



Doi: <https://doi.org/10.70577/asce.v5i4.1124>

Recibido: 2026-09-23

Aceptado: 2026-10-07

Publicado: 19-10-2026

La prescripción de la acción en materia laboral frente al principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador

The statute of limitations for labor claims versus the principle that workers' rights cannot be waived

Autor(s)

Abg. Lilia Marisol Peñaloza Morales¹

liliamarisolpm@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0007-1596-053X>

Universidad Tecnológica Indoamérica

Ambato - Ecuador

Abg. Karina Dayana Cárdenas Paredes²

Karina.dayana.cardenas@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-7517-6623>

Universidad Tecnológica Indoamérica

Ambato - Ecuador

Cómo citar

Peñaloza Morales, L. M., & Cárdenas Paredes, K. D. (2026). La prescripción de la acción en materia laboral frente al principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador. *ASCE MAGAZINE*, 5(4), 163–185. <https://doi.org/10.70577/asce.v5i4.1124>

RESUMEN

La prescripción de la acción en materia laboral constituye una institución jurídica orientada a dotar de certeza y seguridad a las relaciones jurídicas mediante la fijación de un límite temporal para el ejercicio de determinadas pretensiones; sin embargo, su aplicación frente al principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador plantea una tensión jurídica relevante, especialmente cuando el transcurso del tiempo impide reclamar judicialmente derechos que, por su naturaleza, han sido reconocidos como indisponibles para la persona trabajadora. En este contexto, el problema jurídico se centra en determinar si la prescripción de la acción laboral opera únicamente como una limitación procesal al ejercicio de la pretensión o si, en la práctica, puede producir efectos incompatibles con la protección constitucional de los derechos laborales irrenunciables. El objetivo general de la investigación es analizar la relación existente entre la prescripción de la acción en materia laboral y el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, a fin de establecer su alcance, límites y posibles tensiones normativas. La investigación adopta un enfoque cualitativo, mediante los métodos jurídico-dogmático, analítico y hermenéutico, sustentados en la revisión de normativa, doctrina y jurisprudencia pertinente. Como resultado, se advierte que la prescripción no supone necesariamente la pérdida material del derecho, sino la extinción de la posibilidad de exigirlo judicialmente, lo que exige una interpretación restrictiva y compatible con los principios de protección, favorabilidad e irrenunciabilidad que caracterizan al Derecho del Trabajo.

Palabras claves: Prescripción laboral, principio de irrenunciabilidad, derechos del trabajador, seguridad jurídica, Ecuador.



ABSTRACT

The statute of limitations in labor matters constitutes a legal institution aimed at providing certainty and legal security to juridical relationships by establishing a temporal limit for the exercise of certain claims. However, its application in relation to the principle of non-waiver of workers' rights raises a significant legal tension, particularly when the passage of time prevents the judicial enforcement of rights that, by their nature, are recognized as unavailable to the worker. In this context, the legal issue focuses on determining whether the statute of limitations in labor actions operates merely as a procedural restriction on the exercise of a claim or whether, in practice, it may produce effects incompatible with the constitutional protection of non-waivable labor rights. The general objective of this research is to analyze the relationship between the statute of limitations in labor matters and the principle of non-waiver of workers' rights within the Ecuadorian legal system, in order to determine its scope, limits, and possible normative tensions. The research adopts a qualitative approach, using legal-dogmatic, analytical, and hermeneutic methods, supported by the review of relevant legislation, legal doctrine, and case law. The results indicate that prescription does not necessarily entail the substantive loss of the right itself, but rather the extinction of the possibility of judicially enforcing it, which requires a restrictive interpretation consistent with the principles of protection, favorability, and non-waiver that characterize Labor Law.

Keywords: Labor statute of limitations, principle of inalienability, workers' rights, legal certainty, Ecuador.

Introducción

La protección jurídica del trabajo en el ordenamiento ecuatoriano no se limita al reconocimiento de derechos derivados de la relación laboral, sino que comprende un conjunto de principios destinados a impedir que la desigualdad existente entre empleador y trabajador produzca una afectación injustificada de tales derechos. Dentro de este modelo de protección, la Constitución de la República del Ecuador reconoce expresamente que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, dispone que será nula cualquier estipulación contraria a esta garantía y establece que, cuando exista duda respecto del alcance de disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas deben aplicarse en el sentido más favorable a la persona trabajadora (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 326, num. 2 y 3). Esta protección constitucional se complementa con el artículo 4 del Código del Trabajo, que también reconoce la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores (Código del Trabajo, 2005, art. 4).

Dentro de este sistema normativo se encuentra la institución de la prescripción de las acciones laborales. El artículo 635 del Código del Trabajo establece, como regla general, que las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años contados desde la terminación de la relación laboral, sin perjuicio de las reglas especiales previstas en el mismo cuerpo normativo (Código del Trabajo, 2005, art. 635). Esta disposición introduce un límite temporal para el ejercicio de las acciones derivadas de la relación laboral y plantea una cuestión relevante frente al principio constitucional de irrenunciabilidad. La Corte Constitucional del Ecuador examinó expresamente esta posible tensión en la Sentencia N.º 024-15-SIN-CC y determinó que el establecimiento de un plazo para ejercer una acción laboral no constituye, por sí mismo, una renuncia de los derechos del trabajador, pues lo que la norma limita es el tiempo dentro del cual puede formularse la reclamación judicial (Corte Constitucional del Ecuador, 2015).

El problema jurídico de la presente investigación consiste en determinar cuál es el alcance material de la prescripción y hasta qué punto su aplicación puede afectar la posibilidad real del trabajador de obtener tutela judicial respecto de derechos laborales previamente generados. Este problema surge precisamente de la relación entre dos reglas: por una parte, el mandato constitucional según el cual los derechos laborales son irrenunciables e intangibles y, por otra, la existencia de una norma legal que establece un plazo después del cual una acción laboral

puede ser declarada prescrita (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 326.2; Código del Trabajo, 2005, art. 635). La cuestión no consiste únicamente en determinar si ambas normas pueden coexistir formalmente dentro del ordenamiento jurídico, pues la Corte Constitucional ya ha reconocido la constitucionalidad de la prescripción laboral regulada en el artículo 635 del Código del Trabajo (Corte Constitucional del Ecuador, 2015). Esto obliga a distinguir entre el derecho sustantivo reconocido al trabajador y la posibilidad procesal de hacerlo efectivo ante los órganos jurisdiccionales. Una interpretación que equiparara automáticamente la pérdida de la acción con la inexistencia del derecho podría generar dificultades frente a la garantía constitucional de irrenunciabilidad; mientras que considerar todos los derechos laborales como absolutamente imprescriptibles eliminaría una institución que el ordenamiento jurídico ecuatoriano ha reconocido expresamente y cuya constitucionalidad ha sido ratificada. En consecuencia, el conflicto requiere analizar cómo deben armonizarse ambos institutos sin vaciar de contenido ni la protección constitucional del trabajador ni la función jurídica propia de la prescripción.

