

La prescripción de la acción laboral

The prescription of the labor action

Mario Enrique Brito Merino

Doctor en Jurisprudencia y Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador
Licenciado en Ciencias Políticas y Sociales.

Maestrante en Derecho Laboral y Justicia Social en la Universidad Indoamérica.

brito16@indoamerica.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-5427-5577>

Alfredo Fabián Carrillo

Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, Magíster en Derecho Civil y Procesal Civil.

Docente en la Universidad Tecnológica Indoamérica

alfredocarrillo@uti.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-5197-8760>

Resumen

El presente artículo científico tiene como finalidad implantar qué acciones y rubros son considerados prescriptibles dentro del derecho laboral; se tendrá que considerar que la prescripción es una manera de extinguir una acción y un derecho, por haber transcurrido con el tiempo oportuno, lo manifestado anteriormente, la podemos encontrar en nuestra legislación ecuatoriana, tipificada en los artículos 635 y 636 del Código de Trabajo. En el artículo 635 se plantea que el lapso de temporalidad que posee el trabajador para exigir una acción perteneciente del contrato o de los actos es de 3 años, lapso de tiempo que se registra a partir de la terminación del vínculo laboral; en cuanto el lapso de temporalidad que tiene el empleador para demandar



ISSN: 2737-6362

Imaginario Social

Entidad editora

REDICME (reg-red-18-0061)

e-ISSN: 2737-6362

enero-junio 2023 Vol. 6-1-2023

[http://revista-](http://revista-imaginariosocial.com/index.php/es/index)

[imaginariosocial.com/index.php/es/index](http://revista-imaginariosocial.com/index.php/es/index)

Recepción: 10 de noviembre 2022

Aceptación: 19 de diciembre 2022

1-19

Atribución/Reconocimiento-NoComercial- CompartirIgual 4.0 Licencia Pública Internacional — CC

BY-NC-SA 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode.es>

escenarios antijurídicos al trabajador, acorde lo establece el artículo 636; este artículo plantea sobre el lapso de tiempo que llega a tener el empleador para proponer una demanda en escenarios antijurídicos y este, va a ser de tan solo 1 mes; hecho que considero contraproducente en ventaja de que instituye el inicio de equidad, toda vez que el trabajador conforme se prueba en líneas anteriores, tiene 3 años para demandar actos injustificados realizados por el empleador. Este problema jurídico, económico y social ha causado ciertos aspectos de injusticia en sus derechos.

Palabra clave: Prescripción, caducidad, suspensión, renuncia, irrenunciabilidad.

Abstract

The purpose of this scientific article is to install which actions and titles are considered prescriptible within the labor law. It will have to be considered that the prescription is a way to extinguish an action or a right because a determined time has elapsed, as it was previously stated, we can find it in our Ecuadorian legislation, typified in articles 635 and 636 of the Labor Code. Article 635 states states that the period of time a worker has to demand an action belonging to the contract or to the acts is 3 years, a period of time that is registered from the termination of the employment relationship; as for the period of time that the employer has to sue the worker for unlawful scenarios, according to what is established in article 636; this article portrays the amount of time that the employer has to file a lawsuit in unlawful scenarios and this will be only 1 month; I consider that this fact is counterproductive to the advantage that it institutes the precept of equity, since the worker, as proven in previous lines, has 3 years to sue unjustified acts carried out by the employer. This legal, economic and social problem has caused certain aspects of injustice in their rights.

Keywords: Prescription, expiration, suspension, waiver, irrevocability.

Introducción

El derecho al trabajo se encuentra tipificado en la Constitución de la República del Ecuador, en el Código de Trabajo, en la Ley de Justicia Social, la Ley Humanitaria, al igual que en los Acuerdos y Tratados Internacionales; en nuestro país, conforme en la

materia laboral, encontramos la prescripción de la acción, está legalmente tipificado, no obstante se puede evidenciar un estado de desigualdad en lo referente a la existencia de la acción prescrita para la persona trabajadora y de la acción prescrita para el empleador, la misma que está establecida en 3 años para que el trabajador logre realizar con el reclamo de su acción y para el empleador será de 1 mes y así pueda lograr el ejercicio de su acción. Por lo cual se puede evidenciar una clara violación al inicio de equidad pues en la prescripción de la acción se crea un contraste que nos lleva como resultado a que esa normativa pueda ser ejecutada de manera equitativa y justa.

La prescripción de la acción sin duda es un proceso que ha provocado una discusión al existir una oposición de reglas entre la constitución que da el derecho a las y los trabajadores, como por ejemplo el de intangibilidad e irrenunciabilidad; en el código de trabajo nos menciona sobre la prescripción de la acción, por lo cual tenemos la posibilidad de tener en cuenta la existencia de una antítesis jurídica, determinadas en las disposiciones del Código de Trabajo y la Carta Magna. Se puede hablar de anomia jurídica por lo que en la normativa que dispone la acción prescrita en el ámbito laboral, esta no puede ser identificada con certeza, conforme a las acciones prescritas y los derechos y acciones que por ningún motivo la parte laboral estas prescriben.

