



**UNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLÍVAR**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA,
CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

**PROYECTO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL GRADO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y
JUZGADOS DE LA REPÚBLICA**

TÍTULO

“LA DESPERSONALIZACIÓN DEL EMPLEADOR COMO INSTRUMENTO PARA
EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES EN CASO DE
NOVACIÓN, INCAPACIDAD PERMANENTE O SU MUERTE, EN GUARANDA,
AÑO 2021.”

AUTOR:

EDISON JOSELO ORTA MALATAY

CARRERA

DERECHO

TUTOR:

Dr. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN

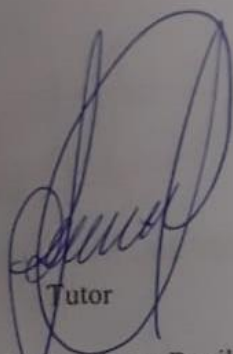
FECHA:

GUARANDA- ECUADOR

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Yo Dr. **LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN**, en mi calidad de tutor del Proyecto de investigación; designado por disposición del Honorable Consejo, bajo juramento CERTIFICO, que el sr. **EDISON JOSELO ORTA MALATAY**, egresado de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas Carrera de Derecho ha cumplido con todos los requisitos pertinentes en esta titulación respecto a la modalidad de Proyecto de Investigación previo a la obtención de título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República; con el tema: **“LA DESPERSONALIZACIÓN DEL EMPLEADOR COMO INSTRUMENTO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES EN CASO DE NOVACIÓN, INCAPACIDAD PERMANENTE O SU MUERTE, EN GUARANDA, AÑO 2021.”** habiendo trabajado conjuntamente en el desarrollo de este documento, constando el mismo de la autoría del egresado por lo cual doy fé y certifico todo lo antes mencionado.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad facultando al interesado a hacer uso de la presente en los trámites referentes a su titulación, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del respectivo jurado.

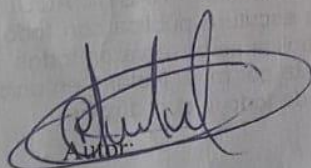


Tutor

Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA

Yo, **EDISON JOSELO ORTA MALATAY**, portador de la cédula No. **0202186300**, egresado de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación con el tema: **“LA DESPERSONALIZACIÓN DEL EMPLEADOR COMO INSTRUMENTO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES EN CASO DE NOVACIÓN, INCAPACIDAD PERMANENTE O SU MUERTE, EN GUARANDA, AÑO 2021.”**, ha sido realizado por mi persona con la dirección del tutor: **Dr. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN**, docente de la carrera señalada, por tanto, es de mi autoría. En tal sentido debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este documento se han elaborado en base a la recopilación bibliográfica, tanto e libros, revistas, medios de comunicación, publicaciones y demás firmas necesarias para la producción de esta investigación.



Edison Joselo Orta Malatay



Notaria Tercera del Cantón Guaranda
 Msc. Ab. Henry Rojas Narvaez
 Notario



No. ESCRITURA	20220201003P01553
---------------	-------------------

DECLARACION JURAMENTADA

OTORGADA POR:

EDISON JOSELO ORTA MALATAY

CUANTIA: INDETERMINADA

FACTURA: 001-002-000010416

DI: 2 COPIAS

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día dieciséis de agosto de dos mil veintidós, ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda, comparece el señor EDISON JOSELO ORTA MALATAY, de estado civil soltero, domiciliado en la parroquia Santiago del cantón San Miguel, provincia Bolívar y de paso por este lugar, con celular número 0978985322, correo electrónico edisonjorta@gmail.com. El compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, hábil e idóneo para contratar y obligarse a quien de conocerlo doy fe en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación y con su autorización se ha procedido a verificar la información en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana, bien instruido por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertido de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presenta su declaración Bajo Juramento que dice: Declaro que el proyecto de investigación titulado: "LA DESPERSONALIZACIÓN DEL EMPLEADOR COMO INSTRUMENTO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES EN CASO DE NOVACIÓN, INCAPACIDAD PERMANENTE O SU MUERTE, EN GUARANDA, AÑO 2021", previa la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República, a través de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, de la Universidad Estatal de Bolívar es de mi autoría, este documento no ha sido previamente presentado por ningún grado de calificación profesional; y, que las referencias bibliográficas que se incluyen han sido consultadas por el autor. Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que la hago para los fines legales pertinentes. HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA. La misma que queda elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que le fue al compareciente por mí el Notario en unidad de acto, aquel se ratifica y firma conmigo en unidad de acto de todo lo cual doy Fe.

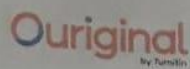
EDISON JOSELO ORTA MALATAY
 C.C. 0202186300

MSC. AB. HENRY ROJAS NARVAEZ
 Notario Tercero del
 Cantón - Guaranda

AB. HENRY ROJAS NARVAEZ
 NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA

REPORTE DE SIMILITUD DE URKUND

<https://secure.arkund.com/view/135950756-456580-7061>

**Document Information**

Analyzed document Informe Final Unidad de Titulación.docx (D142503594)
Submitted 7/29/2022 3:04:00 AM
Submitted by
Submitter email eorta@mailes.ueb.edu.ec
Similarity 3%
Analysis address lbonilla.ueb@analysis.arkund.com

Sources included in the report**Entire Document****Hit and source - focused comparison, Side by Side**

- Submitted text
As student entered the text in the submitted document.
- Matching text
As the text appears in the source.

A handwritten signature in black ink, appearing to be "E. O. Rta", written in a cursive style.

DEDICATORIA

Dedico el resultado de este proceso de aprendizaje a mi Madre **UMBELINA NATIVIDAD MALATAY JIMENEZ**, por ser un apoyo incondicional y una guía durante toda mi vida, admiro su perseverancia y este logro es suyo.

Dedico también este trabajo a mi familia, hermanos Fredy y Rocío, a mi padre Fabian y a mis abuelos Nestor y Gloria, por la confianza y el apoyo brindado.

Finalmente, dedico a todas aquellas personas que fueron partícipes de este proceso, amigos, especialmente Nicole, Viviana y demás compañeros y docentes que sembraron esta pasión por el Derecho.

AGRADECIMIENTO

Agradezco por este logro a un ser maravilloso que ha sido mi pilar y apoyo, “Mi Madre”, así mismo, a mi familia, amigos y compañeros de carrera con quienes se formó un espacio de conocimiento para compartir ideas, debatir problemáticas y sobre todo aplicar lo estudiado.

Agradezco también a aquellos docentes que con pasión enseñaban en las aulas de la maravillosa Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas de mi querida Universidad Estatal de Bolívar.

Finalmente quiero agradecer de manera especial a mi tutor el Dr. **LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN**, un profesional excelente y comprometido con la academia y el desarrollo de profesionales humanistas, quien en sus cátedras de Derecho Laboral ha sabido impartir de manera maravillosa las bases de esta área que hoy me permite obtener el título que tanto anhelé, gracias estimado doctor por ser el apoyo y la guía en el desarrollo de este proyecto.

ÍNDICE GENERAL

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	¡Error! Marcador no definido.
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA;¡Error! Marcador no definido.	
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
Capítulo 1: Problema	1
1. Título.....	1
1.1 Resumen/Abstrac	1
1.2 Introducción	4
1.3 Planteamiento del Problema	6
1.4 Formulación del Problema.....	8
1.5 Hipótesis	9
1.6 Variables	9
1.6.1 Variable independiente	9
1.6.2 Variable dependiente	9
1.7 Objetivos.....	10
1.7.1 Objetivo General.....	10
1.7.2 Objetivos Específicos	10
1.8 Justificación	11
Capítulo II: Marco Teórico	13
2. Marco Teórico.....	13
2.1. Marco Doctrinario.....	13
2.1.1 Derecho laboral.....	14
2.1.2 Características del Derecho laboral	15
2.1.3 Libertad Empresarial.....	15
2.1.4 Naturaleza de la Relación Laboral.....	17

2.1.5 Contrato de trabajo.....	17
2.1.6 Características del contrato de trabajo	18
2.1.7 Importancia de analizar los conceptos de Empresa, Empleador y Trabajador.....	18
2.1.8 Empresa	19
2.1.9 Elementos de la empresa.....	19
2.1.10 Empleador	20
2.1.11 Trabajador	20
2.1.13 ¿Quién ejerce la titularidad empresarial?.....	21
2.1.14 Motivos Principales para darse la reestructuración empresarial.....	21
2.1.15 Definición de la transmisión de empresarial.....	22
2.1.16 El Elemento Objetivo de la Transmisión Empresarial.....	23
2.1.17 El Elemento subjetivo de la Transmisión Empresarial	23
2.1.18 Actos inter vivos y mortis causa que permiten consolidar la transmisión empresarial.	24
2.1.18.1 Transmisión Inter Vivos	24
2.1.18.1.1 Compra venta de Acciones.	24
2.1.18.1.2 Fusión de empresas	24
2.1.18.1.3 Cambios de titularidad inter vivos por incapacidad permanente del empleado.	25
2.1.18.2 Transmisión Mortis Causa	25
2.1.19 Sucesión de las empresas	25
2.1.20 La novación empresarial en los contratos de trabajo	26
2.1.21 Principios del Derecho al trabajo trasgredidos ante los cambios de titularidad empresarial.	26
2.1.22 La Estabilidad Laboral.....	26
2.1.23 Principio de continuidad	27
2.1.24 Carácter Tuitivo del derecho al trabajo.....	27

2.1.25 Que es la despersonalización del empleador	28
2.2 Marco Legal.....	31
2.2.1 Derecho al Trabajo.....	31
2.2.2 Principio de Irrenunciabilidad	31
2.2.3 Protección Judicial y Administrativa.....	32
2.2.4 Contrato de Trabajo	32
2.2.5 Conceptos básicos de los intervinientes en la relación laboral	32
2.2.6 Causas de Terminación de la relación laboral	33
2.2.7 Obligaciones en las transmisiones de titularidad sea esta inter vivos o mortis causa	33
Capítulo III: Metodología	34
3. Método de la investigación	34
3.1 Tipo de investigación.....	34
Según su Alcance.....	34
Según el tipo de datos empleados	35
Según el Grado de Manipulación de variables	35
Según el tipo de inferencia.....	35
Método Inductivo.....	35
Método Deductivo	35
Según el Periodo Temporal.....	35
3.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
Encuesta.....	35
Hoja de encuesta	35
Cuestionario.....	36
Bibliográfico. –	36
3.3 Criterio de inclusión y criterio de exclusión.....	36
Por el área de conocimiento.....	36