La distinción entre derecho y acción adquiere especial relevancia a partir de la Sentencia 946-19-EP/21, en la que la Corte Constitucional diferenció expresamente entre la prescripción del ejercicio de una acción laboral y la prescripción o extinción de un derecho sustantivo, y consideró que no resulta jurídicamente adecuado computar mecánicamente el plazo desde la terminación de la relación laboral si el trabajador todavía no estaba en posibilidad efectiva de ejercer la acción, porque el derecho reclamado se hizo exigible posteriormente (Corte Constitucional del Ecuador, 2021, párrs. 36-39). Posteriormente, la Corte reconstruyó este criterio como precedente para los casos relacionados con reliquidación de utilidades (Corte Constitucional del Ecuador, 2024).

No obstante, esta interpretación no elimina completamente la tensión que justifica la investigación. La irrenunciabilidad se dirige principalmente a impedir que el trabajador disponga voluntariamente de derechos cuya protección responde al carácter tutelar del Derecho del Trabajo. La prescripción, en cambio, no depende necesariamente de una declaración expresa de voluntad mediante la cual el trabajador manifieste su intención de abandonar un derecho; sus efectos derivan de la inactividad prolongada y del transcurso del tiempo en las condiciones previstas por la ley. Esta diferencia permite sostener que renuncia y prescripción son instituciones jurídicamente distintas (Plá Rodríguez, 2015). Sin embargo, desde una perspectiva

material, cuando se declara prescrita una acción, el trabajador puede quedar impedido de obtener judicialmente la satisfacción de una obligación laboral; por ello, el análisis no puede agotarse afirmando que la irrenunciabilidad pertenece al ámbito sustantivo y la prescripción exclusivamente al ámbito procesal, pues es necesario determinar cuáles son los efectos reales que una limitación procesal genera sobre la eficacia de un derecho sustantivo (Corte Constitucional del Ecuador, 2021).

Desde el plano teórico, la discusión se sitúa en la distinción doctrinaria entre renuncia y prescripción. Para Plá Rodríguez (2015), la irrenunciabilidad niega validez jurídica a todo acto del trabajador que implique la dejación voluntaria de un derecho conferido en su favor por una norma imperativa, mientras que la prescripción no es una renuncia, sino un hecho objetivo fundado en el transcurso del tiempo y la inacción del titular. En una posición más estricta, Vela (2019) afirma que la irrenunciabilidad no puede ser invocada de forma ilimitada para justificar la inacción procesal y que, vencido el plazo legal, opera de forma automática la pérdida de la facultad de accionar.

En cuanto a los antecedentes de investigaciones académicas previas, Almeida Vásquez (2024), mediante un análisis comparado con Uruguay, Perú y Venezuela, concluyó que el plazo de tres años del artículo 635 del Código del Trabajo resulta insuficiente para el trabajador y propuso ampliarlo a cinco años, al considerar que su vencimiento lo priva de beneficios cuya irrenunciabilidad reconoce la Constitución. En una línea similar, Peralta Viñanzaca y Jadán Lucero (2025) sostuvieron que la prescripción extintiva de las acciones laborales debe reinterpretarse conforme a la supremacía constitucional y a los tratados internacionales, y advirtieron criterios jurisprudenciales dispares sobre su aplicación entre 2020 y 2025. Por su parte, Balladares-Moreira et al. (2025) evidenciaron que la irrenunciabilidad puede debilitarse en la práctica cuando el control estatal sobre los acuerdos laborales resulta insuficiente.

Estos antecedentes se han concentrado en cuestionar la extensión del plazo o su compatibilidad general con la Constitución; sin embargo, no han sistematizado de manera específica la línea jurisprudencial de la Corte Constitucional que, entre 2015 y 2024, distingue entre la validez abstracta del artículo 635 del Código del Trabajo y su aplicación concreta cuando el momento de exigibilidad del derecho no coincide con la terminación de la relación laboral. Este es el vacío de conocimiento que aborda el presente artículo.

De ahí la relevancia jurídica, social y científica del estudio. En el plano jurídico, la investigación busca sistematizar los criterios jurisprudenciales de la Corte Constitucional sobre la prescripción laboral e identificar las dificultades interpretativas que surgen cuando el momento de exigibilidad del derecho no coincide con la terminación de la relación laboral. En el plano social, contribuye a la protección efectiva de las personas trabajadoras, que pueden quedar impedidas de reclamar derechos ya generados por una aplicación mecánica del plazo. En el plano científico, el aporte original del artículo consiste en proponer parámetros para resolver estos casos —la naturaleza del derecho reclamado, el momento en que se volvió exigible, la existencia de causas de interrupción y la regla temporal específica aplicable—, de modo que la prescripción pueda armonizarse con la irrenunciabilidad sin convertir a esta última en una regla absoluta de imprescriptibilidad.

A partir de estas consideraciones, el objetivo general de la investigación consiste en analizar la relación existente entre la prescripción de la acción en materia laboral y el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, con la finalidad de determinar su alcance, límites y posibles tensiones normativas. De este objetivo se desprenden tres objetivos específicos: a) establecer la naturaleza jurídica, los fundamentos y los efectos de la prescripción laboral; b) examinar el contenido constitucional y el alcance del principio de irrenunciabilidad, diferenciándolo de la caducidad y de la renuncia de derechos; y c) confrontar ambas instituciones a la luz de la normativa vigente y de los criterios desarrollados por la jurisprudencia constitucional. El propósito no consiste en asumir previamente que existe incompatibilidad entre ambos institutos, sino en establecer bajo qué condiciones la prescripción constituye una limitación jurídicamente admisible del ejercicio de la acción y en qué situaciones una aplicación rígida del plazo podría comprometer la tutela judicial efectiva o impedir injustificadamente la realización de un derecho laboral.