Es por esta razón que considero que es de mucha importancia realizar el presente documento científico, el mismo que se encontrará encaminado como un instrumento de consulta para las y los estudiantes, al igual que las y los profesionales del derecho; ya que se realizará un estudio de los derechos considerados prescriptibles, conforme lo tipificado en los Arts. 635 y 636 de nuestro Código de Trabajo. Dentro del presente artículo científico titulado: “La Prescripción de la Acción en Materia Laboral”; se pretende instituir es el reconocimiento de qué acciones se prescriben en el área laboral derivado de contratos de trabajo, acorde a lo que se establecen en los Arts. 635 - 636 del Código de Trabajo ecuatoriano.

Si bien es cierto, la normativa ecuatoriana en materia laboral, trata de corregir los problemas laborales que se puedan generar entre el empleador y el trabajador; sin embargo, se puede demostrar que la vulneración de los derechos de un trabajador con relación de dependencia es visiblemente considerada como un ejemplo de perjuicio con relación a los intereses.

La Corte Nacional de Justicia en su cuaderno de jurisprudencia laboral, hace mención sobre casos concretos, los mismos que manipulan a la acción prescrita en el área laboral, es por esta razón que se determina lo siguiente: “En la especie, el actor en el libelo inicial expresa haber proporcionado sus servicios personales y lícitos en la Municipalidad de Guayaquil desde el 18 de abril de 1961 hasta el 24 de agosto de 1992 (fs. 1); la demanda es presentada el 10 de junio del 2002 a las 16h58, esto es, a más de los diez años y siendo que el artículo 635 del Código del Trabajo examina lo siguiente: “Las acciones que provienen de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral...” y según el artículo 637 ibídem, “La prescripción de 3 años o más se suspende en consecuencia, la bonificación complementaria, por su naturaleza jurídica de carácter contractual, no puede ser considerada como parte integrante de la jubilación patronal, sino el resultado del tratado colectivo suscrito entre las partes contratantes, suceso de un orden jurídico que torna a la bonificación complementaria como un derecho prescriptible, de acuerdo a las disposiciones inmutables del Código de Trabajo. 184. (Corte Nacional de Justicia, 2012-2014)

La prescripción del beneficio complementario impide de acuerdo a las normas del Derecho Civil; pero al haber pasado 5 años desde que la obligación se convirtió en exigible, no se aceptará algún tipo de cesación y se podrá declarar prescrita”; como resultado se concluye, que la solicitud formulada por la parte actora de la causa presente, tiene relación con la liquidación del beneficio complementario, asunto que no ha podido ser considerado ni analizado por el Tribunal Ad quem, puesto que se originado una transgresión en la causa precedente y por lo tanto el fallo de la sentencia en los artículos 635; 637 de nuestro Código de Trabajo (...)” (Corte Nacional de Justicia, Sala de lo Laboral, 2014)

En nuestro país la acción prescrita en el área laboral, lo hallamos legalmente tipificada, pero observamos una desigualdad ante la aplicación de las normas y así poder ejercer la acción prescrita por parte del trabajador como también la acción de prescripción por el patrono.

Cabe indicar que la prescripción laboral segrega al empleador de forma categórica; ya que lo establece como un actor con influencia jurídica, política, y económica; al que,

se deberán proteger a las y los trabajadores por influir la inestabilidad de los derechos de las y los ecuatorianos (Nuñez, 2014).

La prescripción de la acción es considerada un caso controvertido; ya que la CRE, determina los derechos al trabajador como por ejemplo la intangibilidad e irrenunciabilidad, puesto que, en el marco legal en el Ecuador, preexiste una rivalidad de las normas, esto se considera en derecho un contraste jurídico, determinado por el Código de Trabajo y nuestra Constitución. (Alarcón, 2016)

Con relación a la prescripción y caducidad, la Ex Corte Suprema de Justicia, llegó a dictar una sentencia sugestiva, la cual se encuentra noticiada en la Gaceta Judicial Serie XVII, No. 7, pág. 2193, con fecha 20 de noviembre de 2001, la misma que menciona lo siguiente: "(...) en enumerados laudos de esta sala se ha recalcado el hecho de que no se pueden confundir las 2 instituciones; la caducidad o la prescripción no podrán esgrimirse sin distinción alguna. Las diferencias sobre la caducidad o prescripción serían de la manera siguiente: cuando se fundamenta el declive del derecho sustancial, se habla sobre la excepción de la prescripción; mientras que solo si se invoca la extinción del derecho para el inicio de un proceso, esta habla de caducidad. Conforme a lo que encontramos en derecho administrativo, no se podrá dialogar sobre la prescripción, sino sobre la caducidad, ya que el fin de estos actos puedan quedar expuestos al incidente de su anulación o revocación por un tiempo considerado como indefinido, con el fin de impedir la inseguridad en vía administrativa, es aquí donde se establecen los términos perentorios sobre el interés particular que no podrán hacerse valer. En concordancia con lo anterior, existe una clase de caducidad cuando ésta no ha ejercido un derecho conforme al término establecido en la ley o el acuerdo para el manejo correcto(García, 2018).