3.4 Población y muestra.....	36
3.5 Localización geográfica del estudio	36
Capítulo IV: Resultados y Discusión.....	37
4.1 Resultados de la Investigación Cuantitativa	37
4.2 Resultados de la Investigación Cualitativa	46
4.3 Discusión	49
Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones	51
5.1 Conclusiones	51
5.2 Recomendaciones	52
Bibliografías.....	53
Anexos	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. ¿Considera que el derecho empresarial y el derecho laboral están relacionados?	37
Tabla 2 ¿Considera que las libertades empresariales están limitadas por las garantías de los derechos laborales?	38
Tabla 3 ¿Conoce cuáles son los elementos que conforman la unidad económica empresarial?	39
Tabla 4 ¿Considera que la característica de “intue personae” de los contratos de trabajo es exclusiva de los trabajadores?	40
Tabla 5 ¿En el Ecuador se puede dar la sustitución o trasmisión de la titularidad empresarial de las unidades económicas?.....	41
Tabla 6 ¿Considera que la sustitución del empleador por cuestiones de reorganización empresarial afecta a los derechos de los trabajadores?	42
Tabla 7 ¿El derecho a la estabilidad laboral se afectaría al cambiarse la titularidad de las unidades económicas?	43
Tabla 8 ¿Al darse un acto de sucesión empresarial los derechos de los trabajadores deberían resultar ajenos a los cambios producidos en la organización de la empresa?..	44

Tabla 9 Si por actos de transmisión civiles o sucesorios no se puede identificar al empleador y los demás elementos de la empresa se mantienen intactos y permitan seguir ejerciendo la razón social. ¿los trabajadores deberían continuar con la actividad laboral?	45
Tabla 10. Despersonalización del empleador	46

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Ilustración 1. ¿Considera que el derecho empresarial y el derecho laboral están relacionados?	37
Ilustración 2. ¿Considera que las libertades empresariales están limitadas por las garantías de los derechos laborales?	38
Ilustración 3 ¿Conoce cuáles son los elementos que conforman la unidad económica empresarial?.....	39
Ilustración 4 ¿Considera que la característica de “intue personae” de los contratos de trabajo es exclusiva de los trabajadores?	40
Ilustración 5 ¿En el Ecuador se puede dar la sustitución o trasmisión de la titularidad empresarial de las unidades económicas?	41
Ilustración 6 ¿Considera que la sustitución del empleador por cuestiones de reorganización empresarial afecta a los derechos de los trabajadores?	42
Ilustración 7 ¿El derecho a la estabilidad laboral se afectaría al cambiarse la titularidad de las unidades económicas?.....	43
Ilustración 8 ¿Al darse un acto de sucesión empresarial los derechos de los trabajadores deberían resultar ajenos a los cambios producidos en la organización de la empresa?	44
Ilustración 9 Si por actos de transmisión civiles o sucesorios no se puede identificar al empleador y los demás elementos de la empresa se mantienen intactos y permitan seguir ejerciendo la razón social. ¿los trabajadores deberían continuar con la actividad laboral?	45

Capítulo 1: Problema

1. Titulo

“LA DESPERSONALIZACIÓN DEL EMPLEADOR COMO INSTRUMENTO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES EN CASO DE NOVACIÓN, INCAPACIDAD PERMANENTE O SU MUERTE, EN GUARANDA, AÑO 2021.”

1.1 Resumen/Abstrac

El derecho laboral al tener tintes constitucionales y garantistas busca en aplicación de su carácter Tuitivo proteger ante todo al sujeto más vulnerable o débil de la relación laboral (el trabajador), de modo que; cuando en la práctica ya sea jurisdiccional o administrativa existan vacíos legales o cuestiones que el sistema jurídico nacional no ha previsto, en aras de hacer efectivo el principio pro-operario y por ende garantizar el ejercicio del principio pro-homine debemos remitirnos a las demás fuentes formales del derecho.

Fuentes como la Doctrina que, en el caso del Derecho Laboral ecuatoriano, no han visibilizado aspectos empresariales como la Novación, la Incapacidad o la muerte del Empleador y el cambio de titularidad empresarial, dejando un vacío normativo para que continúe con las funciones empresariales y existan obligaciones laborales pendientes. Circunstancias que tampoco la legislación ecuatoriana ha llegado a cubrir satisfactoriamente incidiendo en que a largo plazo se desnaturalice las garantías laborales de la fuerza productiva y surja un conflicto entre la libertad empresarial y sus atribuciones inherentes y los derechos de los trabajadores reconocidos contractual y constitucionalmente.

Pero, ¿Qué pasa cuando el Estado no ha previsto situaciones en las cuales no se dé cumplimiento a esta protección de los derechos laborales por novación, por incapacidad permanente o por muerte del empleador? Y confluyan las circunstancias antes previstas y se vea afectado la estabilidad laboral. Aspectos que se han convertido en el objeto principal de esta investigación en aras de fijar a la institución doctrinaria y jurisprudencial de “la despersonalización del empleador”, como un instrumento para asegurar el cumplimiento de las obligaciones en la práctica del derecho laboral ecuatoriano, subsanando el cambio directivo empresarial o la falta de representantes o

sucesores que continúen con la actividad laboral y no se transgreda el principio de continuidad.

Para lo cual se ha seleccionado adecuadamente un enfoque mixto con alcances descriptivos y explicativos; fundamentado en el análisis bibliográfico, aplicando el método analítico que permitirá situar de un modo jurídico-objetivo a esta institución de la despersonalización omitida por el legislador ecuatoriano con un mecanismo de cumplimiento de derechos y obligaciones laborales, luego de haber visibilizado y justificado ampliamente el fenómeno estudiado.

Palabras Clave

Carácter Tuitivo

Principio de Estabilidad

Principio de Continuidad

Transmisión de titularidad

Sucesión empresarial

Novación Subjetiva

Despersonalización

Abstrac

Labor law, having constitutional and guaranty aspects, seeks in application of its Tuitive character to protect above all the most vulnerable or feeble subject of the employment relationship (the worker), so that when in practice, either jurisdictional or administrative, there are legal gaps or issues that the national legal system has not provided for, in order to make the pro-operative principle effective and therefore guarantee the exercise of the pro-homine principle, we must refer to the other formal sources of law.

Sources such as the doctrine that in the case of Ecuadorian Labor Law have not made visible business aspects such as novation, incapacity or death of the employer and the change of business ownership. Circumstances that Ecuadorian legislation has not been able to cover satisfactorily either, which in the long term may result in the denaturalization of the labor guarantees of the productive force and the existence of a conflict between business freedom and its inherent attributions and the rights of the workers as recognized in the contract and in the Constitution.

But, what happens when the State has not foreseen situations in which this protection of labor rights is not complied with because of novation, permanent disability or death of the employer? And the circumstances foreseen above converge and labor stability is affected. Aspects that have become the main object of this research in order to establish the doctrinal and jurisprudential institution of "the depersonalization of the employer" as an instrument to ensure compliance with the obligations in the practice of Ecuadorian labor law, correcting the change of business management or the lack of representatives or successors to continue with the labor activity and not transgressing the principle of continuity.

For this purpose, a mixed approach with descriptive and explanatory scopes has been adequately selected; based on the bibliographic analysis, applying the analytical method that will allow to situate in a legal-objective way this institution of depersonalization omitted by the Ecuadorian legislator with a mechanism of compliance with labor rights and obligations, after having made visible and widely justified the studied phenomenon.

1.2 Introducción

La transmisión de la titularidad empresarial y su influencia en el ámbito laboral en el Ecuador es poco estudiada, quizá por qué no es un fenómeno que pasa muy a menudo o porque se considera que las libertades empresariales no tienen influencia directa en el goce y ejercicio de los derechos de los trabajadores. En este sentido la investigación ha permitido entender a profundidad como el derecho empresarial y el derecho laboral está relacionados, partiendo de que las unidades económicas están conformadas por ciertos elementos, entre ellos los humanos y los destinados a la explotación económica, siendo principalmente en estos últimos donde se desarrolla la relación de dependencia.

Por otra parte, el derecho laboral es de carácter dinámico y se encuentra en constante formación, es decir que nos encontramos ante un derecho no formado, que bajo la premisa del carácter tuitivo va evolucionando para proteger los derechos de los trabajadores ante circunstancias que puedan transgredirlos y es así que; en el derecho laboral latinoamericano se viene haciendo énfasis en instituir normativamente una figura jurídica específica para los actos inter vivos, o mortis causa que desencadene un cambio en la titularidad de la unidad económica.

Ya que, este cambio constituye una trasgresión a los derechos de los trabajadores tanto en la estabilidad laboral, en el principio de continuidad y en la protección administrativa y jurisdiccional, ya que, estos desconocen los alcances de esta novación subjetiva y además se han encontrado con trabas al momento de hacer efectivas las obligaciones pendientes que los antiguos empleadores mantenían con ellos, o si los derechos adquiridos en el transcurso de la relación laboral iban a mantenerse como tal, o a su vez se iba a generar un regresión en los mismos.

Como respuesta a esta situación aparece la Despersonalización del empleador, definiendo claramente que los empresarios y su titularidad puede transmitirse, pero que todas las obligaciones laborales se suceden y deben mantenerse tal cual venían dándose, es decir no se extinguen ni los contratos, ni se modifica los derechos que se han ido adquiriendo conforme el desarrollo de la actividad laboral. Siendo uno de los principales objetivos de esta investigación el pretender que se inserte en la legislación ecuatoriana, a fin de que los derechos de los trabajadores no resulten transgredidos por este cambio de titularidad empresarial.