Material y Métodos

Se empleó una metodología de enfoque cualitativo, adecuada para analizar el contenido, alcance y relación existente entre normas, principios y decisiones jurisprudenciales sin recurrir a mediciones estadísticas como eje central del estudio. La investigación se apoyó en el método jurídico-dogmático para identificar, sistematizar e interpretar las disposiciones constitucionales y legales que regulan la irrenunciabilidad y la prescripción de las acciones laborales;

particularmente, las contenidas en la Constitución de la República y en el Código del Trabajo. Se utilizó también el método hermenéutico-jurídico para determinar el significado de estas disposiciones dentro del conjunto del ordenamiento y evitar una interpretación aislada de las normas. El método analítico permitió descomponer el problema en sus elementos esenciales: derecho sustantivo, acción, exigibilidad, cómputo temporal, irrenunciabilidad, tutela judicial efectiva y seguridad jurídica, con el propósito de establecer las relaciones existentes entre ellos. Finalmente, mediante el análisis jurisprudencial se examinaron las decisiones de la Corte Constitucional que desarrollaron criterios relacionados con la constitucionalidad del artículo 635 del Código del Trabajo y con la distinción entre prescripción de la acción y derechos laborales sustantivos. La combinación de estos métodos permitió construir una respuesta jurídicamente fundamentada acerca de la forma en que debe entenderse la prescripción laboral frente al principio de irrenunciabilidad, procurando que su aplicación preserve tanto la seguridad jurídica como la protección efectiva que la Constitución ecuatoriana reconoce a las personas trabajadoras.

Fundamentos jurídicos de la prescripción de las acciones laborales

Para comprender adecuadamente la prescripción de las acciones laborales, es necesario precisar que esta constituye una institución jurídica mediante la cual se limita temporalmente la posibilidad de acudir ante los órganos jurisdiccionales para reclamar el cumplimiento de obligaciones originadas en una relación de trabajo. En el ámbito del trabajo, la prescripción no extingue el derecho sustancial en sí mismo, sino que aniquila la acción procesal; es decir, la facultad del titular de exigir el cumplimiento de la obligación por la vía coercitiva del Estado. Cuando transcurre el lapso fijado por el legislador sin que el trabajador exteriorice su reclamo ante la autoridad administrativa o judicial, el ordenamiento legal sanciona dicha inacción. Esta sanción no se fundamenta en un desprecio hacia las garantías del operario ni constituye una validación indirecta de abusos patronales, sino que responde a razones institucionales superiores como la paz social, la predictibilidad económica y la seguridad jurídica (Barreiro, 2018).

Es sustancial mencionar que no todas las acciones laborales pueden recibir idéntico tratamiento, debido a que algunas obligaciones nacen al concluir la relación, otras durante su ejecución y unas terceras se determinan de forma posterior. Por ello, antes de declarar la prescripción, el

juzgador debe identificar con precisión la pretensión, el origen de la obligación, su fecha de exigibilidad y la norma aplicable.

La elección de la terminación de la relación laboral como punto inicial del cómputo tiene especial importancia. A diferencia de la regla civil general, en la que la prescripción extintiva se vincula con la exigibilidad de la obligación, el régimen laboral ecuatoriano adopta como regla un momento posterior: la finalización de la relación de trabajo. Esta particularidad no es accidental, pues responde a las condiciones de subordinación propias del vínculo laboral. Mientras la relación se encuentra vigente, el trabajador puede experimentar dificultades materiales para iniciar una reclamación contra la persona de quien depende su continuidad laboral, circunstancia que justifica que, como regla, el tiempo de prescripción no comience a transcurrir durante la vigencia del vínculo. La Corte Constitucional recordó que esta regla fue incorporada al ordenamiento ecuatoriano desde la Constitución de 1967, por lo que el artículo 635 no solamente establece un plazo, sino que también contiene una regla de protección sobre el momento desde el cual dicho plazo debe comenzar (Corte Constitucional del Ecuador, 2021, párr. 39).

Otro fundamento de la prescripción se encuentra en la seguridad jurídica, que no debe entenderse únicamente como una protección del empleador frente a reclamaciones tardías; también beneficia al trabajador, porque exige la existencia de reglas previas, claras y públicas acerca de la oportunidad en que puede ejercer su acción. La prescripción cumple una función legítima cuando establece un marco temporal razonablemente conocido y susceptible de cumplimiento; pierde esa justificación cuando el plazo es aplicado de tal manera que termina antes de que la persona haya tenido una posibilidad real de ejercer la acción. Seguridad jurídica y tutela judicial efectiva no son principios que deban eliminarse entre sí, sino exigencias que deben aplicarse de manera compatible (Constitución de la República del Ecuador, 2008, arts. 75 y 82).

Desde el plano de la dogmática jurídica, la doctrina mayoritaria respalda que la prescripción no colisiona con el principio de irrenunciabilidad, debido a que ambas instituciones obedecen a esferas de protección distintas. Mientras la irrenunciabilidad ataca la validez formal del acto sustantivo, evitando que el trabajador acepte recibir por escrito menos de lo legal, la prescripción regula un fenómeno de naturaleza estrictamente procesal vinculado a la temporalidad de las acciones jurídicas. El derecho procesal no puede quedar supeditado de

forma indefinida a la voluntad del acreedor, pues las pruebas se pierden, los testigos fallecen o migran y los archivos contables de las empresas sufren deterioro o destrucción legítima. Conforme señala el jurista Plá Rodríguez (2015):

La prescripción no es una renuncia. La renuncia es un acto voluntario por el cual un sujeto se desprende de un derecho propio; la prescripción es un hecho objetivo, fundado en el transcurso del tiempo y la inacción del titular, que responde a razones de orden público y seguridad jurídica. El legislador impone un límite temporal a la exigibilidad del derecho para evitar la perennidad de las obligaciones y la incertidumbre en las relaciones sociales (p. 112).

Por lo tanto, fundamentar la prescripción en motivos de orden público implica reconocer que la sociedad en su conjunto posee un interés superior en que los conflictos económicos tengan un punto final definitivo. Para evitar que la prescripción se convierta en una trampa procesal que vulnere la justicia material, el ordenamiento jurídico ecuatoriano contempla mecanismos específicos de interrupción y suspensión de los plazos. Trujillo (2018) aporta una precisión modular al sostener que:

La legislación social ecuatoriana no desampara al trabajador frente a la tiranía del reloj. Al establecer vías de interrupción de la prescripción, el legislador premia la diligencia mínima del acreedor. La citación con la demanda o el reclamo formal ante las Inspectorías del Trabajo destruyen la presunción de abandono del derecho, reiniciando el cómputo y demostrando que la seguridad jurídica no es un dogma ciego, sino un principio maleable a favor de la justicia material cuando el trabajador exterioriza su pretensión (p. 245).