La prescripción; en fin, se considera como dar por consumado un derecho que, por no haber sido experimentado, podrá conjeturarse que el actor ha abandonado; por lo tanto, el fin de la caducidad sería el de preestablecer el tiempo por el cual, debería ser ejercido el derecho. Es por esta razón que la prescripción es considerada como una razón subjetiva del no ejercicio al derecho; en cuanto a la caducidad esta es considerada como un hecho objetivo sobre la falta del ejercicio conforme al prefijado término, posponiendo a la razón subjetiva, como por ejemplo la negligencia del titular. La

caducidad se aplica de forma inconsciente, es decir ipso iure, sin que esta sea necesaria, siempre y cuando se trate sobre la prescripción, en donde se deberá alegar por parte de la persona o personas a quien se vaya a favorecer; y así esta pueda ser pronunciada como prescrita; la caducidad, al ser considerada de orden público, no puede admitir la detención por ninguna causa, ya que esto aplica infaliblemente el tiempo de duración. (García, 2018).

Conforme a las normas venezolanas, la acción prescrita no puede vulnerar los derechos que son irrenunciables, pues esta normaliza la amplificación de la acción si es producida por alguna clase de falta de acción de la parte actora del derecho y así obtener el origen de la dependencia de trabajo; se tomará en cuenta la validación de la prescripción de derechos laborales; por esta razón, será considerada parcial; ya que las negligencias cometidas en el área laboral podrán ser aplicadas de manera supletoria sobre las normas contempladas en el Código Civil.

La prescripción en diferentes países, genera efectos en la vía de protección, o sea, una vez que la parte deudora de la obligación infiere sobre la prescripción frente al reclamo realizado por las o los trabajadores, se accionará un reclamo para el cobro respectivo. La prescripción es el periodo de tiempo que la ley instituye para establecer en razón de la eventualidad de un derecho que está vigente por el hecho de haber acontecido más de 3 años.

Desarrollo

De los principios laborales de acuerdo a nuestra Constitución del Ecuador.

En la CRE, la principal fuente de un derecho sería el trabajo, dentro de su literatura preceptúa un conjunto de garantías, derechos y principios que se relacionan con el trabajo, los cuales deben ser reguladas por los principios de origen; en el caso de que una norma inferior contravenga a una norma superior deberá ser declarada como inconstitucional y por ende perderían su eficacia jurídica.

Una de la característica fundamentales que tiene el derecho del trabajo, al ser una norma de carácter constitucional, es la de ser un derecho tutelar para las y los trabajadores; ya que está basada en el conjunto de principios, garantías y derechos, que permiten regular de una manera legal la relación laboral de la persona empleadora

con la persona trabajadora. Si bien es cierto, el Estado interviene con las relaciones entre particulares y de cierta manera se fundamentan en la necesidad de equilibrar la diferencia entre las personas trabajadoras y las personas empleadoras, sin embargo considero que dentro del vigente Código de Trabajo es considerado como un 80% tutelar hacia la clase trabajadora, lo que implica que existe mucho abuso por cierta clase de trabajadores en nuestro país, por lo que veo la imperiosa necesidad de realizar una reforma en nuestra normativa legal.

El artículo 35 de la Carta Magna, habla sobre el trabajo y se indica que es un deber y un derecho social, por lo que obliga al estado para que sea el creador de puestos laborales y de esa forma se afianzará la protección que, para el pueblo, ya que permitirá al trabajador adquirir fuentes de trabajo digno, con una remuneración justa conforme lo estipula la CRE y así poder cubrir con todas las necesidades básicas al igual que las de su familia.

El Estado ecuatoriano al ser considerado como garantista de obligaciones y derechos de las personas trabajadoras, se establece una intangibilidad, es decir que los derechos de las y los trabajadores por ningún motivo podrían ser modificados o alterados y por ende se adoptarán las medidas para su mejoramiento y ampliación.

Modos de Extinguir las acciones

Dentro de los modos de extinguir las acciones que contempla nuestra legislación ecuatoriana, encontramos la prescripción entre otros. La prescripción procede del derecho civil de Roma, y nace con el fin de que ciertos hechos puedan ser considerados como notables para el derecho, y que no sean reclamadas dentro de un tiempo oportuno, se permitirá la extinción del ejercicio de derechos o acciones. El tratadista García Falconi entiende por prescripción lo siguiente: “Es la terminación, de los derechos, en virtud del cual, se encuentran conforme a los ejercicios o de no los ejercicios continuados”. (Falconí G. , 2018).