Así mismo, se busca demostrar cómo la influencia de esta novación subjetiva incide en el ejercicio de los derechos de la fuerza laboral, abordando los aspectos importantes relacionados a esta figura jurídica desde un enfoque mixto de la investigación y que se sustenta en el contenido dogmático brindado por la doctrina laboral y la jurisprudencia de algunos tribunales que reconoce a esta figura a pesar de no estar normada en una ley, con los beneficios de la investigación cuali-cuantitativa y una recolección de datos realizada en base a una encuesta e investigación documental.

1.3 Planteamiento del Problema

El derecho laboral es de carácter dinámico y no formado, siendo esta la principal característica por la que los nuevos avances globales que inciden en la prestación del servicio personal de dependencia y que se escapan de la esfera normativa actual, representan un enorme reto para su carácter tuitivo. En este sentido los países latinoamericanos del Perú y de Chile, han evidenciado una gran problemática que deviene del ejercicio de los derechos y las libertades empresarial, siendo esta el cambio de titularidad empresarial y su incidencia en el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores.

Doctrinariamente se define a los derechos laborales como derechos humanos o al menos inherentes a la dignidad del mismo, denotando la importancia de estos y la responsabilidad estatal que requieren en el ámbito de la protección legal y política para que estos puedan ser ejercidos idóneamente, ya que, si bien nuestra Constitución de la República del Ecuador (2008) en su artículo 326 ha manifestado estos tienen un carácter de irrenunciable e intangible y que se garantizan en base a la aplicación de varios principios.

Debemos entender que este principio de irrenunciabilidad surge como respuesta al carácter tuitivo que es propio del derecho laboral, en donde el Estado deberá proteger oportunamente toda forma en la que se menoscabe el ejercicio de los derechos laborales o a su vez el cumplimiento de las obligaciones pendientes, ya que, como el contenido de la supra norma ecuatoriana determina; “se considera nulos todos aquellos actos en los cuales se haya renunciado al goce de un derecho laboral”. (Código del Trabajo, 2022)

Lo cual se complementa con el principio de intangibilidad, mismo que asegura a los trabajadores mejorar su calidad de vida, en sus estándares económicos, sociales y demás, para permitirle alcanzar esa dignidad humana y que la brecha social de desigualdad existente se reduzca. Es así que la intangibilidad anula todos aquellos acuerdos en los cuales se minimice los derechos laborales adquiridos, de modo que sitúa al trabajador como un sujeto que no puede negociar, ni renunciar a sus derechos, ya que, es el Estado el responsable del cumplimiento de los mismos.

Actualmente el derecho laboral ecuatoriano tiene la responsabilidad de cubrir necesidades importantes; como el empleo; la promoción de los derechos de los trabajadores; el acceso juvenil a un trabajo; el garantizar a los empleadores circunstancias

idóneas de contratación y desarrollo de sus actividades; así como las nuevas exigencias que aparecen día tras día por la globalización y el desarrollo que vamos experimentando y más aún en el sector empresarial, en los cuales por diversos motivos se busca un cambio organizacional.

Aspectos que han dado lugar a estas interrogantes; 1.-¿Cuál es la situación jurídica en la que se encuentran los trabajadores cuando la parte directiva empresarial ha cambiado de titulares y estos unilateralmente prescinden de sus contratos?, 2.-¿Qué pasa cuando un empleador es declarado incapaz o por su vejez decide retirarse del giro del negocio o muere habiendo obligaciones laborales pendientes y no existe representante legal, ni sucesor que continúe con el giro del negocio?, 3.-¿existe un mecanismo que permita asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales y el principio de continuidad en los preceptos anteriormente cuestionados?

Respuesta que con el desarrollo de este proyecto de investigación se pretende dar, en base a las diversas fuentes formales, como la doctrina y la jurisprudencia de países industrializados en los cuales ya se ha resuelto a groso modo esta circunstancia. Radicando así el problema del trabajo de investigación en el siguiente párrafo:

“La inexistencia de un mecanismo legal que permita que el cumplimiento de las obligaciones laborales cuando se cambie la titularidad empresarial, por novación; incapacidad permanente o muerte del empleador y no exista representante legal o sucesores para continuar con el giro del negocio”

Y es que, si partimos de un análisis constitucional del amplio contenido normativo entenderemos que el derecho laboral se rige en base a principios; como el principio tuitivo, de tracto sucesivo, el indubio pro operario, el principio pro hómine; el de irrenunciabilidad, intangibilidad y el más importante que es el principio de continuidad; reconocidos en el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador.

Pero, más allá del principio de continuidad o de estabilidad laboral del trabajador la figura de “la despersonalización del empleador” busca garantizar la subsistencia del trabajador y su familia en base al principio de conservación de actos jurídicos, principio que es muy bien entendido por el autor Beltrán de Heredia Ruiz (2017) y lo describe como “el principio protector que asegura la prolongación del contrato de trabajo en los casos de sustitución o modificación del empleador” (p.7).

Es decir, que esta figura jurídica busca hacer efectivo los derechos reconocidos en la Constitución y en el Código del Trabajo relacionados con la continuidad, con la estabilidad, con la irrenunciabilidad de derechos y la protección efectiva tanto judicial y administrativa que el artículo 5 del Código de trabajo contempla, de modo que se dé una respuesta pronta y efectiva a los trabajadores que se encuentran en esta situación de inestabilidad laboral y vulnerabilidad por el cambio del titularidad del empleador.

1.4 Formulación del Problema

“¿Cómo afecta la inexistencia de la despersonalización del empleador en la legislación laboral ecuatoriana, al cumplimiento de las obligaciones laborales cuando se cambie la titularidad empresarial, por cesión y se produzca novación; o en casos de incapacidad permanente o muerte del empleador?”

1.5 Hipótesis

La existencia de la Figura jurídica de la despersonalización del empleador en el Ecuador sería la herramienta eficaz y efectiva mediante la cual se cumplan las obligaciones laborales en caso de cesión y Novación, tanto antes como después de consolidar la transmisión empresarial, así como en casos de incapacidad permanente o muerte del empleador y que no haya representante legal, ni sucesor que garantice sus derechos.

1.6 Variables

1.6.1 Variable independiente

La figura de la despersonalización del empleador

1.6.2 Variable dependiente

El cumplimiento de las obligaciones laborales en casos de novación, incapacidad permanente o muerte del empleador.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Proponer que se inserte en la legislación laboral la institución jurídica de la despersonalización del empleador, como un mecanismo para el cumplimiento de obligaciones laborales; en casos de Novación; incapacidad permanente o su muerte.

1.7.2 Objetivos Específicos

- Analizar la situación de los trabajadores frente al cambio de titularidad empresarial.
- Determinar como la inexistencia de mecanismos legales en el Ecuador que prevean los casos de cesión empresarial; incapacidad permanente o muerte del empleador; afecta a los derechos de los trabajadores.
- Argumentar jurídicamente la figura de la despersonalización del empleador situándola como el mecanismo idóneo para cumplir con las obligaciones laborales.

1.8 Justificación

En el Ecuador la inexistencia de la figura jurídica de la despersonalización del empleador, presupone una transgresión a los derechos de los trabajadores cuando buscan hacer efectivo el cumplimiento de sus derechos laborales y la empresa está inmersa en casos de novación; por la cesión o su venta, tanto antes de la consolidación de su transmisión y también cuando el nuevo adquirente aproveche estas circunstancias para cesar los contratos de los trabajadores. Así mismo en casos de incapacidad permanente o muerte del empleador y que no exista representante legal o sucesor para continuar con las actividades empresariales.

De modo que; directamente se está afectando a los derechos laborales de los trabajadores omitiendo que estos deben ser ajenos a los “cambios y mutaciones que la empresa sufra” (Llerena Miranda & Molina Torres, 2022, p. 15). Ya que, estas acciones presuponen un riesgo a la estabilidad laboral y la continuidad de la fuerza productiva, al no existir ley que prevea expresamente esta circunstancia, ni mucho menos lineamientos para hacer efectivos las obligaciones pendientes, desnaturalizando principios constitucionales como el carácter tuitivo.

Circunstancias que se representan también al momento de invocar como causal para dar por terminada la relación laboral por incapacidad permanente o muerte del empleador y no existir directiva o sucesor que se haga cargo de continuar con las funciones empresariales; sin entender que la relación laboral es de carácter personal solo para el trabajador; ya que; para el empleador se debe entender que esta obligación contractual se puede ceder por venta; o se puede suceder; y que estas acciones como el autor San Martín Rodríguez claramente menciona deben requerir de dos elementos; “un subjetivo y un objetivo; que es el hecho o la naturaleza jurídica que provoca el cambio y a su vez la transmisión de la unidad productiva” (2010, p. 85).

En este sentido la Despersonalización del empleador comprende “la universalidad de la empresa con respecto a la fuerza productiva que son los trabajadores; así como la integración de varios elementos que la componen” (Llerena & Molina, 2022, p. 5). Como son estos; el empleador; la razón de la empresa que se traduciría como la actividad lícita; mismas que podrían ser modificadas por el cambio de titularidad de la empresa y las nuevas condiciones que se establezcan; pero no se podrá alterar la unidad productiva (los trabajadores) asegurando su continuidad y el respeto a sus derechos.

Por este motivo, en nuestro trabajo de investigación se pretende demostrar como medio idóneo para cumplir con las obligaciones laborales a la figura de la Despersonalización del empleador; siguiendo una línea doctrinaria y jurisprudenciales de países industrializados como Perú y Chile; a fin de brindar un protección administrativa y judicial efectiva en los casos de cesión y novación empresarial.

De igual forma se justificará la aplicación de esta figura jurídica en casos de incapacidad permanente y muerte del empleador; logrando así garantizar el pleno ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores, permitiendo que las autoridades administrativas y judiciales encargadas de tutelar estos derechos tengan una base doctrinaria para hacerlo.

Finalmente puedo notar que se justifica plenamente la presente investigación, ya que, se trata de un tema nuevo y de actualidad, ya que, hasta el momento no ha sido tratado en trabajos similares.