La prescripción posee también una dimensión procesal, pues el artículo 153 numeral 6 del Código Orgánico General de Procesos la reconoce expresamente como excepción previa, que debe ser examinada y resuelta antes de avanzar al juzgamiento de la cuestión principal (Corte Nacional de Justicia, 2017). De aceptarse la excepción, puede quedar impedido el análisis material de las pretensiones laborales reclamadas, sin que ello signifique necesariamente que el juzgador haya determinado la inexistencia del derecho sustantivo alegado por el trabajador.

En el ámbito del derecho comparado, legislaciones como la de Chile y Argentina fijan un plazo general de dos años y la de México, de un año; frente a ellas, el Código del Trabajo ecuatoriano establece, por regla general, el plazo de tres años contados a partir de la terminación de la relación laboral.

En consecuencia, los fundamentos jurídicos de la prescripción de las acciones laborales en Ecuador revelan una institución más compleja que el simple transcurso de tres años: el artículo 635 contiene la regla general; los artículos 636 y 637 incorporan plazos especiales y mecanismos de suspensión e interrupción; y la jurisprudencia constitucional delimita la manera en que estas reglas deben interpretarse cuando su aplicación podría impedir que un trabajador reclame un derecho que todavía no se encontraba en condiciones jurídicas de ejercer.

Naturaleza y alcance del principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador

El derecho laboral al poseer principios propios que regulan su aplicación marca una clara distinción respecto a otras ramas del derecho. El principio de irrenunciabilidad constituye uno de los elementos que explican la especial naturaleza protectora del Derecho del Trabajo ecuatoriano. Su fundamento parte de reconocer que la relación laboral no se desarrolla, por regla general, entre sujetos que se encuentran en idénticas condiciones materiales de negociación. El trabajador presta servicios personales bajo dependencia a cambio de una remuneración, mientras que el empleador organiza y dirige la actividad productiva y posee facultades que inciden directamente sobre la continuidad y las condiciones de la relación laboral. Esta situación explica que el ordenamiento jurídico no deje exclusivamente a la autonomía de las partes la determinación del contenido mínimo de los derechos laborales.

La Constitución de la República del Ecuador incorpora esta protección de manera expresa en el artículo 326 numeral 2 y la misma garantía es reproducida por el artículo 4 del Código del Trabajo. En consecuencia, la irrenunciabilidad no opera simplemente como una recomendación dirigida a empleadores y trabajadores, sino como una regla jurídica obligatoria que restringe la posibilidad de disponer voluntariamente de los derechos laborales reconocidos por el ordenamiento (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 326.2; Código del Trabajo, 2005, art. 4).

La naturaleza jurídica de este principio puede comprenderse con mayor precisión a partir del criterio desarrollado por la Corte Constitucional en el Dictamen 4-23-UE/23, en el que sostuvo que el principio de irrenunciabilidad constituye “un límite a la autonomía de la voluntad” y que impide que las personas trabajadoras se priven de los derechos y de la protección especial que les reconoce la legislación laboral (Corte Constitucional del Ecuador, 2023, párr. 137). La restricción, por tanto, no pretende anular la voluntad del trabajador, sino impedir que una situación de necesidad, subordinación económica, desconocimiento o desigualdad negocial

pueda convertirse en un mecanismo jurídicamente válido para despojarlo de la protección establecida a su favor.

Esta característica permite diferenciar la irrenunciabilidad de una prohibición general de negociación. El trabajador puede celebrar contratos, aceptar determinadas condiciones lícitas, terminar voluntariamente la relación laboral, conciliar controversias y participar en una transacción; lo que no puede hacer válidamente es disponer de un derecho laboral de tal manera que este desaparezca o se reduzca por debajo del nivel de protección que jurídicamente le corresponde. La voluntad dirigida a concluir una relación jurídica y la voluntad dirigida a abandonar derechos previamente adquiridos constituyen cuestiones diferentes; por ello, expresiones como renuncia voluntaria, acuerdo de terminación o acta de finiquito no pueden interpretarse automáticamente como mecanismos capaces de liberar al empleador de obligaciones laborales ya causadas.

La consecuencia jurídica de la irrenunciabilidad se encuentra expresamente prevista en la propia Constitución: la estipulación contraria a este principio es nula. Una cláusula contractual no adquiere validez simplemente porque haya sido aceptada y firmada por el trabajador; la firma demuestra que existió una manifestación formal de voluntad, pero no convierte en disponible aquello que la Constitución y la ley han establecido como irrenunciable.

Es precisamente en este escenario donde el principio de irrenunciabilidad se erige como un límite infranqueable a la autonomía de la voluntad, pues restringe la validez de los acuerdos particulares que pretenden disminuir las condiciones mínimas fijadas por la ley. La naturaleza de este mandato es el orden público: las normas laborales mínimas no pertenecen exclusivamente al ámbito del interés privado o disponible del dependiente, sino que tutelan un interés social y superior. En este sentido, Plá Rodríguez (2015) sostiene que el principio de irrenunciabilidad es “la regla por la cual se niega validez jurídica a todo acto del trabajador que implique la dejación voluntaria de un derecho conferido en su favor por una norma imperativa de trabajo” (p. 112).

El alcance de la irrenunciabilidad debe, sin embargo, delimitarse correctamente, ya que este principio protege derechos laborales, no cualquier expectativa futura. La Sentencia 80-24-IN/26 de la Corte Constitucional diferenció las condiciones que podían proyectarse hacia el futuro de aquellos derechos que ya se encontraban causados, devengados o consolidados, y determinó que una modificación normativa aplicable hacia el futuro no vulneraba, por ese solo hecho, los

principios de irrenunciabilidad e intangibilidad, siempre que no desconociera derechos laborales previamente consolidados (Corte Constitucional del Ecuador, 2026). Esta consideración permite, además, diferenciar ambas garantías del artículo 326 numeral 2: la irrenunciabilidad limita la capacidad del propio trabajador para desprenderse voluntariamente de sus derechos, mientras que la intangibilidad impide que derechos laborales jurídicamente consolidados sean arbitrariamente disminuidos o desconocidos.