La prescripción es la “Afirmación de la situación legal por efecto del lapso de un determinado tiempo; ya que se ha convertido en un hecho en derecho, como por ejemplo el disfrute de las propiedades; al constatar el abandono, desidia, renuncia, impotencia o inactividad. Prescripción del derecho no ejercido por medio de un lapso

considerado largo o simplemente por obtener algún tipo de prescripciones extintivas”. (Cabanellas, 2009)

Según Cornejo, tomado de Algunos Apuntes sobre la Prescripción Laboral en la Experiencia Legislativa y Jurisdicción Peruana, las prescripciones extintivas, son consideradas como instituciones jurídicas que han sido tratadas por una legislación laboral, aunque de una manera imperfecta, pues ha sido abordada de un modo incompleto (Cornejo, 2003).

La prescripción extintiva es la que establece en razón del tiempo, esto quiere decir que pasado cierto tiempo estipulado en la ley, para ejercer acciones y derechos, termina la facultad en materia laboral del trabajador y empleador, conceptualización que debe ser afanosa con el único fin de mantener el orden social, al igual que de la seguridad jurídica (Barreiro, 2018).

Conforme al Art. 2392 del vigente Código Civil ecuatoriano nos contextualiza que: “Las prescripciones son consideradas como modos para obtener algún tipo de cosa ajena, o de poder extinguir a los derechos, por haber condenado, o por no haber practicado alguna acción o derecho, en un tiempo cierto, asistiendo así a todos los legales requisitos” (Asamblea Nacional, 2021).

De manera particular, debo indicar que la prescripción es considerada como el plazo de tiempo que tiene una persona para poder ejercer una acción, siempre y cuando se haya transcurrido con un determinado plazo. Es por esta razón que la norma es precisa y clara, tal como lo había mencionado en líneas anteriores, esta se encuentra tipificado en el Código del Trabajo y en la CRE.

La prescripción dentro del derecho laboral ecuatoriano.

En el Ecuador la prescripción en materia laboral, se la puede deducir de tal manera que tenga un desequilibrio jurídico, ya que conforme lo determinado en el Código de Trabajo ecuatoriano, se encuentra establecido una clara diferencia sobre la prescripción de las acciones administrativas y judiciales.

La Constitución de la República del 2008, no presenta alguna disposición expresa que determine sobre las prescripciones de las acciones laborales. No se contiene dentro de

sus considerandos texto alguno, en relación con los derechos imprescriptibles de las personas trabajadoras. Pero si habla sobre el Trabajo, existiendo un capítulo que determina sobre las disposiciones que enmarcan la irrenunciabilidad de algún derecho laboral. (Art. 326.2). (Asamblea Nacional, 2008)

El silencio constitucional, desiste para la ley algún tipo que regule las prescripciones de algún derecho de los trabajadores. Por esta forma se podrá entender que, al no concurrir con contradicciones en la Constitución del Ecuador vigente, al igual que en lo determinado sobre las prescripciones laborales del Código de Trabajo, los principios de dicho Código mantendrán como consecuencia su eficacia.

Estado del arte.

Manoel Carlos Toledo Filho sostiene que luego de inspeccionar a fondo sobre las acepciones de las prescripciones, al igual que el fin de la protección de sus derechos tutelares, se reconoce la existencia de los derechos que poseen las personas trabajadoras, sin embargo, Radbruch, concluye que su doctrina es un verdadero apoyo, para la determinación de las prescripciones en razón de las seguridades jurídicas, ya que al no tenerlas, la relación laboral sería considerada intolerablemente ineficaz y a la vez, no existiría tiempo para la atención de los conflictos. Cabe indicar que, en la República de Uruguay, se consideraba un plazo de veinte años para las prescripciones, pero a lo largo de los años esta se ha ido reduciendo y luego aumentando. Es por esta razón, que, al realzar a las seguridades jurídicas, esto podría implicar el descrédito de la persona trabajadora, por lo que esto involucraría afectar la dignidad de una persona (Toledo, 2013).

Según lo que detalla Samir Bonett, sobre las prescripciones, detalla que, en algunos casos, una sentencia constituye a las relaciones laborales, pero es importante recalcar que las prescripciones inician desde que empieza la parte ejecutora. En Colombia los regímenes de prescripciones violan el Convenio No. 95, la misma que habla de las protecciones del sueldo de las Organizaciones Internacionales de Trabajo, del año 1949. Las prescripciones extintivas civiles, son objetos de reformas, por lo que la mayoría de veces se realizan estudios constantes de las doctrinas y jurisprudencias. Este autor también menciona que por ningún motivo existen ramas diferentes del

derecho, en el cual se haya iniciado con el término de las prescripciones; es más al hablar sobre las prescripciones se determinan lo que se encuentran contenidas en la Seguridad Social y en el Derecho Laboral, Es importante mencionar que las prescripciones extintivas sancionan a la negligencia por ser inactivas, pero la inacción de la persona trabajadora, es considerada como una necesidad para vivir de manera adecuada y digna (Bonett, 2010).

