los mismos que son los seres humanos, en el campo laboral cuentan con el revestimiento de los derechos fundamentales los mismos que no pueden llegar a ser privados, eliminados, cedidos o suprimidos bajo ninguna circunstancia justificable o no al trabajador como al empleador, la complementación a la normativa que otorgan los principios es una configuración que permite otorgar un respeto completo hacia los derechos de los trabajadores es por ello que es de vital importancia mencionar el principio protectorio cuya finalidad es salvaguardar a los trabajadores de cualquier tipo de explotación o violación a la normativa que los respalda en el desarrollo de sus actividades laborales.

Bajo el entendimiento de que los derechos jamás podrán ser renunciados, eliminados, suprimidos o cedidos en el campo laboral a favor de las partes contratantes, nace una nueva duda ¿La acción para reclamar el ejercicio de derechos laborales es objeto de prescripción? Todas las acciones que no se han ejercido dentro del tiempo pertinente que es otorgado y reconocido por la ley recae de manera directa en la prescripción, siendo una respuesta simple en el campo procesal del derecho, pero nos encontramos frente a los derechos fundamentales en el campo laboral que, según la Constitución de la República del Ecuador, son de carácter irrenunciables e intangibles y toda estipulación que se realice en contrario será declarada nula.

En el desarrollo de la acción para reclamar derechos fundamentales de los trabajadores, la identificación de las partes procesales, será por un lado el trabajador que tiene la motivación de ejercer la presente acción en base, a la pretensión establecida en la demanda que será el derecho el cual no ha podido gozar dentro del tiempo pertinente, la contraparte será el representante del empleador y su persona y quien deberá resolver el conflicto será la autoridad competente de los órganos jurisdiccionales del sistema judicial del Ecuador, si de forma correcta se ha encuadrado la acción jurídica la misma no tendría ningún problema a que sea resuelta por el juzgador, la problemática surge cuando se trata de llevar a cabo la acción cuando ya ha pasado el tiempo y la prescripción ha sido la conclusión de la inacción del reclamo.

Los derechos se encuentran consagrados en la Constitución de la República del Ecuador 2008, para la protección y la armonía social de todos los Estados, pues así todos los ciudadanos podrán actuar bajo el respeto de las leyes, normativas y codificaciones, en las que priman los derechos, principios y deberes, el surgimiento de la problemática de la prescripción cuando se reclaman derechos de acuerdo al presente trabajo de investigación en el que se ha hondado en la doctrina nacional, extranjera y el estudio normativo, se ha concluido que desde la visión constitucional del respeto de los derechos fundamentales del trabajador revestidos por los principios de irrenunciabilidad y protectorio debería realizarse una ponderación entre la pretensión del derecho ejercido en los órganos judiciales y la prescripción, finalmente la autoridad competente en el estudio, análisis y aplicación de la Carta Magna debería dar paso a la resolución de acciones en las que se reclame el goce de los derechos que mantiene los designios de la Carta Magna, de manera que la premisa final en la solución de la pregunta que ha nacido en el presente trabajo es, ¿Debería ser objeto de prescripción las acciones en las que se reclamen derechos fundamentales de los trabajadores? La prescripción recae propiamente en la acción del reclamo y la pretensión en el ejercicio más no en el derecho, pero tal respuesta no se encuentra clara ya que el derecho

no prescribe pero no lo puedo ejercer y tampoco puede obligar a que se me sea otorgado, contamos con la pretensión mas no con los medios judiciales para que se le otorgue el ejercicio, recayendo en un círculo violatorio de derechos y principios laborales del trabajador, en el que los titulares tienen los derechos pero no los medios para poder hacerlos efectivos concluyendo así que no gozan con sus derechos pero tal premisa no puede ser aceptada en un Estado de Derechos como lo es el Ecuador, por lo tanto debería darse paso que las acciones de reclamo en las que la pretensión sean los derechos en el campo laboral que son determinados como fundamentales podrán ser ejercidos sin que sean objetos de prescripción.

Finalmente ningún ser humano puede ser privado del goce de sus derechos bajos ninguna circunstancia, pues los mismos fueron creados para la protección de los titulares, en base a la premisa expuesta y desde la visión constitucional del Estado del Ecuador, en el campo laboral se han estatuido varias luchas para llegar a la actualidad con las garantías, principios y deberes de los trabajadores y empleadores en la relación contractual, de manera que dar paso a la prescripción sobre las pretensiones de derechos fundamentales seria calificada como un retroceso en el que el ser humano ha luchado para el reconocimiento de la dignidad humana en el desarrollo de actividades laborales pues a su vez otorga la seguridad social de todos los seres humanos-trabajadores, es así que si el sistema judicial por medio de los órganos jurisdiccionales tiene el conocimiento casos en los que se actué bajo la prescripción en las acciones de reclamo del ejercicio de derechos deberá la autoridad competente realizar una ponderación sobre la prescripción y los derechos en relación a los sujetos y en conocimiento en sociedad, pues así deberá emitir una solución que llegue a satisfacer a las partes y nutra el sistema judicial y legal del Estado, es así que la solución que se planta es dar paso a todas las acciones de reclamó del ejercicio de derechos que se encuentra en conflicto por hacer estado en inacción dentro del tiempo que determina la ley para que recaiga en prescripción, bajo la importancia del respeto de los derechos fundamentales.