Asimismo, el alcance operativo de la irrenunciabilidad no debe entenderse de manera absoluta frente a cualquier tipo de controversia: la prohibición de renunciar opera con rigurosidad frente a los derechos ciertos e indiscutidos, mientras que las pretensiones inciertas o discutibles, aquellas que dependen de la demostración de hechos o de la valoración judicial, sí pueden ser objeto de acuerdos transaccionales. Por ello, la irrenunciabilidad tampoco elimina la posibilidad constitucional de transigir en materia laboral. El artículo 326 numeral 11 de la Constitución reconoce expresamente la validez de la transacción laboral siempre que no implique renuncia de derechos y sea celebrada ante la autoridad competente (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 326.11). La transacción permite resolver una controversia mediante acuerdos y concesiones recíprocas, pero encuentra su límite en la imposibilidad de utilizar el acuerdo para eliminar derechos laborales que corresponden al trabajador. En otras palabras, el consentimiento puede resolver un conflicto sobre aspectos jurídicamente disponibles o controvertidos, pero no puede transformar un derecho mínimo obligatorio en un objeto de libre renuncia.

La irrenunciabilidad posee también una dimensión que supera el ámbito estrictamente contractual. El artículo 5 del Código del Trabajo impone a los funcionarios judiciales y administrativos la obligación de brindar protección oportuna y debida para garantizar la eficacia de los derechos de los trabajadores. Por ello, el juez laboral no puede limitarse a verificar la existencia formal de un finiquito cuando las pretensiones formuladas revelan posibles errores, omisiones o renuncia de derechos (Corte Nacional de Justicia, 2024).

En consecuencia, dentro del sistema jurídico ecuatoriano la irrenunciabilidad debe comprenderse como una garantía constitucional destinada a impedir que la autonomía individual, la desigualdad negocial o determinados instrumentos contractuales produzcan la pérdida de derechos laborales efectivamente reconocidos. Mientras la irrenunciabilidad impide que el trabajador abandone voluntariamente un derecho laboral protegido, la prescripción regula

temporalmente el ejercicio de determinadas acciones. La tensión jurídica no surge, entonces, porque ambas instituciones sean necesariamente incompatibles, sino porque la aplicación del plazo prescriptivo debe evitar convertirse en un mecanismo que, en la práctica, haga imposible la protección de un derecho que el ordenamiento simultáneamente califica como irrenunciable.

Diferencia entre prescripción, caducidad y renuncia de derechos en materia laboral

La prescripción, la caducidad y la renuncia de derechos constituyen figuras jurídicas sustancialmente distintas, aunque a menudo se confunden debido a su naturaleza extintiva o limitativa. La calificación jurídica que se otorgue a cada institución determina cuestiones concretas como la posibilidad de interrumpir el transcurso del tiempo, la necesidad de que la parte demandada alegue la extinción de la acción, la facultad del juez para declararla de oficio y, en el caso de la renuncia, la propia validez del acto realizado por el trabajador.

La prescripción laboral se produce a partir de la falta de ejercicio oportuno de una acción durante el período establecido por la legislación. Lo determinante en esta figura es la concurrencia del transcurso del tiempo y la inactividad respecto del ejercicio de la acción; jurídicamente, el trabajador no declara que renuncia a su reclamación, simplemente deja transcurrir el período establecido legalmente sin ejercer la correspondiente acción en las condiciones que exige el ordenamiento (Código del Trabajo, 2005, art. 635). La prescripción no opera automáticamente, requiere ser alegada, y admite suspensión e interrupción. Doctrinalmente, se entiende como la pérdida de la facultad de ejercer derechos por el paso del tiempo, buscando seguridad jurídica (Barreiro, 2018).

La caducidad, en cambio, se caracteriza por establecer un plazo perentorio dentro del cual debe ejercerse una acción específica. El ejemplo más claro dentro del Código del Trabajo ecuatoriano se encuentra en la acción de despido ineficaz: el artículo 195.2 dispone que la acción debe plantearse ante el juez laboral dentro del plazo máximo de treinta días, y el Pleno de la Corte Nacional de Justicia determinó mediante Resolución N.º 05-2016 que este plazo posee naturaleza de caducidad y no de prescripción. La Corte Nacional sostuvo, además, que la caducidad opera de pleno derecho y que, en el caso particular del despido ineficaz, puede ser declarada incluso de oficio por el juzgador al momento de calificar la demanda (Corte Nacional de Justicia, 2016).

Una segunda diferencia se refiere a la posibilidad de interrumpir el plazo. Mientras el artículo 637 del Código del Trabajo admite expresamente que la prescripción pueda suspenderse o interrumpirse, la Corte Nacional ha establecido que la caducidad no es susceptible de interrupción (Corte Nacional de Justicia, 2016). Esto se explica porque el término de caducidad delimita temporalmente la existencia eficaz de una acción especial: una vez vencido el período establecido por la ley sin que esta haya sido ejercida, se pierde la oportunidad jurídica de utilizar ese mecanismo específico. Por ejemplo, respecto del despido ineficaz, no sería jurídicamente correcto sostener que un reconocimiento posterior del empleador reinicia un nuevo plazo de treinta días. Además, la caducidad no es una institución general como la prescripción, de modo que solo afecta ciertos derechos que nacen con vida limitada en el tiempo, y sus plazos son más reducidos que los de la prescripción.

La renuncia de derechos, por su parte, se diferencia de ambas instituciones porque su elemento característico no es el transcurso del tiempo, sino una manifestación de voluntad dirigida a abandonar, disminuir o privarse de un derecho. Precisamente porque presupone un acto de disposición voluntaria, el ordenamiento laboral ecuatoriano establece una respuesta jurídica distinta: cuando el objeto de esa renuncia es un derecho laboral protegido, el acto carece de eficacia. El artículo 326 numeral 2 de la Constitución determina la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la nulidad de las estipulaciones contrarias, regla que reproduce el artículo 4 del Código del Trabajo. Pérez (2022) aclara que se trata de una norma imperativa que limita la autonomía privada para salvaguardar mínimos garantizados. Incluso es posible que el sujeto realice un acto, expreso o tácito, de renuncia, y que, posteriormente, por el juego del principio de la irrenunciabilidad, llegue a ejercitar válidamente el derecho inválidamente renunciado.