Capítulo II: Marco Teórico

2. Marco Teórico

2.1. Marco Doctrinario

El derecho como base fundamental para el normal desarrollo de las sociedades ha ido reinventándose con el paso de los años, todo esto con la finalidad de prever circunstancias que a futuro podrían poner en peligro el cumplimiento y ejercicio de las libertades personales. Con relación a la rama jurídico laboral, es importante mencionar que esta comprende el compendio de garantías de los derechos tanto de la parte empleadora, como de sus subordinados (los trabajadores). Ya que; según la Organización Internacional del Trabajo, determina qué; producto de la denominada industrialización se generó un fenómeno que eliminó “la esclavitud e instituyó a la clase trabajadora u asalariada”.

Desde ese entonces, esta área del derecho ha ido evolucionando e incorporando con el paso de los años nuevas figuras jurídicas con la finalidad de generar más que una igualdad, una equidad y un progreso de la clase obrera. Según Bonilla (2019) la legislación laboral latinoamericana y especialmente la ecuatoriana ha incorporado la premisa de “proteger al trabajador y asegurar el cumplimiento de sus derechos como principal deber del Estado” (p.19). En este sentido, si partimos del análisis de una de las principales características del derecho laboral que es el ser “Dinámico” comprenderemos que este debe ir adecuándose no solo a las nuevas exigencias que aparecen por la globalización y la modernización, sino que también adelantarse a cuestiones que previsiblemente pueden acarrear vulneración a los derechos tutelados por esta rama jurídica.

Localmente, desde el cambio del modelo constitucional que el Ecuador tuvo en el 2008, aportes como el nuevo modelo económico y social; la nueva denominación referida como: “Estado constitucional de derecho y justicia (...)” (Constitución de la República del Ecuador , 2008, p. 1). Ha permitido enfocar mayoritariamente el cumplimiento de deberes, u obligaciones que el Estado ha reconocido, tales como; “el desarrollo nacional sustentable y sostenible, la eliminación de los índices de pobreza y desigualdad, así como la materialización de la visión del buen vivir” (Asamblea Constituyente , 2008). Compromiso que se ve reafirmado con la ratificación de los conocidos Objetivos del Desarrollo Sostenible de la Naciones Unidas.

Ahora bien, para lograr materializar esta visión del nuevo constitucionalismo denominado Buen Vivir, se debe principalmente hacer hincapié en aspectos sociales como el trabajo, que según el artículo 33 de la supra norma ecuatoriana cumple una función; la cual denominaremos creadora de la riqueza individual y del desarrollo nacional, dando dignidad a cada sector del estado ecuatoriano y buscando cumplir con los objetivos de la ODS de la reducción de la brecha de desigualdad, la pobreza y el desarrollo sustentable nacional. Todo esto en base a la promoción y garantía de derechos tanto económicos, como sociales.

2.1.1 Derecho laboral

Desde una perspectiva subjetiva se entendería como aquella rama jurídica que tiene por finalidad regular las relaciones existentes entre las dos partes que han ratificado su voluntad de obligarse mediante un contrato de trabajo, tal como Reyes (2012) manifiesta este derecho laboral pretende ser equitativo; “entre el empleador y el trabajador, garantizando el cumplimiento de las obligaciones y el ejercicio de los derechos en pro de sostener un equilibrio social” (p. 12). Ya que, se parte de la premisa de que los derechos de los trabajadores son derechos sociales, mismo que influyen en la garantía de otros derechos fundamentales.

Por su parte, autores como Sanromán Aranda & Cruz Gregg (2009) determinan claramente que este derecho, si bien parte desde una perspectiva protectora, recordando que el trabajo se considera como un derecho humano y, por ende, se pretende proteger a la parte más vulnerable de la relación laboral, los subordinados; también busca generar un equilibrio con los derechos del empleador y su facultad de adecuar; organizar y reestructurar; propios de la libertad empresarial. Con la finalidad de “garantizar fuentes de empleo y su conservación en el tiempo, así como mantener altos los estándares de productividad, generando un beneficio para los trabajadores y su familia y para los intereses particulares del empleador” (p.13).

En definitiva, el derecho laboral comprenderá todos aquellos aspectos que se enmarquen en el contrato laboral; así como el cumplimiento de las obligaciones y derechos, tanto para el trabajador como para el empleador que la ley ha determinado. Lo cual no solo estará determinado en la ley, ya que, por su naturaleza el derecho laboral se rige a diversas fuentes; como Bonilla (2019) menciona; estas pueden ser formales y no

formales y se conocen como: “Ley; Doctrina, jurisprudencia; así como los contratos de trabajo, sean estos individuales o colectivos”.

2.1.2 Características del Derecho laboral

El derecho laboral según el autor Raffino (2019) tiene tres características que lo diferencian de los demás derechos, estas son:

que es un derecho “dinámico” debido a su constante cambio y evolución, ya que, los modelos económicos generalmente están cambiando y aparecen nuevas formas de trabajo o diversas circunstancias que se debe tutelar. Así mismo; es de carácter “social” (2019, p.14). Debido a que su implicación de derecho humano permite alcanzar el ejercicio de demás derechos fundamentales, ya que, está destinado a generar ingresos económicos y mejorar la calidad de vida en pro de un progreso social y para finalizar, debemos entender que es “expansivo”.

Establecido esta parte introductoria hagamos un primer acercamiento al problema que es el eje principal de esta investigación; según un estudio de Llerena Miranda & Molina Torres (2022) “un problema que persiste a pesar de los avances constitucionales en el Ecuador, es la inexistencia de una figura que proteja a los trabajadores en caso de novación” (p. 4). Siendo este trabajo el primer y único acercamiento de investigación que ha topado a la despersonalización del empleador a groso modo, situándola como una herramienta que permita no solo el cumplimiento de las obligaciones laborales, sino asegurar la garantía de los derechos de los trabajadores en el Ecuador.

Pero, el tratar de comprender a esta “Despersonalización del Empleador” resulta un poco difícil, es más en el estudio antes mencionado no se profundiza el tema. En este sentido, es pertinente empezar acuñando temas principales del derecho laboral, en relación a la libertad empresarial, derechos de los empleadores, la naturaleza de la relación laboral, los derechos de los trabajadores y otras instituciones y principios propios de esta rama del derecho, con la finalidad de facilitar la comprensión y aplicación de esta figura jurídica sujeta a investigación, en base a la doctrina y la jurisprudencia internacional.

2.1.3 Libertad Empresarial

Inicialmente debemos definir a la Libertad empresarial, como aquel derecho que en su ejercicio permite la creación de fuentes económicas; desde la perspectiva del autor Blancas Bustamante (2013) esta libertad constituye el reconocimiento de los derechos

económicos de los particulares; lo cual representa las “facultades del empresario o emprendedor de crear; una unidad económica” (p. 103). Lo cual se reafirmaría en el contexto ecuatoriano con el postulado normativo del artículo 283 de la CRE que determina “como formas que componen al sistema económico nacional a las diversas formas de organización que comprenden las diversas actividades productivas”, en concordancia con el contenido del artículo 319 de la norma *ibidem*.

Ampliando este concepto; Blancas Bustamante menciona que esta libertad permite que un emprendedor u empresario pueda;

(...) emprender, es decir fundar libremente una empresa y competir en el mercado de bienes y servicios; así mismo; incluye la libertad de organización en donde se comprende aspectos como las formas, el nombre de la empresa y cuestiones netamente direccionales y, por último, la libertad de ejercicio de la actividad (...) (Blancas Bustamante, 2013, p. 104)

Entonces esta capacidad o libertad de crear unidades económicas, llámense empresas, busca en primer lugar, generar una fuente de ingresos para el particular (empresario o emprendedor), pero con una visión o un rol social que comprendería la creación de fuentes de empleo. En la cual el empresario está facultado de ejercer libremente todas aquellas actividades de dirección, organización, reestructuración, ampliación y demás en aras de mantener sus intereses, ya que, el objetivo primordial de las empresas es constituirse como referentes económicos, siendo estables en el tiempo y competitivos en el mercado de bienes y servicios.

En este sentido, es importante para la investigación analizar la libertad de organización, ya que, según Blancas Bustamante (2013) esta comprende “la contratación de trabajadores, las políticas del personal y en general lo relacionado con la administración de esta relación laboral” (p. 105). De modo que; esta libertad no es absoluta, ya que, está supeditada a límites, los cuales permiten, por un lado; ejercer todas aquellas funciones propias del empleador inherentes al giro del negocio; sin meterse o apropiarse de los derechos inherentes a la parte trabajadora que son la fuerza productiva empresarial. Desde esta perspectiva, tenemos el primer acercamiento al objeto de nuestra investigación; ya que, la libertad empresarial se limita, por algo que el autor Blancas Bustamante (2013) en la página 110 refiere, es el alcance de los derechos laborales.

Pero, ¿desde cuándo la libertad empresarial se limita por estos derechos laborales? Respuesta que se da en aplicación de los preceptos doctrinales como la naturaleza de la relación laboral.

2.1.4 Naturaleza de la Relación Laboral

Según autores como Llerena y Molina (2022) esta mencionada naturaleza se origina en el contrato de trabajo en donde queda plasmada las condiciones de la prestación de un servicio lícito y personal; en el cual dos partes fundamentales “el trabajador y el empleador, acuerdan circunstancias tanto de origen, como de fin; es decir que entre estas dos personas girará la naturaleza de la relación de dependencia” (p. 8). Así mismo; es importante mencionar que la relación laboral se rige a los preceptos tanto constitucionales, como legales que serán abordados en el marco legal de esta investigación; los cuales predisponen tanto; derechos, como obligaciones para las partes que suscriben este contrato y que por las características del derecho laboral deben perdurar inmutables (salvo el reconocimiento de nuevas mejoras) en el tiempo.

2.1.5 Contrato de trabajo

El contrato de trabajo según Bonilla comprende “un convenio mediante el cual se plasma las voluntades; de un trabajador a cumplir determina actividad lícita y personal; bajo la dependencia de un empleador a cambio de un estipendio económico” (2019, p. 52). Denotando principalmente que este contrato no solo se debe realizar en base a la normativa laboral vigente; sea esta Constitución y Código de Trabajo, sino que, además, plasma características personalísimas para el cumplimiento de la actividad laboral objeto de la contratación; dejando claro que esta característica incluirá solo al trabajador y que fruto de este acto se genera una relación de dependencia mediante la cual se atribuye derechos y obligaciones a las partes.