CONCLUSIONES

1. Los seres humanos se han desarrollado de forma individual y colectiva por medio de las actividades económicas, en las que se han visto inmiscuidas distintas acciones violatorias de derechos humanos y la lucha de clases en las que se buscó obtener la equidad entre el empleador y trabajador, llegando a ser un deber de protección de los Estados bajo la legislación positiva de derechos y principios provenientes de la Organización Internacional del Trabajo, en su Carta Magna y codificación, que permitan desenvolverse al trabajador en un campo laboral seguro, equitativo y respetuoso en el que pueda gozar de la totalidad de sus derechos.
2. Los principios permiten revestir de manera completa a la normativa en el sistema legal de un Estado, en el campo laboral el principio protectorio, irrenunciable, libre y tutelar otorga a los trabajadores el desarrollo armonioso de sus actividades laborales, manteniendo la equidad entre las partes contratantes siempre con el cumplimiento de los deberes.
3. La estabilidad laboral y el respeto de la dignidad del ser humano en el desarrollo de actividades laborales es la finalidad de los derechos, principios y deberes establecidos en la Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo, toda estipulación que se lleve a cabo y sea contraria a los designios mencionados será determinada como nula.
4. Las acciones para reclamar el goce de derechos fundamentales que son establecidos dentro de un campo laboral en el que se respete la normativa constitucional y específica en la materia, no deberían ser objeto de prescripción ya que se le otorga al trabajador una vulnerabilidad violatoria de los principios protectorios e irrenunciables, recayendo en un círculo en el que no se le permite la acción de ejercicio y goce de los derechos que le pertenecen, tales que se encuentran establecidos en la Organización Internacional del

Trabajo, en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código del Trabajo, es por ello que se debe mantener una línea jurisprudencial dentro del sistema legal del Ecuador, en el que se de paso al conocimiento de autoridad competente de los órganos judiciales de las causas en las que las pretensiones sean ejercer derechos fundamentales laborales que no se han gozado en el tiempo.

RECOMENDACIONES

1. El reconocimiento que el estudio doctrinal otorga a los principios en el desarrollo del campo del Derecho Laboral en concordancia con el positivismo de la normativa constitucional, internacional y codificación específica, se recomienda mayor aplicación de los principios pro operario, irrenunciabilidad y protectorio en defensa de los trabajadores en los órganos jurisdiccionales con la finalidad de obtener la materialización eficaz de la justicia en observancia de la vulnerabilidad que afrontan los trabajadores en la relación contractual.
2. La unidad del sistema normativo de un Estado es la configuración legal para la aplicación de los derechos, principios y deberes dentro de la sociedad, es por ello que se recomienda derogar la prescripción establecida en la codificación específica en el campo del Derecho Laboral en el Ecuador que va de manera directa y contraria con la estipulación del artículo 11 numeral 6 y artículo 33, con la finalidad de precautelar la unificación de la Carta Magna, con las leyes, ordenanzas y códigos que rigen al Ecuador.
3. Bajo el estudio y análisis del sistema normativo en torno al tema de los derechos fundamentales de los trabajadores establecidos por la Constitución de la República del Ecuador año 2008, Tratados Internacionales de Derechos Humanos y la prescripción en el Código del Trabajo, se recomienda que se derogue la aplicabilidad de la prescripción en las acciones de reclamo en las que las pretensiones de las demandas sea el ejercicio, reconocimiento o goce de derechos fundamentales de los seres humanos trabajadores, bajo el respeto de la irrenunciabilidad, intangibilidad e imprescriptibilidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio de Relaciones Laborales. (2014). *Ministro de Relaciones Laborales*. Quito: Redlix.
- Estatuto Orgánico por Procesos del Ministerio del Trabajo. (2018). *Asamblea Nacional Constituyente*. Quito: Lexis.
- Aguirre Rios, M. A. (2018). *La Realidad de Ecuador Y America Latina en el Siglo XX*. (U. A. BOLIVAR, Ed.) Quito, Ecuador : LA TIERRA. doi:N 978-9942-751-08-9
- Ceballos, P. (s.f.). *Historia del Ecuador. Tomo 2*. Guayaquil : Biblioteca Nacional del Ecuador "Eugenio Espejo". Obtenido de file:///C:/Users/PC/Downloads/FR1-L-000138-Cevallos-Historia-V5%20(1).pdf
- Cevallos Sanchez, G. (2018). *Effective judicial protection and relation to the principle of immediacy*. Juor .
- Codigo del Trabajo de Chile . (2018). *Dirección del Trabajo*. Chile, Chile: Lexis. doi:978-956-9661-76-1
- Codigo Sustantivo Trabajo de Colombia . (2011). *Ministerio de Protección Socia*. Bogota: Lexis.
- Codigo Trabajo del Ecuador . (2005 Reformado 2022). *Congreso Nacional* . Quito, Ecuador : Registro Oficial 44,18-IV-2022.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Congreso Nacional Constituyente*. Montecristi: Lexis.
- General, A. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Montecristi: Lexis.
- Illanes, F. (2010). En *La Acción Procesal* (págs. 1-10). La Paz: CED. Obtenido de <https://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/accpro.pdf>