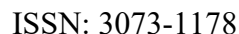
En definitiva, la prescripción, la caducidad y la renuncia responden a tres fuentes jurídicas claramente diferenciadas: en la prescripción, la consecuencia deriva del transcurso del tiempo unido a la falta de ejercicio de la acción; en la caducidad, del vencimiento de un plazo perentorio para ejercer una acción específica; y en la renuncia, de un acto voluntario de disposición que, cuando recae sobre derechos laborales irrenunciables, carece de eficacia por mandato constitucional. La diferencia no es únicamente terminológica: permite comprender por qué un derecho puede ser irrenunciable sin que necesariamente sea imprescriptible.

Resultados

Criterios jurisprudenciales sobre la prescripción y la irrenunciabilidad de derechos laborales

El tratamiento jurisprudencial de la prescripción de las acciones laborales permite identificar una evolución relevante en la Corte Constitucional del Ecuador. Las sentencias N.º 024-15-SIN-CC, N.º 946-19-EP/21 y N.º 961-19-EP/24 no contienen criterios contradictorios; responden a problemas constitucionales diferentes y, leídas conjuntamente, permiten establecer que la constitucionalidad general de la prescripción laboral no impide controlar la forma en que el plazo es aplicado en un caso concreto.

Sentencia	Tipo de proceso y problema jurídico	Criterio jurisprudencial relevante	Aporte para la investigación
024-15-SIN-CC, caso 0036-11-IN, 1 de julio de 2015	Acción pública de inconstitucionalidad contra el art. 635 del Código del Trabajo . Se cuestionó si establecer tres años para ejercer acciones laborales era contrario a la irrenunciabilidad e intangibilidad del art. 326.2 de la Constitución.	La Corte consideró constitucional la existencia del plazo. Determinó que el art. 635 limita el tiempo para ejercer la acción laboral , pero que ello no equivale a que el trabajador renuncie voluntariamente a sus derechos. La prescripción opera por mandato legal y no por voluntad de las partes. La demanda de inconstitucionalidad fue negada.	Constituye el punto de partida: irrenunciabilidad no equivale a imprescriptibilidad . Reconoce la compatibilidad abstracta entre la prescripción prevista en el art. 635 y el art. 326.2 de la Constitución.
946-19-EP/21, caso 946-19-EP, 24 de marzo de 2021	Acción extraordinaria de protección derivada de una demanda de reliquidación y pago de utilidades . El problema consistió en determinar si podía computarse el plazo desde la terminación laboral cuando la obligación reclamada todavía no era exigible.	La Corte distinguió la prescripción de la acción laboral del derecho sustantivo y determinó que el plazo no puede comenzar antes de que la obligación sea exigible cuando esta surge posteriormente a la terminación laboral. Entendió por exigibilidad el momento en que el extrabajador estuvo en posibilidad efectiva de reclamar. Declaró vulnerada la tutela judicial efectiva en su componente de acceso a la justicia.	Introduce un límite a la aplicación mecánica del art. 635: la regla legal no puede producir un plazo que corra cuando el trabajador todavía carecía de una posibilidad jurídica efectiva de accionar .
961-19-EP/24,	Acción extraordinaria de protección en otro proceso	La Corte determinó que la sentencia 946-19-EP/21	Consolida el criterio de 2021 y delimita claramente



caso 961-19-EP, 13 de junio de 2024	de reliquidación y pago de utilidades de 2005. La Corte analizó si el caso se subsumía en el criterio desarrollado por la sentencia 946-19-EP/21.	contiene un precedente en sentido estricto. Reconstruyó su regla: si se calcula la prescripción de la reliquidación de utilidades desde la terminación laboral y se declara prescrita la acción sin considerar que el derecho se hizo exigible posteriormente, se vulnera la tutela judicial efectiva en su componente de acceso a la justicia.	su supuesto de aplicación: acciones de reliquidación y pago de utilidades cuya exigibilidad sea posterior a la terminación laboral.
---	---	---	---

Elaborado por: Karina Cárdenas Paredes

Fuente: https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoicm8iLCJldWlkIjoiaMTYyZTlhNTAtZDJKYi00MTA5LTk5ZTUtYml2ZjUyYzUwOWExLnBkZiJ9?utm_source=https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2Nhc nBldGE6J3RyYW1pdGU nLCBldWlkOic0MGE5ODMlNi0wNDg2LTQ0ZjYtYmlyNS0yMGZIYjU3MTkwODUucGRmJ30%3D?utm_source=https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoiaHJhbWl0ZSI sInVlaWQiOiI0YT RjNmExMi01YjA3LTQ4NjltYWMzNi01N2MyMzNjYzNmYmUucGRmIn0=?utm_sou rce

El primer elemento que debe advertirse al examinar estas decisiones es que la Sentencia N.º 024-15-SIN-CC resolvió un problema de constitucionalidad abstracta, mientras que las sentencias N.º 946-19-EP/21 y N.º 961-19-EP/24 examinaron la aplicación judicial de la prescripción en circunstancias concretas. Esta diferencia resulta determinante para evitar una interpretación aparente de contradicción entre los fallos. El razonamiento de 2015 permite descartar una equiparación automática entre derecho irrenunciable y acción imprescriptible: si ambos conceptos fueran jurídicamente idénticos, el artículo 635 sería necesariamente contrario al artículo 326 numeral 2 de la Constitución, y la Corte rechazó precisamente esa conclusión. Sin embargo, la Sentencia N.º 946-19-EP/21 demuestra que reconocer la constitucionalidad abstracta del plazo no significa admitir cualquier forma de computarlo. Este es el avance jurisprudencial más importante para nuestro artículo. En aquel caso, la determinación de utilidades adicionales del período fiscal 2005 dependió de actuaciones posteriores del Servicio de Rentas Internas y del Ministerio del Trabajo, y no de la terminación de la relación laboral. Este criterio no elimina la regla del artículo 635: lo que modifica es la forma de interpretar el plazo cuando la obligación reclamada no era todavía exigible al terminar el vínculo laboral, de modo que impide atribuir negligencia al trabajador durante un período en el cual jurídicamente no podía reclamar. En términos constitucionales, el problema deja entonces de ser

exclusivamente el artículo 326 numeral 2 y pasa a involucrar directamente el artículo 75 de la Constitución.