Por otra parte, el autor Fernández (2014) señala que; al referirnos a este convenio jurídico laboral en materia empresarial “nos encontramos con un mecanismo que forma un vínculo entre el empresario y el trabajador” (p.359). Es decir, el empresario, emprendedor o socio, es a quien se le atribuye funciones como las de crear una fuente de empleabilidad, la cual nace de necesidad de satisfacer la razón u objeto social por la que se creó la unidad económica y que a pesar que estas sociedades sean lideradas por un representante legal, este es únicamente un elemento humano más de la empresa, el que

puede o no formar parte de los empresarios que dieron vida al empleador jurídico (persona jurídica para la cual se va a desarrollar la actividad de prestación de servicios).

2.1.6 Características del contrato de trabajo

- El contrato de trabajo es “Personal” pero esta característica cubre únicamente a la persona que va a prestar ya sea; su intelecto o su fuerza física para el cumplimiento de la actividad objeto de la contratación; en este sentido; Bonilla (2019), refiere que; “el trabajador siempre será una persona natural y este es el encargado de ejecutar la obra” (p. 53).
- Así mismo; el contrato de trabajo se caracteriza por ser “bilateral y conmutativo” debido a que su ratificación atribuye a las partes derechos y obligaciones; mismas que deben ser cumplidas en igualdad de condiciones y estarán protegidas por el derecho laboral.
- Este acto contractual se caracteriza por ser “Oneroso; ya que; las partes producirán rédito económico de manera recíproca” (2019, p. 53). Debido a que los trabajadores son la fuerza productiva de la empresa y en base a ellos se podrá lograr el fin para la cual fue creada y, por otra parte, el empleador está obligado a pagar una remuneración por la prestación de servicios.
- Así mismo, será de “tracto sucesivo” (Bonilla, 2019, p. 53). Mismo que se perfecciona con la aceptación voluntaria de las partes, la cual perdurará en el tiempo; es decir que tendrá la característica de ser indefinido a no ser que se termine por las causas establecidas en la ley; ya que; parte de la base que más adelante entenderemos como el principio de continuidad.

2.1.7 Importancia de analizar los conceptos de Empresa, Empleador y Trabajador

Al topar el tema del contrato de trabajo evidenciamos que para darse la relación laboral deben existir dos partes fundamentales; una de ellas es el empleador y la otra un trabajador; los cuales tienen por su puesto diferencias en sus obligaciones y derechos; ahora bien; en cuanto al ámbito de la investigación se habló anteriormente de la libertad empresarial; y todo toma sentido cuando los reunimos y lo analizamos desde el enfoque de la despersonalización; ya que; si bien la libertad empresarial permite crear unidades económicas; esto no quiere decir que empresa o unidad económica sea igual que empleador.

En nuestra legislación no se hace esta diferenciación entre empresa y empleador y a groso modo se dice que puede ser un empleador una persona natural o jurídica y en el caso del trabajador por lógica este se entendería solo como una persona natural. En este sentido analicemos los conceptos de estos sujetos; para poder comprender fácilmente de que se trata el objeto de estudio:

2.1.8 Empresa

La empresa según los autores Soriano, García y Torrents (2015) se define como aquella “unidad económica de producción cuyo objetivo, es crear o aumentar la utilidad de los bienes” (p. 11). Si bien este concepto entiende claramente lo que es la empresa, debemos mencionar que está compuesta por elementos básicos los cuales serían; la infraestructura, la fuerza de trabajo, los directivos; entre otros elementos más. Que persigue objetivos; como la rentabilidad, el crecimiento económico; la estabilidad y continuidad en el tiempo, sin dejar de lado el fin social. Fin que se traduce en brindar un aporte económico a la sociedad, ya sea por medio de la promoción de empleo o a su vez por el pago de impuesto y la responsabilidad social que están obligadas a cumplir.

Por su parte, el autor (Molina, 2021) menciona que el Código de Trabajo Chileno establece un concepto de empresa, a diferencia de nuestro código laboral ecuatoriano en el cual estos aspectos no son visibilizados; en este sentido acuñemos esta definición, la cual refiere que; “es toda organización que comprende medios personales, materiales e inmateriales, bajo la dirección de un empleador, que busca alcanzar objetivos económicos, sociales, etc. Caracterizada por poseer una individualización determinada legalmente” (p.7). En donde, esta unidad posee como característica fundamental una razón social, la cual por aspectos de la libertad empresarial se podrá reestructurar, en donde el empleador es parte del capital humano y más no el elemento esencial de la empresa.

2.1.9 Elementos de la empresa

Las unidades económicas están integradas por varios elementos los cuales son según el autor Soriano Llobera, García Pellicer y Torrents Arevalo (2015) los siguientes:

- Bienes Económicos
- Grupo Humano (p. 15).

Los bienes económicos son todos aquellos elementos que sirven para la producción del bien o servicio que la empresa brinda; aquí se puede incorporar la

maquinaria, la infraestructura etc. En cuanto al elemento humano; este se compondrá por “propietarios del capital o socios; los directivos; y los trabajadores” (2015, p. 15).

2.1.10 Empleador

Para el autor Ubillús Bracamonte (2011) el empleador se define como aquella persona que; “ostenta el poder de dirección y tiene la capacidad de contratar y dirigir a la fuerza de trabajo” (p. 8). Complementando este concepto Bonilla (2019) refiere que particularmente el empleador puede ser “una persona natural o jurídica” (p. 55). Y que, en el caso de esta última, si bien la empresa (los socios) son quienes crean las plazas laborales para poder ejercer su fin social, quien ejerce esta potestad de empleador es el representante legal, de modo que; ante estos sujetos se desempeñará la relación de dependencia por la prestación del servicio o ejecución de la obra.

Por su parte, los autores Llerena & Molina (2022) acuñan la definición de empleador que Bonilla (2019) en su obra proporciona, mencionando que; “ya sea una persona natural o jurídica” (p. 11). Es quien conforma el elemento humano de la unidad económica a quien se le atribuye la responsabilidad de haber creado una relación laboral, ya que, este posee no solo la capacidad de ejecutar y administrar todos los actos empresariales, sino además deberá “proporcionar, administrar y organizar el cumplimiento de la actividad laboral” (p. 11). En definitiva, en esta investigación el empleador será aquella persona jurídica que ha sido constituida bajo las normas del derecho ecuatoriano y que vigentemente ejerce una actividad social, la cual permite emplear a trabajadores como parte del capital humano y que estas pueden o no ser conformada por varios socios, pero que necesariamente quien ejerza la representación; será el representante legal, quien puede tener o no la calidad de socio.

2.1.11 Trabajador

Por su parte, el autor Bonilla (2019) menciona que “el trabajador o empleado de darse el caso; es quien realiza la prestación de un servicio; sea aportando con su capacidad intelectual o física a la ejecución de la obra” (p. 55). Es decir; que esta persona natural; prestará su servicio de manera personal a cambio de una compensación económica y que estará sujeto a las direcciones del empleador. Así mismo, para el autor HUANCA (2014) los trabajadores pueden ser definidos como; “la persona humana que brinda su capacidad productiva al servicio de un empleador, de manera remunerada, subordinada y de carácter personalísimo” (p. 3). Denotando como característica primordial de la relación del trabajo

que se va a desempeñar bajo relación de dependencia de manera personal e intransferible, es decir que otra persona no podrá sustituir a menos que sea por causa de enfermedad o maternidad por un periodo corto de tiempo al trabajador en el cumplimiento de las obligaciones.

2.1.13 ¿Quién ejerce la titularidad empresarial?

Una vez que se ha analizado los conceptos de empresa y empresario (empleador) podemos afirmar que; a pesar de que la ejecución del contrato laboral (en el ámbito empresarial) sea tripartita, es decir; “empresa, empresario (empleador) y trabajador”, siendo el empleador “quien crea la unidad económica y fruto de esta actividad las plazas de trabajo; sin embargo, la empresa es el objeto en donde se ejecuta los medios de producción y la actividad de prestación de servicios del trabajador” (Herrera Vergara & Camacho Ramírez, 2019, p. 157).

En este sentido, quien ejerce la titularidad empresarial a diferencia de lo que se creería que es el representante legal, evidenciamos que no es así, ya que; “esta titularidad es ejercida por el empresario que contrata al trabajador, es decir por los socios” (Encabo, 2019, p. 21). Y esto tiene sentido, ya que, el autor corporativo Empresa Actual.com menciona que esta titularidad es una facultad que privativamente les corresponde a los socios; ya que; “esta titularidad real se desprende de la capacidad de dirección, de control y decisión en la gestión empresarial; ejercida por las personas naturales que forman parte de los socios de la unidad económica” (Empresa actual.com, 2022, p. 4).

2.1.14 Motivos Principales para darse la reestructuración empresarial

Anteriormente al analizar el concepto de empleador se topó de manera escueta una característica empresarial, la cual es la titularidad; que previo a estudiar los fenómenos que suponen una trasgresión a los derechos laborales es pertinente entender. En este sentido; el autor Penalva (2016) señala que la titularidad “comprende una cualidad, capacidad o derecho relacionado con la gestión y la dirección, bajo la cual se desarrollan los medios de producción y el talento humano utilizado en materializar el objeto social de la empresa” (pp. 117-118). De modo que, esta titularidad resulta transmisible por medio de varios actos jurídicos. Actos que generalmente se van a dar en busca de una reestructuración de la unidad económica para cumplir satisfactoriamente sus objetivos de creación.

Reestructuración que atiende a una necesidad propia de la libertad empresarial, ya que; como el autor Toyama (2015) menciona que; “constantemente se busca generar mayores ganancias para los accionistas; así como, mantenerse competentes en los mercados de bienes o servicios, mejorando su capacidad productiva y además adoptando todas las medidas o ajustes que permitan materializar su fin social” (p. 3). Estos fenómenos principalmente son la sucesión; la transmisión; la novación por causa de la transmisión y dentro de este marco de cambio de titularidad aquellos actos que no se constituyen en la voluntad del empleador como son; su muerte y la declaratoria de incapacidad permanente.