El autor Javier Espinoza, pudo considerar que las doctrinas jurisprudenciales que son vinculantes con la Suprema Corte, por lo que las obligaciones reconocidas por la parte empleadora, que igual puede constituir algún tipo de causa para interrumpir las acciones de la persona trabajadora, para así poder evidenciar los intereses o voluntades para poder realizar el reclamo respectivo de los derechos; por lo que se considera importante mencionar que una de las causas suficientes serán los plazos para poder interrumpir el lapso. Es importante ya que los principios protectores exigen que se realice la interrupción de los plazos para la prescripción de las acciones de las personas trabajadoras, para que así puedan evidenciar sus intereses y así solicitar la cancelación de lo que se ha adeudado (Espinoza, 2019).

Michael Franklin Gonzales Laines manifiesta: Se habla de la cancelación de la indemnización que ha sido causado por un despido arbitrario, esto es puramente financiero, busca solamente la liquidación resarcitoria por la temporalidad en que este haya laborado, por lo que el lapso para que se produjeran las prescripciones son de cuatro años, tal como lo tipifica la Ley No. 27321, que habla sobre la cancelación de los sociales beneficios. Cabe indicar que la aplicación del plazo para que se caduquen las pretensiones para las compensaciones por despidos laborales arbitrarios, por lo que esto es considerado ilegal con lo determinado por esa Constitución (Gonzales, 2019).

Carlos Cornejo Vargas, indica que se puede identificar, que una de las intenciones importantes, es la de notar las excepciones de las prescripciones, no son suficientes para la identificación de las fechas en las que cesaron a la persona trabajadora. Para poder solventar a las excepciones de las prescripciones, es considerado asemejar lo que se produce por incumplir los hechos que resulte un fallo, por lo que esto implica la motivación para interponer una demanda. Este autor menciona sobre la inconsistencia de los fallos expuestos por la Corte Suprema, el mismo que ha podido

generar varios errores considerados como interpretativos, considerando que la exigibilidad de los derechos sólo es posible con la cesación del vínculo laboral (Cornejo, 2019).

El criterio realizado por la Corte Nacional de Justicia, pudo manifestar que, en el fallo realizado, en cuanto a la citación, esta llega a interrumpir a las prescripciones, por tal motivo, me permito mencionar lo subsiguiente: Las prescripciones extintivas, son consideradas como las consolidaciones de las situaciones jurídicas que por efectos para el paso del tiempo ha podido perpetuar algún tipo de abandono, desidia, renuncia, o inactividad (prescripciones extintivas). Una de las finalidades principales de las prescripciones es la de poder conseguir seguridades jurídicas que se vean amenazadas siempre y cuando estas no limiten el tiempo para llegar a una situación incierta, volviendo a ser obligatorio de poner fin a los derechos objetivos siempre que se demuestre algún tipo de situación ocurrente, previa a las tramitaciones para el juicio respectivo, empieza con la demanda presentada, al igual que la citación a la persona demandada (Corte Nacional de Justicia, 2019).

Las acciones sobre las prescripciones en derecho: Consisten en formar situaciones de hecho por un tiempo transcurrido, por lo que esto llega a producir algún tipo de obligación extinta. Es decir que para desarrollar una acción determinada se podrá extinguir cada vez que transcurre una innegable cantidad de tiempo, produciéndose así a las prescripciones”. La prescripción se puede solicitar siempre y cuando se considere el tiempo que no ha sido afectado en virtud de la calificación de una demanda, de ser necesario la realización de citación de la demanda.

Estos actos pueden cumplir un papel suplementario para contener a las prescripciones. Por otro lado, la Corte ha expresado lo siguiente: Sobre las prescripciones extintivas se considerada como instituciones de procesal naturaleza, la cual podría ser estudiada como un mecanismo para la defensa de la persona demandada, conforme a los ejercicios de las acciones, cabe mencionar que por la pasividad del actor en un determinado periodo de tiempo exigido por la ley, se han extinguido las protecciones jurisdiccionales de los derechos subjetivos, autorizando al demandado a oponerse para realizar el desempeño del hecho requerido. En materia laboral, las bases de las prescripciones extintivas son determinadas por el tiempo que

ha transcurrido, si hablamos sobre las faltas de los ejercicios del derecho por parte de la persona trabajadora, el ejercicio que se debería hacer conforme a la oportuna citación con la demanda que es materia de la litis (Justicia C. N., 2010).

Por su parte, Fernando Vidal Ramírez determina: “Las prescripciones desde el principio, han sido considerados como medios para la defensa que maneja excepciones para poder compensar las acciones incoadas después de lo acontecido en el lapso de tiempo prescrito conforme a la ley”. (Vidal, 2012)

De lo anteriormente citado, se desprende que las prescripciones extintivas son consideradas como el mecanismo para extinguir derechos generados por el hecho de que ha transcurrido un cierto tiempo.