La Sentencia N.º 961-19-EP/24 representa el tercer momento de esta construcción jurisprudencial. Su importancia no consiste en desarrollar desde cero una nueva interpretación de la prescripción, sino en precisar jurídicamente qué parte del razonamiento de la sentencia 946-19-EP/21 constituye precedente en sentido estricto. No sería correcto afirmar que la Sentencia 961-19-EP/24 ordenó que todas las acciones laborales se computen siempre desde la exigibilidad y no desde la terminación de la relación laboral, pues la regla reconstruida por la propia Corte se encuentra formulada específicamente respecto de la reliquidación y pago de utilidades cuando el derecho a reclamarlas se vuelve exigible posteriormente.

La lectura conjunta de las tres decisiones permite formular una conclusión jurisprudencial más precisa que afirmar simplemente que existe una confrontación entre prescripción e irrenunciabilidad. La Sentencia 024-15-SIN-CC establece que ambos institutos son constitucionalmente compatibles en abstracto; la Sentencia 946-19-EP/21 demuestra que esa compatibilidad no legitima un cómputo del plazo que haga imposible reclamar una obligación todavía inexigible; y la Sentencia 961-19-EP/24 convierte este último razonamiento, para el supuesto específico de reliquidación de utilidades, en una regla de precedente identificable y aplicable a casos análogos.

Discusión

Los resultados de la investigación permiten advertir que la principal dificultad jurídica no se encuentra en la existencia misma de la prescripción laboral, sino en la forma en que esta puede ser aplicada frente a derechos sometidos a una protección constitucional reforzada. La coexistencia de límites temporales para las acciones laborales y de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador demuestra que ambas instituciones cumplen funciones diferentes y que su relación no puede resolverse afirmando, de manera absoluta, que la irrenunciabilidad convierte a todos los derechos laborales en imprescriptibles.

Este hallazgo coincide con la postura de Plá Rodríguez (2015), para quien la prescripción no es una renuncia, sino un hecho objetivo fundado en el transcurso del tiempo y la inacción del titular, y con la línea fijada por la Corte Constitucional en la Sentencia N.º 024-15-SIN-CC. Sin embargo, los pronunciamientos posteriores demostraron que la validez abstracta de la norma

no excluye el control constitucional de su aplicación, lo que matiza la posición de Vela (2019), según la cual, vencido el plazo de tres años, opera de forma automática la pérdida de la facultad de accionar. A la luz de las sentencias N.º 946-19-EP/21 y N.º 961-19-EP/24, el cómputo temporal no puede desvincularse completamente de la posibilidad efectiva de ejercer la acción cuando el derecho reclamado se hace exigible con posterioridad a la terminación de la relación laboral.

Estos resultados se contraponen parcialmente a los antecedentes de investigaciones previas. Almeida Vásquez (2024) y Peralta Viñanzaca y Jadán Lucero (2025) advierten una marcada tensión jurídica entre la regla del artículo 635 del Código del Trabajo y el principio de irrenunciabilidad e intangibilidad consagrado en el artículo 326, numeral 2, de la Constitución, y consideran que el plazo de tres años actúa como una limitante que restringe la eficacia de las garantías constitucionales, por lo que proponen ampliarlo o reinterpretarlo. El presente estudio coincide con ellos en que una aplicación mecánica del plazo puede extinguir la vía procesal para exigir el pago de haberes legítimos por el mero transcurso del tiempo; no obstante, a diferencia de dichas posturas, no concluye que la norma sea en sí misma contraria a la Constitución, sino que el problema se ubica en la forma de computar el plazo frente a la exigibilidad del derecho, que es precisamente el criterio desarrollado por la Corte Constitucional. Asimismo, los mecanismos de suspensión e interrupción, destacados por Trujillo (2018), confirman que la seguridad jurídica no es un dogma ciego, sino un principio que debe armonizarse con la justicia material.

Este resultado permite identificar un elemento determinante: la inactividad del trabajador solo puede producir consecuencias jurídicas razonables cuando existió una oportunidad real para accionar. No resulta coherente atribuir falta de diligencia a quien todavía no estaba jurídicamente habilitado para formular la reclamación; en estos supuestos, el problema deja de limitarse a la prescripción y se proyecta sobre la tutela judicial efectiva.

Asimismo, la investigación permite diferenciar la pérdida de la posibilidad de ejercer una acción de la renuncia del derecho sustantivo, lo que evita que la prescripción sea interpretada como una especie de consentimiento tácito del trabajador respecto del incumplimiento patronal. Esta lectura es coherente con la necesidad, advertida por Balladares-Moreira et al. (2025), de un control estatal efectivo para que la irrenunciabilidad no se debilite en la práctica.

En consecuencia, el resultado central del estudio demuestra que la protección de los derechos laborales y la seguridad jurídica no requieren excluirse mutuamente. La solución se encuentra en una interpretación que preserve la función ordenadora de los plazos, pero que impida utilizarlos de manera automática cuando las circunstancias del caso revelen que el trabajador no pudo ejercer oportunamente su pretensión. Desde esta perspectiva, la cuestión decisiva para el juzgador no debería reducirse a determinar cuánto tiempo ha transcurrido desde la terminación de la relación laboral, sino también establecer la naturaleza del derecho reclamado, el momento en que se volvió exigible, la existencia de posibles causas de interrupción y la regla temporal específica aplicable. Esta lectura permite mantener la prescripción como institución válida dentro del Derecho del Trabajo ecuatoriano sin convertirla en un mecanismo que vacíe de eficacia la protección constitucional reconocida al trabajador.

Conclusiones

El mayor desafío del legislador contemporáneo es equilibrar la tutela del trabajador con la certeza jurídica. La estabilidad operativa de las empresas, necesaria para evitar la perenne incertidumbre y la pérdida de evidencias, es legítima; sin embargo, esta no puede establecerse a costa de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, la dignidad humana y la subsistencia familiar.

Los operadores de justicia en Ecuador deben abandonar las interpretaciones excesivamente formalistas que transforman la prescripción en un mecanismo de impunidad o fraude laboral, adoptando en su lugar una hermenéutica con profunda sensibilidad social que tutele de forma efectiva al eslabón más débil de la relación de producción.