2.1.15 Definición de la transmisión de empresarial

Para el autor Medina (2016) la transmisión empresarial surge “como una figura que contiene ya sea actos societarios o civiles, mediante la cual se cambia la titularidad de la empresa” (p. 2). A su vez, Arce (2013) señala que con esta transmisión se da “únicamente un traspaso de la unidad económica social, manteniendo su autonomía para actuar y seguir cumpliendo su función social” (p. 142). De modo que; evidenciamos como característica principal de este acto jurídico, que los elementos que conforman la empresa no es lo que se transmite; si no más bien, su titularidad; la cual es ejercida en el caso de la persona jurídicas por su representante legal y en el caso de las Pymes y economías familiares (sociedades unipersonales) por su titular (emprendedor).

Pero esta transmisión se puede dar por actos tanto entre vivos, así como mortis causa, es por eso que analizaremos actos como; la compra venta, así como la novación, mismos que comprenden una sucesión de obligaciones; y en el caso de los actos mortis causa una sucesión propiamente dicha y definida en términos civiles que se origina por la muerte del titular empresarial. En este sentido, el autor Toyama (2015) señala que; “al consolidarse la transmitir, se genera una sucesión de empresarios y no de empresa” (p. 6). Traslado los derechos de dirección, reestructuración, así como de operaciones del antiguo empresario al nuevo.

Toyama (2015) menciona que; “al transmitir una empresa se sustituye al titular, transfiriéndoles los bienes y las personas involucradas en tal unidad; dándose una reestructuración empresarial” (p. 7). Por ende, este derecho de explotación (refiriéndonos a las operaciones propias de la razón social) serán efectuados por medio del nuevo empresario, pero que para materializarse como tal este negocio jurídico deberá contener dos elementos esenciales; sean estos objetivos o subjetivos. Elementos que han sido

constituidos por La suprema Corte Española y sirven como referencia jurisprudencial para este estudio.

2.1.16 El Elemento Objetivo de la Transmisión Empresarial

De manera general, este elemento corresponde a la transferencia de la unidad empresa, pero el autor Medina (2016) señala que; “esta transmisión corresponde a un cambio de titularidad en el cual la unidad económica compuesta de varios elementos, sean estos trabajo y capital tienen una autonomía suficiente para poder seguir ejerciendo su función social” (p. 3). Dada esta circunstancia; comprenderemos que la unidad económica es autónoma y no guarda relación en cuanto a su explotación con el empleador (empresario), ya que, este solo forma parte de su elemento humano, debido a que, sin este puede seguir siendo productiva.

Este elemento objetivo implica que el cesionario de esta transmisión empresarial pueda seguir ejerciendo el fin social, ya que; “todos los elementos del negocio, son suficientes y permiten ejercer la actividad empresarial” (Toyama, 2015, p. 8). Siendo transmisible, ya sea, en parte o en su totalidad la unidad económica, pero “sin dejar de lado la autonomía productiva, la cual permite realizar las actividades de forma autónoma, independiente y autosuficiente” (Medina, 2016, p. 3). No siendo esencial para el desarrollo de la actividad laboral, la presencia de uno de los elementos humanos en este caso el empleador durante un corto periodo de tiempo, en el que se arreglarán todas las cuestiones que surjan fruto de la transmisión empresarial.

2.1.17 El Elemento subjetivo de la Transmisión Empresarial

Para el autor Toyama (2015) este elemento subjetivo de la transmisión de empresa comprende; “un alcance que define todo este fenómeno de reestructuración” (p. 8). Ya que, al traspasar el dominio de una empresa de un socio o varios socios a otros empresarios; se da la sucesión de manera directa todas aquellas obligaciones empresariales constituidas hasta la fecha en la unidad económica. Así mismo, para el autor García (2020) este elemento subjetivo representa; “la transferencia directa o de tracto sucesivo, del antiguo propietario al nuevo adquirente de la titularidad de la empresa” (p. 23). Es decir, que, si no existiera ni un elemento objetivo, que es lo que se transmite, ni un elemento subjetivo que representa la sucesión de obligaciones en la transmisión empresarial no se podría materializar este acto jurídico societario.

Siendo necesario que en este estudio se haya analizado estos elementos, ya que, al existir trabajadores de por medio se debe observar en que circunstancia se da la transmisión empresarial y qué ésta al haberse dado en el elemento subjetivo podemos decir a groso modo que; la relación laboral va a permanecer inmutable, ya que, por darse el cambio de titularidad de la unidad económica autónoma que es el elemento objetivo de la empresa; aún se puede seguir ejecutando; la razón o actividad social de la mismas y por ende, el desarrollo de la actividad laboral, pues quien sucede en términos societarios al antiguo empresario deberá hacerse cargo de todas las obligaciones que la unidad económica mantenga vigentes y pendientes.

2.1.18 Actos inter vivos y mortis causa que permiten consolidar la transmisión empresarial.

2.1.18.1 Transmisión Inter Vivos

2.1.18.1.1 Compra venta de Acciones.

Para el autor Sebastián del Río (2019) esta compraventa de acciones representa “la adquisición de la totalidad de acciones o a su vez de su gran mayoría, pasando la titularidad de los antiguos socios a los nuevos compradores” (p. 20). Es decir que por medio de la compraventa de la totalidad de las participaciones sociales se llega a mantener la mayoría de los elementos de la unidad económica, ya que, solo se subroga la potestad de dirección, organización y producción. A esto los autores Navarro, Piñas, & Guaman (2017) se define como; “un cambio de titularidad patrimonial; en donde prácticamente los activos de las sociedades y sus acciones pasan a manos de nuevos cesionarios” (p. 9).

2.1.18.1.2 Fusión de empresas

La fusión de empresas comprende un acto societario mediante el cual dos empresas distintas se unen, tal como señala el autor Sebastián del Río (2019); “se consolida esta operación societaria; cuando se transmite los elementos patrimoniales de una empresa a otra; es decir la una ópera como empresa absorbente y la otra como una empresa absorbida, consolidándose así una sola unidad económica” (p. 14). Por su parte, el autor Toyama (2015) señala que en la fusión por absorción; “la empresa que tiene la calidad de absorbente es la única que seguirá existiendo” (p. 9). Y que se consolida la transmisión inter vivos al tener que esta empresa encargarse de todas las obligaciones que la empresa absorbida tuvo hasta el momento de originarse este acto.

2.1.18.1.3 Cambios de titularidad inter vivos por incapacidad permanente del empleador.

Cuando el accionista de una empresa unipersonales como es el caso del Ecuador la Sociedad de Acciones Simplificadas, es considerado incapaz de seguir ejerciendo sus funciones de dirección, administración y demás en la unidad económica por cualquier incapacidad permanente que la ley haya determinado o se retira por su edad, se puede producir una transmisión de la titularidad, así lo recalca los autores Navarro Cejas, Piñas, & Guaman (2017) señalando que; “ya sea, por incapacidad del empresario o por jubilación del mismo; al haber quien continúe con la explotación del negocio, se puede transmitir estas funciones a otra u otras personas; por los actos jurídicos antes dispuestos” (p. 9). En el caso de la incapacidad que no sea por la jubilación del patrono; no se podrían efectuar este cambio por compra venta o fusión, sino que podría darse un efecto subrogatorio en el que el representante legal o a su vez los llamados a suceder ejerzan estas funciones de administración y esto lo recalca el Código de Trabajo Ecuatoriano en la parte final del inciso cuarto del artículo 169.

2.1.18.2 Transmisión Mortis Causa

Para los autores Martínez & Herrero (2012) se da una transmisión de la titularidad empresarial cuando “el empleador ha fallecido y este ha sido el único socio de la unidad económica, aquí los herederos llamados a suceder civilmente, van a suceder la titularidad empresarial, por ende, todas las obligaciones laborales” (p. 730). Por su parte, los autores Navarro Cejas, Piñas, & Guaman (2017) menciona que en la transmisión mortis causa “la unidad económica, con todo lo necesario para desarrollar el objeto social de su creación se traspasa directamente al patrimonio del heredero” (p. 9). Y que, si bien los Códigos Laborales reconocen el derecho que comprende la libertad empresarial de disolver la empresa adquirida, siempre se debe observar las garantías de los derechos de los trabajadores.

2.1.19 Sucesión de las empresas

La sucesión de empresas denominado así por la doctrina, se define como aquella subrogación; es decir, “es el traspaso del cedente al cesionario de todas las obligaciones que la unidad económica haya adquirido, como consecuencia de la modificación en la titularidad empresarial” (Molina, 2021, p. 11). Y no solo en el campo laboral, sino en el campo Tributario, como el autor Penalva (2016) señala. Siendo la sucesión el resultado jurídico que deviene de la ejecución de los actos societarios inter vivos o mortis causa;

en donde “el cambio de titularidad, no implica el desconocimiento de lo pactado y de las obligaciones adquiridas, pues estas se van a traspasar al nuevo adquirente sin mediar cambio o disminución alguna y deberán cumplirse expresamente” (Navarro Cejas, Piñas, & Guaman, 2017, p. 7).

2.1.20 La novación empresarial en los contratos de trabajo

Al empezar con la ejecución de la razón social de la unidad económica el nuevo empleador, los contratos de trabajo que fueron firmados y se perfeccionaron en el tiempo bajo la dependencia del cedente, se traspasaron al cedente dándose ya una novación en la parte humana contractual (empleador), siendo entendida a esta institución jurídica como aquella que permite; “sustituir al titular de la relación laboral, extinguiendo la antigua y creando una nueva relación laboral obligatoria” (Molina, 2021, p. 16). Siendo trascendental que se observen los derechos de los trabajadores como un límite a las libertades empresariales, de modo que; “al darse el cambio de la titularidad opera una novación subjetiva, ya que, el nuevo adquirente asume la condición de empleador” (YÁÑEZ OJEDA, 2014, p. 34).