La prescripción opera no solamente por el tiempo que ha transcurrido, es más, se considera ineludible que se descubra la existencia de una falta por ejercer los derechos, por lo que se entiende, de la siguiente manera: “La apatía o la indolencia de la persona titular ante algún tipo de lesión (ejemplo, la persona acreedora que no ha podido reclamar por la cancelación de una deuda (Salazar, 2010).

Dominici menciona, (citado por Calvo, 2011, p. 246), que las prescripciones son medios para poder alcanzar a las posesiones para liberar alguna obligación por las inacciones de la persona acreedora, siempre y cuando sea después de haber transcurrido un tiempo establecido por la normativa (Sánchez, 2016).

Prescripciones y renunciaciones de los derechos.

La prescripción adquisitiva puede ser tanto tácita como expresa, y puede ser enunciada por parte del poseedor que se encuentre con la capacidad plena y que ha podido cumplir con cada una de las exigencias legales, establecidos por la norma, es decir no se puede renunciar a la prescripción mientras no se complete el tiempo necesario para poder alegar. (Reinoso, 2007)

Expresa. - Cuando el poseedor de manera categórica lo manifiesta; y,

Tácita. - Cuando el poseedor de alguna forma demuestra haber reconocido el derecho del propietario.

Con respecto a la renuncia de la prescripción tenemos los Arts. 2394 - 2395 de nuestro Código Civil ecuatoriano. Conforme al Art. 2394 determina que: “Las prescripciones pueden ser renunciadas tácita o expresamente; siempre y cuando estas hayan estado luego de haber sido cumplidas. Si se renuncia de forma tácita se podrá alegar de manera que se dé la correcta afirmación de los derechos de la persona acreedora o del dueño. Un claro modelo sería cuando se cumple con las legales condiciones de las prescripciones, la persona que posee sobre la cosa o la persona que debe algún tipo de dinero para la cancelación de un interés solicitando un plazo determinado”. (Asamblea Nacional, 2021)

El Art. 2395 nos dice: “No se podrá desistir de las prescripciones sino de lo que se podría enajenar”. En concordancia con los artículos antes descritos, hablamos sobre los artículos 11; 1463 de nuestro Código Civil, mismos que establecen lo siguiente: El Art. 11 nos determina: “ Se podrán renunciar derechos otorgados por la ley, siempre y cuando se encuentren en la mira los intereses individuales de la persona renunciante, y así establecer que no se encuentre con prohibición alguna la renuncia”, mientras que el Art. 1463 nos tipifica lo siguiente: “Son considerados incapaces absolutos las personas impúberes, dementes, sordomudas y demás personas que por ningún motivo se pudieran dar a entender por medio del escrito”. (Asamblea Nacional, 2021)

Excepciones a la prescripción laboral.

Dentro de la legislación ecuatoriana se define a las excepciones la prescripción en el ámbito laboral, en el cual se puede hablar sobre la prescripción, excepción que es materia para realizar un respectivo estudio en el actual artículo científico, como una de las excepciones que tiene tanto el trabajador como el empleador es la caducidad.

La prescripción como cosa juzgada.

La seguridad jurídica es considerada como un derecho principal que posee el estado moderno, si es bien cierto un enunciado elemental de los Estados Sociales de Derechos, ya que el inicio de este estado ha sido de forma liberal, en la cual priman las importancias de los sistemas procesales por sobre una persona. De acuerdo al actual esquema, se deberá comprender que las seguridades jurídicas rigen a una sociedad

determinada, la cual expresa destrezas en los procedimientos interpretados por los entes administrativos de la justicia. (Naturaleza y elementos de la cosa juzgada, 2019)

La cosa juzgada es una herramienta procesal más importante, por la razón de que buscan ideas de certezas, al igual que la seguridad en los sistemas jurídicos. Se puede concretar que esta institución discute con procedimientos judiciales los asuntos que hayan sido determinados dentro de otro proceso, pero este debe ser preliminar, para que pueda tener validez alguna debemos localizarlo si este se encuentra conforme a un caso verdadero para las cosas juzgadas, esta es considerada necesaria para determinar a los elementos que anunciaremos con perseverancia:

Identidad subjetiva. - Son personas que actúan dentro de un proceso legal.

La prescripción en otros países del mundo, al igual que en nuestra legislación ha producido efectos en una protección, esto quiere decir, que si la parte deudora de las obligaciones laborales concluyen con las excepciones de las prescripciones ante los reclamos realizados por la parte trabajadora operando un reclamo de cobranza. La prescripción es considerada, como el periodo de tiempo que únicamente la ley establece para poder determinar la temporalidad de que un derecho se encuentre vigente, de igual manera este a su vez deja de ser una obligación, por la razón de que haya transcurrido más de 3 años; por lo que se vienen a extinguir los derechos o sus acciones.