La prescripción de las acciones laborales constituye una institución jurídicamente válida dentro del ordenamiento ecuatoriano, pero su aplicación exige identificar con precisión la naturaleza de la pretensión, el momento en que esta pudo ser ejercida y la existencia de circunstancias que incidan en el cómputo del plazo. En consecuencia, no resulta suficiente aplicar de manera automática el artículo 635 del Código del Trabajo, pues el análisis debe atender a las particularidades del derecho reclamado y a las reglas especiales que eventualmente lo regulen. El principio de irrenunciabilidad no convierte, por sí mismo, a todas las acciones laborales en imprescriptibles. Su función consiste en impedir que la voluntad del trabajador sea utilizada válidamente para eliminar o disminuir derechos que el ordenamiento le reconoce. Por ello, la

falta de ejercicio de una acción dentro del término legal no puede ser equiparada jurídicamente a una renuncia, ya que ambas figuras responden a presupuestos y efectos distintos.

La jurisprudencia constitucional ecuatoriana permite advertir una evolución desde el reconocimiento de la constitucionalidad general de la prescripción laboral hacia un control más cuidadoso de su aplicación concreta. Las sentencias analizadas muestran que el límite temporal sigue siendo válido, pero no puede operar de manera que impida reclamar un derecho antes de que este haya sido exigible, pues en ese supuesto la discusión trasciende la prescripción y compromete directamente el acceso efectivo a la justicia.

La adecuada relación entre seguridad jurídica, tutela judicial efectiva e irrenunciabilidad exige una interpretación equilibrada del régimen de prescripción laboral. La certeza temporal que busca la prescripción no debe eliminar la posibilidad real de protección de derechos ya generados, pero tampoco puede desconocerse mediante una concepción absoluta de la irrenunciabilidad. El criterio más consistente con el sistema constitucional ecuatoriano es aquel que permite conservar la función de los plazos legales, siempre que su aplicación respete la posibilidad efectiva del trabajador de ejercer oportunamente su acción.

Referencias Bibliográficas

Almeida Vásquez, O. I. (2024). Prescripción de los derechos de los trabajadores: Un análisis comparativo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(5).

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.14494

Balladares-Moreira, M. A., Merino-Sánchez, W. Y., y Delgado-Rodríguez, R. N. (2025).

Irrenunciabilidad de derechos laborales y acuerdos de preservación en la Ley de Apoyo Humanitario, 2021. *Noesis. Revista Electrónica de Investigación*, 7(1, ed. especial). <https://doi.org/10.35381/noesisin.v7i1.578>

Barreiro, G. (2018). El derecho al trabajo y la seguridad jurídica: Análisis de la prescripción laboral. Editorial Jurídica del Ecuador. Obtenido de Repositorio Institucional de la Universidad Andina Simón Bolívar

Código del Trabajo. (2005). Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 450 de 17 de mayo de 2005 (Última modificación en 2012). Obtenido de <https://dspace.unl.edu.ec/items/2ebdf91d-7564-4224-a96b>.



- Constitución de la República del Ecuador [Const.]. (2008). Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008. Obtenido de <https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10...>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2015). Sentencia No. 024-15-SIN-CC (Caso No. 0036-11-IN). Pleno de la Corte Constitucional, 1 de julio de 2015. Obtenido de corteconstitucional.gob.ec <https://vlex.ec/vid/recursos-casacion-914819942>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2021). Reflexiones jurisprudenciales: El acceso a la justicia y la prescripción de la acción en materia laboral. Obtenido de <http://bivicce.corteconstitucional.gob.ec/bases/biblo/texto/BJMCCE/202107/202107-1.pdf>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2021). Sentencia N.º 946-19-EP/21, caso N.º 946-19-EP. 24 de marzo de 2021. <https://www.corteconstitucional.gob.ec/sentencia-946-19-ep-21/>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2023). Dictamen N.º 4-23-UE/23, Proyecto de Decreto Ley de Reestructuración Empresarial. 28 de julio de 2023. <https://asobanca.org.ec/wp-content/uploads/2023/09/Dictamen-4-23-UE-23.pdf>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2024). Sentencia N.º 961-19-EP/24, caso N.º 961-19-EP. 13 de junio de 2024.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2026). Sentencia N.º 80-24-IN/26, caso N.º 80-24-IN. https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJYXJwZXRhIjoidHJhbWl0ZSIsInV1aWQiOiJmYjJiZGZhYy00OTU1LTQ2NjctYmIwMi04YTlkNTYyNzY4MTAucGRmIn0=
- Corte Nacional de Justicia. (2016). Resolución N.º 05-2016: Caducidad de la acción de despido ineficaz en materia laboral. Suplemento del Registro Oficial N.º 847, 23 de septiembre de 2016. https://www.cortenacional.gob.ec/resources/Resoluciones/Fuerza-de-Ley/2016/05-2016-Caducidad-de-la-accion-de-despido-ineficaz.pdf?utm_source
- Corte Nacional de Justicia. (2017). Resolución N.º 12-2017: Momento procesal y modo de resolver las excepciones previas con el COGEP. <https://www.cortenacional.gob.ec/resources/Resoluciones/Fuerza-de-Ley/2017/12-2017-Excepciones-previas.pdf>

Corte Nacional de Justicia. (2024). Resolución N.º 18-2024: Precedente jurisprudencial obligatorio sobre impugnación del acta de finiquito. <https://asobanca.org.ec/wp-content/uploads/2024/11/Res.-No.-18-2024-Precedente-jurisprudencial-obligatorio-Acta-de-finiquito.pdf>

Peralta Viñanzaca, L. A., y Jadán Lucero, C. R. (2025). *La prescripción extintiva de las acciones laborales frente al principio constitucional de intangibilidad de los derechos del trabajador* [Trabajo de titulación, Universidad Católica de Cuenca].

<https://dspace.ucacue.edu.ec/handle/ucacue/21038>

Pérez, J. M. (2022). Principios del Derecho Laboral Ecuatoriano y el impacto del tiempo en el proceso. Editorial Jurídica del Ecuador. editorialjuridica.ec

Pla Rodríguez, A. (2015). Los principios del derecho del trabajo (3ra ed.). Editorial Depalma. https://es.wikipedia.org/wiki/Principio_de_irrenunciabilidad_de_derechos

Trujillo, J. C. (2018). Derecho del Trabajo Ecuatoriano: Fundamentos y Práctica Procesal. Ediciones Legales S.A. [sinergylowells.ec. http://hdl.handle.net/10644/7191](http://hdl.handle.net/10644/7191)

Vela, M. A. (2019). La Casación Laboral en el Ecuador: Doctrina, Jurisprudencia y Seguridad Jurídica. Corporación de Estudios y Publicaciones. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.