2.1.21 Principios del Derecho al trabajo trasgredidos ante los cambios de titularidad empresarial.

Los principios como la continuidad y la estabilidad laboral se ven trasgredidos en el Ecuador, al no reconocer la normativa laboral la sucesión empresarial, misma que se da al momento de transmitirse o cambiarse la titularidad empresarial por los actos antes mencionados, además cabe recalcar que el principio de la Despersonalización del empleador, engloba esta sucesión empresarial y que al no estar normado presupone una trasgresión a los derechos de los trabajadores. En este sentido los autores Llerena Miranda & Molina Torres (2022) señalan que; “al darse estos cambios de titularidad en la unidad económica sin previo aviso el nuevo empleador podrá prescindir de los trabajadores y que la trasgresión se da al momento de querer hacer cumplir los derechos y las obligaciones” (p. 4).

2.1.22 La Estabilidad Laboral

Para autores como Bonilla (2019) la estabilidad laboral es entendida como ese principio por medio del cual se asegura la permanencia del trabajador en su actividad laboral por un tiempo prolongado “ya que esta es la principal y única fuente de ingreso económicos” (p.39). Lo cual concuerda con la naturaleza contractual de este derecho;

puesto que; la característica de Tracto Sucesivo, permite que todo lo acordado por el empleador y el trabajador perdure en el tiempo y puedan ser exigidos por las partes el cumplimiento de las condiciones ahí establecidas; así como de los derechos y obligaciones que la ley determina.

Así mismo; el autor Viteri Llanga (2006) al hablar de la estabilidad menciona que; el derecho del trabajo se centra en la fuera productiva; la cual debe ser permanente y por ende garantizarse por medio del principio de continuidad; radicando su importancia en; “la obligación recíproca del empleador de no privarle de su fuente de sustento sin que medie causas legales que lo justifiquen” (p. 14). Es decir; que el principio de estabilidad permite que las condiciones laborales sean idóneas para el desarrollo de la actividad productiva, la cual beneficia tanto al empleador como al trabajador.

2.1.23 Principio de continuidad

El principio de continuidad según lo manifestado por el autor Medina,(2016) permite que subsista la relación laboral; por ende; que el trabajador se mantenga en su puesto de trabajo por un tiempo indefinido; en relación a nuestro tema de estudio este principio nos permite entender que “La vigencia del contrato laboral no se va a interrumpir por la transmisión de la empresa” (p. 5). Ya que esta condición; solo afecta al sujeto que proporciona la fuente de trabajo, conservándose las demás condiciones tal y como fueron estipuladas en el contrato inicial por medio de dos vías; las cuales son la continuidad y la despersonalización del empleador, mismas que permiten que la característica de tracto sucesiva se haga efectivas; al igual que la estabilidad laboral de los trabajadores.

2.1.24 Carácter Tuitivo del derecho al trabajo

Una vez que se ha marcado el inicio de la relación de dependencia empiezan a operar diversos principios del derecho laboral; entre los cuales está el principio o el carácter tuitivo; el cual es entendido según autores como; Diazgranados, Vallecilla y Perafán del Campo (2018) “aquél que tutela o brinda protección jurídica a los trabajadores; ante situaciones que menoscaben sus derechos, y se puede entender de dos dimensiones; una desde la perspectiva del principio indubio pro operario y desde la perspectiva de la favorabilidad” (p. 23).

De modo que; ante la presencia de situaciones como; la novación por la transmisión; la incapacidad permanente o la muerte del empleador; que ponen en peligro

la estabilidad laboral y la continuidad de los trabajadores, el Estado por medio de los órganos jurisdiccionales o administrativos competentes en materia de trabajo deberá proteger las libertades; y las condiciones mínimas de ejercicio de sus derechos, los cuales constituyen un deber social que enmarca circunstancias como el progreso y el crecimiento económico.

2.1.25 Que es la despersonalización del empleador

Al analizar esta institución jurídica muy poco estudiada en el derecho laboral ecuatoriano es importante partir determinando la situación de los trabajadores al momento de darse el cambio de la titularidad empresarial, determinan que se hallan en un proceso de incertidumbre, ya que, no comprende si la novación subjetiva va abrir paso a un serie de despidos, es así que se afectaría a la estabilidad, la tranquilidad y seguridad que tienen los trabajadores de seguir desempeñando su actividad laboral; así mismo, en los caso en que el cesionario quiera dar por terminados la relación laboral, se estaría transgrediendo el principio de continuidad y esto tiene un enfoque procesalista, ya que, también se engloban aquellas obligaciones pendientes del antiguo empresario y su legitimación para poder hacerlas efectivas, Llerena Miranda & Molina Torres (2022) señala que; “estos actos generan indefensión al trabajador al no haber normativa legal que entienda la sucesión de la titularidad empresarial y la despersonalización del empleador” (p. 4).

Comúnmente la despersonalización es entendida como; “un modo por el cual se le quita los atribuciones y características a una persona sobre una relación existente” Real Academia Española. De modo que, esta figura comprende un mecanismo mediante el cual las cualidades y obligaciones que una persona tenía pueden subrogarse a otro, siendo este último el encargado de seguir dando cumplimiento a lo establecido en este acto o relación. Para el autor Huanca, (2014) en el ámbito laboral se define a esta institución como; “la figura jurídica que opera luego de darse el cambio de titularidad empresarial, en donde por la sucesión de obligaciones, el nuevo empresario no podrá desconocer los derechos de los trabajadores” (p. 4).

Es decir que la Despersonalización de un empleador; comprende que este es el empresario que dio vida a la unidad económica y que si bien, la titularidad de esta puede cambiarse por cualquier acto; las obligaciones contraídas se suceden al nuevo adquirente, quien no tiene la capacidad legal de renunciar a estas o menoscabar el goce y ejercicio de los derechos, en el caso laboral de los trabajadores, formándose como un mecanismo que

brinda tanto estabilidad laboral y asegura la continuidad de estos en su puesto de trabajo de manera indefinida y en las condiciones establecidas inicialmente en los contratos de trabajo.

Por su parte, el autor Fernández Silva (2018) recalca que por medio de la aplicación de esta figura; “se comprende que los derechos laborales tienen un rango de protección constitucional y deben prevalecer a la del patrimonio del empresario, de modo que cualquier alteración a su estructura no afecte estos derechos” (p. 110). Denotando que; la sucesión empresarial de obligaciones por medio de la despersonalización implica entender que cada uno de los elementos que conforman la empresa son independientes y siempre y cuando los cambios a estas no alteren la capacidad de seguir ejerciendo la explotación económica, los derechos de los trabajadores no tendrán que verse menoscabados en su goce y ejercicio.

Así mismo, Llerena Miranda & Molina Torres (2022) determina que esta figura permite comprender qué; “la empresa es un todo universal y es algo lógico, ya que, necesita de varios elementos para su conformación, y que los elementos constitutivos podrán cambiarse, pero la unidad va a mantenerse inalterable” (p. 15). Haciendo alusión a que siempre y cuando los elementos necesarios para continuar con el giro del negocio sean suficientes, los cambios de organización podrán darse sin influir en el desarrollo y continuidad de la relación laboral, claro esta que, si la titularidad se cambia, se novará el empleador de este contrato de trabajo, pero las responsabilidades son las mismas y bajo el principio de irrenunciabilidad no podrán ser desestimadas.

En este sentido la despersonalización implica que el cambio de titularidad empresarial por cualquier motivo legal; “no debe afectar los derechos de los terceros, es decir de las personas que laboran bajo la relación de dependencia de esta unidad económica, conformada por los socios cedentes” (Huanca, 2014, p. 5). Garantizándose por medio de esta, el cumplimiento del principio de continuidad laboral, tal como el autor Medina (2016) reconoce; “se debe tutelar que el trabajador siga teniendo una fuente de ingresos económicos de manera indefinida y que las condiciones en las que desarrolle esta actividad sean tal como se estipulo en el contrato inicial, salvo el reconocimiento de nuevas mejoras” (p. 5).

Así mismo, el autor HUANCA (2014) reconoce que uno los principios que opera en el Derecho laboral es el Tuitivo o protector, mismo que obliga al Estado a prever y

tutelar todas aquellas circunstancias que puedan resultar perjudiciales a los derechos del trabajador, siendo imperante la aplicación de la “despersonalización del empleador en los casos de cambio de titularidad empresarial; para que las obligaciones adquiridas por el nuevo socio o empresario de la unidad económica sean garantizadas eficazmente” (p. 1). En este sentido la doctrina es clara y determina que si bien, en países como el Ecuador y otros latinoamericanos no sea una figura jurídica tan reconocida, implica la materialización de los deberes del estado en relación a los derechos laborales, ya que por medio de esta se protegerá efectivamente los derechos de los trabajadores tanto en la vía judicial, como en la vía administrativa.

Pues al desconocer la existencia de esta figura jurídica en el sistema normativo ecuatoriano, se ha transgredidos los derechos de los trabajadores ya mencionados, pero también al momento de tutelares efectivamente bajo las vías judiciales; tal como el autor Fernández Silva (2018) reconoce al transferirse la titularidad de la empresa y no existir la despersonalización del empleador, “las obligaciones pendientes que el antiguo empresario tenía con este, no podrán ser cumplidas, ya que, no existe mecanismo persecutorio para responsabilizar a los empleadores que adeudaban estas obligaciones” (p. 94). Algo que verdaderamente sucede, ya que, el empleador no está obligado a informar sobre el cambio de titularidad empresarial a los trabajadores y al haberse dado ya esta sucesión empresarial e interponer reclamo alguno, se alegará la falta de legitimación del antiguo dueño al presentarse el acto mediante el cual se transmitió esta titularidad.

De igual forma, los autores Llerena Miranda & Molina Torres (2022) reafirman este comentario, haciendo alusión a que la inexistencia de esta figura jurídica deja en la indefensión a los sujetos más vulnerables de la relación laboral y que se está desnaturalizando el carácter tuitivo de este derecho, ya que; “no existe respuesta normativa alguna para que los trabajadores puedan demandar el cumplimiento de las obligaciones laborales pendientes” (p. 4). Ya que, el trabajador tendrá que perseguir a todos los empresarios, tanto antiguos como nuevos para poder hacer cumplir sus derechos, algo que resultaría más fácil con la despersonalización, ya que esta entiende que la responsabilidad compartida es del siguiente modo; el cedente se hará cargo de las obligaciones laborales pendientes y el cesionario se hará cargo de las nuevas obligaciones que surjan desde el momento en que sucedió la titularidad empresarial.