Conforme se desprende de nuestra normativa vigente toda acción proveniente de un acto o contrato de trabajo es considerada como prescriptible; sin embargo, este precepto laboral no logran certificar de forma efectiva al derecho irrenunciable de las personas trabajadoras, por lo que considero aplicables las prescripciones de las acciones en el área laboral, ya que esto implicaría que los trabajadores ejerzan de una manera inmediata sus derechos y así poder evitar que en sentencia pueda ser condenado al empleador para el pago de las multas y de los intereses por algunos años.

En relación con la materia laboral, la Corte Nacional de Justicia, en sentencia C-820 de 2011, pudo asimilar sobre la constitucionalidad de una gestión con previas excepciones afines con las prescripciones y con las cosas juzgadas, según el trámite

laboral que se encuentra regularizado bajo lo tipificado en el Art.32 de nuestro Código Procesal de Trabajo, así como fue reformado por el Art. 1 de la Ley 1149 de fecha 2007.

Un nuevo proceso judicial el cual reúne cualidades iguales en sus elementos, no podría ser nuevamente discutido, salvo si se encuentran excepciones justificadas y puntuales, las cuales serán tratadas a continuación; es menester diferenciar lo que significa la cosa juzgada material de la cosa juzgada formal, esto quiere decir que nadie podrá ser juzgado dos veces por una misma causa.

Derechos de la persona trabajadora en el Derecho Comparado.

Conforme con lo determina el derecho brasileño material, el plazo para las prescripciones de algún tipo de deuda laboral, las mismas que se encuentran tipificados en el Art. 7, apartado XXIX, de la Constitución Federal, en la cual se detalla cómo se considera el derecho de las personas trabajadoras. Conforme a las solvencias que resultan de la relación de trabajo, con un plazo de 5 años para que pueda prescribir, esto será encaminado para las personas trabajadoras rurales - urbanos, con un término de 2 años luego de ser extinguido el contrato laboral. Esta norma es insistente por el Art. 11 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo de Brasil. (Toledo, 2014)

Si bien es cierto, es importante mencionar en este trabajo las 4 especiales situaciones:

1.- El trabajador accidentado: Existen incertidumbres en cuanto a la disciplina y a la legislación resultando adaptables con los plazos determinados por nuestra Constitución ecuatoriana o por los plazos determinados por el Código Civil, inclusive, no se podrá estar al frente de un derecho de imprescriptible naturaleza, ya sea por su vínculo o por la medida de la persona humana. Por otro lado, se habla sobre aportaciones destinadas al Fondo de Garantía del Tiempo de Servicio, para los cuales la Ley 8036, en su Art. 23, dispondrá de algún tipo de plazo para prescribir, siendo este de 30 años. Conforme a las solicitudes, estas podrán realizar una prueba para el tiempo de servicio, para efecto de obtener algún tipo de beneficio relacionado con la seguridad social, en el Art. 11, se instituye que por ningún motivo existe la diligencia para determinar un plazo para las prescripciones. Es trascendental asignar que, en la

normativa brasileña no se llega a un plazo para prescribir las relaciones con las personas trabajadoras que sean menores de 18 años. (Toledo, 2014)

En la República de Argentina, hablamos sobre el Art. 256 de la Ley de Contrato de Trabajo, manifiesta que las acciones relativas a prestigios derivados de la relación individual de trabajo, prescriben a los 2 años. (Código Civil de la República de Argentina, 2018)

En el Código de Trabajo de Paraguay, en el Art. 399, determina: "Las operaciones pactadas en el código sobre lo que respecta al contrato colectivo de trabajo, estas podrán prescribir en el año de haberse iniciado". (Código del Trabajo de la República de Paraguay, 2014)

En el Código de Trabajo de Chile, conforme al Art. 510, el mismo que tipifica lo siguiente: "El derecho administrado en este código podrá prescribir por un plazo de 2 años, los cuales serán contados a partir de la fecha en que se hizo exigible". (Código de Trabajo Chile , 2021).

La República Oriental de Uruguay, tiene la Ley 18.091; y en su Art. 2 determina lo siguiente: "Los tributos laborales pueden llegar a prescribir en los 5 años, los cuales podrán ser contados a partir de la fecha en la que pueden ser reivindicatorios". (Centro de Información Oficial, 2007)

En Venezuela la prescripción laboral conforme a lo que establece la Ley Orgánica del Trabajo de 1936, era de seis meses para la culminación de las prestaciones de los servicios. De acuerdo con la Ley establecida en el año 1990, se acrecentó a 1 año, hablando así sobre excepciones que tienen relación con las enfermedades y al accidente laboral, de 2 años, en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo se determinan cinco años. Las prescripciones que se encuentran estipuladas en la Ley Orgánica del Trabajo, se lograron aumentar de forma general a cinco años, y diez años. Si bien es cierto en el derecho comparado varios de los países han podido mantener un tiempo corto como por ejemplo de dos – tres años. En el derecho común las prescripciones comienzan a contar conforme a un tiempo, en los derechos del trabajo al ser considerado como una disciplina fundamental de los trabajadores. (Roslyn & Kalkanis, 2016)

Conclusiones

Las prescripciones en materia laboral, son consideradas como la facultad que tienen las partes para solicitar la acción para hacer valer así sus derechos, esta se encuentra prescrita en la ley, en nuestro país la prescripción se encuentra tipificado en el vigente Código de Trabajo, en los Arts. 635 en el caso de los trabajadores; y, 636 en el caso de los empleadores.