- Ley de Contrato de Trabajo . (1976). *Ley N° 20.744. - Decreto 144/2022.*
Buenos Aires , Argentina . Obtenido de
https://oig.cepal.org/sites/default/files/2022_dto144_arg.pdf
- Martinez de la Torre, U. (2015). *Revista Juridica de la Universidad Catolica de Santiago de Guayaquil.* Obtenido de
http://www.revistajuridicaonline.com/images/stories/revistas/20015/18/18_Derechos_Mujeres_Son_DH.pdf
- Nación., P. L. (1976). *Ley de Contrato de Trabajo.* Buenos Aires.: INFOLEG.
- Nacional, A. (2016). *Código del Trabajo.* Quito: Lexis.
- Neves Mujica, J. (2015). *INTRODUCCION AL DERECHO DEL TRABAJO.*
Lima, Peru : Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado el 2023, de
<https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización Internacional del Trabajo . (1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.* Ginebra: Prodoc.
- Pacheco Zerga, L. (2011). *Características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales.* Piura: Universidad de Piura. Obtenido de
<https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2800>
- Pasco Cosmópolis, M. (2015). *En torno al principio de irrenunciabilidad.*
doi:10-20150503%20
- Perez Tirado, D. B. (2019). *EL DESPIDO INTEMPESTIVO.* (R. D. Scielo, Ed.) Machala: Universidas Tecnica de Machala. Obtenido de
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-43.pdf>
- PODETTI, H. A. (1997 - Actualizado 2020). *LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.* DF: Revista Juridica UNAM .

- Quiros Palma, S. D. (2016). Historia Laboral De Ecuador. Obtenido de <https://sites.google.com/site/laverdaderahistoriadelecuador/historia-laboral-de-ecuador>
- Real Academia Española. (23° Edición). *Diccionario de la lengua española*. Versión 23.6 en línea. Recuperado el 2022, de <https://dle.rae.es>
- Ruay Sáez, F. (2019). Principios de irrenunciabilidad laboral y derechos fundamentales en Chile. *Revista Laboral Chilena*, 27-42.
- Sagastume Gemmetl, M. A. (2002). *¿QUE SON LOS DERECHOS HUMANOS?* ONU: Corte Interamericana de Derechos Humanos. Recuperado el 2022, de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/15872r.pdf>
- Sarango Alcivar, J., & Vivianco Vargar , G. (2018). El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación. *Universidad y Sociedad*, 181-186.
- Toyama Miyagusuku, J. (2001). *El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad*. (P. U. Perú, Ed.) Peru: US ET VERITAS. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15997>
- Trabajo., D. d. (2018.). *Código del Trabajo*. Santiago de Chile.: Ilo.
- Trabajo., M. d. (2009.). *Código Sustantivo del Trabajo*. Bogotá.: Legis.
- Valverde, A. M. (1992 - Actualizado en 2022). *Consideraciones sobre el principio "Pro Operario"*. Revista, LA ASOCIACION IUS ET VERITAS .
- Vidal Ramírez, F. (2009). En torno a la prescripción extintiva. *Poder Judicial*, 229-236.

ANEXOS

Autorización de Publicación en el Repositorio Institucional

BERNARDA SALOME BARRERA TORAL portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0107437469**. En calidad de autor/a y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de **“LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR FRENTE A LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA RECLAMAR”** de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco 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. Autorizo 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, **15 de Febrero de 2023**

F:

BERNARDA SALOME BARRERA TORAL

C.I. 0107437469