A mi criterio las prescripciones de las acciones laborales, sería estimado como el punto de inicio de una gran incongruencia jurídica, ante los derechos irrenunciables de las y los trabajadores, pues los derechos son considerados tanto infinitos como intangibles, ya que estos únicamente podrían concluir con el propósito de la efectividad de su titular.

Si bien en nuestra Constitución, refiere respecto a los derechos del trabajo, entre ellos se rescata la intangibilidad e irrenunciabilidad, considero que en relación a las prescripciones de las acciones, nuestra Constitución nos habla sobre los derechos de las personas trabajadoras, como por ejemplo los derechos a los fondos de reserva, al pago de la pensión jubilar, considerando que estos son irrenunciables; en cuanto el Código de Trabajo nos menciona a la prescripción de la acción derivados de un contrato, es decir complementariamente nace de un derecho; así como por ejemplo el cobro de los haberes laborales y la indemnización por despido intempestivo.

Referencias

Alarcón, P. (junio de 2016). *Una metodología comparativa crítica: su aplicación al caso ecuatoriano*. Obtenido de

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5141/1/RD070-DDE-Alarcon-Una%20metodologia.pdf>

Barreiro, R. (10 de septiembre de 2018). *La prescripción extintiva de acciones laborales*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/12039>

Bonett, S. (01 de julio de 2010). Obtenido de LA PRESCRIPCIÓN EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL:

<http://publicacionesicdp.com/index.php/Revistas-icdp/article/viewFile/68/79>

Cabanellas, G. (2009). Diccionario Jurídico Elemental. En G. CABANELLAS, *Diccionario Jurídico Elemental* (pág. 253). Heliasta. Obtenido de Prescripción: <http://www.unae.edu.py/biblio/libros/Diccionario-Juridico.pdf>

Cornejo, C. (2019). *Algunos apuntes sobre la prescripción laboral en la experiencia legislativa y jurisdiccional peruana*. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10042>

Espinoza, J. (diciembre de 2019). *LA INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES LABORALES Y EL PRINCIPIO PROTECTOR*. Obtenido de <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/ius/article/view/275>

Falconí. (2018). *Derecho Ecuador*. Obtenido de <https://www.derechoecuador.com/excepciones-previas-prescripcion-y-caducidad>

Falconí, G. (09 de julio de 2018). Obtenido de EXCEPCIONES PREVIAS: PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD: <https://derechoecuador.com/excepciones-previas-prescripcion-y-caducidad/>

Gonzales, M. (13 de noviembre de 2019). *LA CADUCIDAD O LA PRESCRIPCIÓN, EN LA PRETENSIÓN DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO LABORAL*. Obtenido de <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/SSIAS/article/view/1153/980>

Jurisprudencia.gob.sv. (s.f.). Obtenido de <https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/M/1/2000-2009/2003/01/85CD3.HTML>

Naturaleza y elementos de la cosa juzgada. (2019). Obtenido de https://www.ecotec.edu.ec/material/material_2019D1_DER101_02_121601.docx

- NUÑEZ, F. (2014). *ESTUDIO COMPARADO DE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA PRESCRIPCIÓN LABORAL*. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/1130/1/TUQAB015-2014.pdf>
- Pérez, A. I. (2021). Normativa Técnica que Regula los casos de visto bueno. *Acuerdo Ministerial MDT-2021-189*.
- Reinoso, X. (2007). *LA PRESCRIPCIÓN EN EL CAMPO CIVIL*. Obtenido de <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/708/1/05910.pdf>
- Roslyn, S., & Kalkanis, A. (09 de diciembre de 2016). *Prescripción de las acciones laborales en Venezuela como noción general en el derecho del trabajo*. Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc39/art06.pdf>
- Salazar, C. (2010). *LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA COBRO DE INDEMNIZACIONES*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2267/1/To939-MDE-Salazar-La%20prescripci%C3%B3n.pdf>
- Sánchez, R. (09 de octubre de 2016). *Prescripción de las acciones laborales en Venezuela como noción general en el derecho del trabajo*. Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc39/art06.pdf>
- Toledo, M. (2013). Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6758/6875>
- Toledo, M. (junio de 2014). *Prescripción de acciones laborales: cuestiones de fondo y de forma*. Obtenido de Revista latinoamericana de derecho social: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702014000100175
- Vidal, F. (2012). *Precisiones en torno a la prescripción*. Obtenido de <file:///C:/Users/acer/Downloads/Dialnet-PrecisionesEnTornoALaPrescripcionExtintivaYALaCadu-5157860.pdf>