2.2 Marco Legal

2.2.1 Derecho al Trabajo

El artículo 33 de la Constitución de la república del Ecuador determina qué; “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía” (Asamblea Constituyente , 2008). De modo que; el trabajo comprende el eje principal para el desarrollo no solo personal, sino también colectivo, ya que este al tener una función social busca que las personas, su familia y los grupos sociales tengan una vida decorosa, logrando así reducir la pobreza y la desigualdad, por esto, este derecho es un eje central de toda política económica.

Así mismo, hay que recalcar que el derecho al trabajo se fundamenta en la aplicación de principios para lograr ese alcance constitucional, tanto de goce y protección, es por eso que el artículo 326 de la supra norma ecuatoriana específicamente en el numeral 2 ha determinado que; “los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (Asamblea Constituyente , 2008). Denotando el carácter protector de este derecho al ratificar que todo aquello que no reconozca plenamente los derechos de los trabajadores, así se haya determinado en un contrato no se considerará válido, ya que estos, no tienen la capacidad de desprenderse del goce de estos derechos por su carácter de irrenunciabilidad.

2.2.2 Principio de Irrenunciabilidad

Entendiendo a este principio de irrenunciabilidad como respuesta al carácter tuitivo que es propio del derecho laboral, en donde el Estado deberá proteger oportunamente toda forma en la que se menoscabe el ejercicio de los derechos laborales o a su vez el cumplimiento de las obligaciones pendientes, ya que, como el contenido de la supra norma ecuatoriana determina; “se considera nulos todos aquellos actos en los cuales se haya renunciado al goce de un derecho laboral”. (Código del Trabajo, 2022)

Lo cual se complementa con el principio de intangibilidad, mismo que asegura a los trabajadores mejorar su calidad de vida, en sus estándares económicos, sociales y demás, para permitirle alcanzar esa dignidad humana y que la brecha social de desigualdad existente se reduzca. Es así que la intangibilidad anula todos aquellos acuerdos en los cuales se minimice los derechos laborales adquiridos, de modo que sitúa al trabajador como un sujeto que no puede negociar, ni renunciar a sus derechos, ya que, es el Estado el responsable del cumplimiento de los mismos. (Código del Trabajo, 2022)

2.2.3 Protección Judicial y Administrativa

El derecho del trabajo puede ser tutelado en el Ecuador tanto por la vía administrativa, como por la vía judicial, por ello el artículo 5 del Código de trabajo Vigente determina: como obligación principal de los funcionarios que están relacionados con el ámbito laboral y son quienes protegerán y garantizarán el ejercicio de los derechos de las partes que han ratificado el contrato de trabajo, el brindar de “manera oportuna, eficaz y expedita el debido reconocimiento y ejercicio de estos derechos, observando siempre las disposiciones constitucionales, legales e internacionales que favorezcan a los trabajadores” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2022, pág. 5).

2.2.4 Contrato de Trabajo

Según lo dispuesto en el artículo 8 de la normativa legal vigente, el contrato de trabajo comprende “un convenio en el que una persona se compromete a prestar los servicios lícitos y personales bajo la dependencia de otra” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2022, pág. 8). Siendo este el mecanismo en el cual se desarrollan las principales obligaciones que las partes contrayentes deben cumplir bajo el principio de tracto sucesivo, en donde un trabajador o empleado va a brindar la capacidad productiva a un empleador con la finalidad de obtener un rédito económico a cambio y este empresario se compromete a seguir manteniendo esta relación laboral de manera indefinida, hasta que haya causal suficiente para justificar su culminación.

2.2.5 Conceptos básicos de los intervinientes en la relación laboral

El Código del Trabajo (2022) determinó los conceptos de las personas intervinientes de la relación laboral; siendo así el trabajador una persona natural que presta su capacidad productiva a la explotación económica de una unidad empresarial creada por un empleador, es decir “es el encargado de ejecutar la obra por medio de su capacidad intelectual o de su fuerza física” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2022, pág. 9). Por su parte, el empleador es entendido como; “la persona sea esta natural o a su vez jurídica, para la cual se ejecuta la prestación del servicio, siendo empresario o empleador” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2022, pág. 10). Es decir, el empleador en una unidad económica comprende aquel socio o inversionista que conforman la empresa y que al buscar un medio de explotación económica requieren de mano de obra laboral para poder concretar su fin y que a pesar de que las empresas tienen un representante legal ante quien se consolidan la mayoría de actos de contratación, esto no es sinónimo de que este tenga la potestad de empleador.

2.2.6 Causas de Terminación de la relación laboral

En el desarrollo conceptual de este apartado se ha mencionado que la relación laboral inicia con la suscripción del contrato de trabajo, y se ha mencionado que esta puede cesar por las causas establecidas en la Ley, en este sentido el Código del Trabajo, (2022) en el artículo 169 ha recogido un sinnúmero de causales para que se culmine la prestación de servicios, siendo esta tanto unilaterales, así como de acuerdo entre las partes; ahora bien, el numeral 4 de la ley *ibidem* determina qué; “Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2022, pág. 169).

Es decir que; la relación laboral podrá terminar por causas ajenas a la voluntad del empleador, cuando este haya incurrido en causas de incapacidad, o a su vez fallezca, pero bien; se debe entender que esta titularidad que poseía este empresario no es personal y además puede subrogarse y por ende, este numeral determina que siempre que haya quien continúe con la explotación económica o la razón social de la empresa no habría por darse por terminada la relación laboral, dejando en claro, primero que se puede transmitir la titularidad, luego que existe una sucesión de obligaciones empresariales y finalmente que se puede despersonalizar las características del empleador para que otras personas diferentes a las que ratificaron los contratos de trabajo puedan seguir cumpliéndolo.

2.2.7 Obligaciones en las transmisiones de titularidad sea esta inter vivos o mortis causa

Si bien, el código de Trabajo reconoce que existe actos o situaciones societarias propias que representan la libertad empresarial de las unidades económicas, se hace hincapié en que existe un límite normativo que obliga a; “al cesionario a cumplir con las obligaciones de los contratos del cedente” (Código del Trabajo, 2022, p. 171). De modo que; al sucederse las obligaciones laborales del antiguo dueño de la empresa al nuevo, estas deben permanecer inmutables, a pesar de que se da una novación subjetiva, no tendría justificación legal alguna la afectación al goce de los derechos de la fuerza productiva, ni mucho menos darse por terminado el contrato de trabajo.

Capítulo III: Metodología

3. Método de la investigación

Por la naturaleza del tema de estudio se ha elegido que tenga un enfoque mixto de investigación; es decir el problema será explicado tomando las bondades del método cuantitativo y cualitativo; ya que; esto nos permitirá lograr una mejor comprensión del fenómeno con datos ricos y amplios, partiendo de la revisión exhausta de la doctrina y jurisprudencia laboral.

El ámbito de estudio se sitúa en el fenómeno empresarial del cambio de titular de la relación laboral ya sea; por cesión; incapacidad permanente o muerte del empleador; situación que afecta a los derechos de los trabajadores y que no ha sido prevista en el ordenamiento jurídico ecuatoriano desnaturalizando el carácter tuitivo del derecho laboral, así mismo, la investigación por su naturaleza se ha enmarcado en el tipo básica.

3.1 Tipo de investigación

Según su Alcance.

La investigación iniciará siendo descriptiva; pues se trata de un tema poco estudiado en el Ecuador; del cual no existe ley expresa que prevea esta problemática; mucho menos doctrina relevante; ni jurisprudencia aplicable; buscando mostrar con precisión las principales problemáticas que el cambio de titularidad empresarial acarrearán y como los funcionarios administrativos y judiciales encargados de tutelar los derechos de los trabajadores resolverán esta cuestión.

Así mismo; autores como Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2014) Señalan que “(...) es posible que una investigación se inicie como exploratoria o descriptiva y después llegue a ser correlacional y aun explicativa” (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) (p.129).

Es por ello que se ha adoptado también el alcance explicativo pues se analizarán las diversas teorías doctrinarias y precedentes jurisprudenciales de países industrializados como Perú y Chile, que a groso modo han detectado ciertas variables para resolver esta problemática de inestabilidad laboral y trasgresión al principio de continuidad; aplicando la figura jurídica de la despersonalización del empleador; con la finalidad de situarla con un mecanismo que permita cumplir con las obligaciones laborales.

Según el tipo de datos empleados

Cualicuantitativa: La investigación es cualicuantitativa, ya que se estableció las cualidades propias y se cuantifico las mismas dentro del proceso de la investigación, y desde luego se enfocó la información estadística que corresponde.

Según el Grado de Manipulación de variables

La investigación será no experimental, ya que, no se van a manipular las variables; es decir que las obligaciones laborales que surgen de estos procesos empresariales como la novación; la incapacidad permanente del empleador y la muerte del mismo no son procesos al alcance del investigador para ser modificados o cambiados; por ende, serán estudiados, evaluados y se determinará jurídicamente un mecanismo para el cumplimiento de los mismos.

Según el tipo de inferencia.

Método Inductivo. - Parte de todos los datos particulares que existen para llegar a conclusiones generales a través de la investigación de las Normas Jurídicas de la información doctrinaria y jurisprudencial para concluir con la tabulación de datos utilizando una metodología cuantitativa.

Método Deductivo. - Parte de lo general a lo particular ya que los datos generales nos dan la orientación necesaria para realizar el razonamiento lógico.

Según el Periodo Temporal.

La Investigación será transversal: ya que, se pretende recolectar datos en un solo momento, mismos que serán analizados en un periodo de tiempos específico, logrando describir las variables y analizar su incidencia en el fenómeno dado.

3.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Encuesta. – Se busca una información amplia y de carácter específico por medio de la aplicación de un cuestionario que constará en una hoja de encuesta; por lo cual esta técnica al ser utilizada en un enfoque descriptivo y explicativo nos permitirá describir con precisión las características del fenómeno estudiado, además como el autor (Romo, 1998) Romo (1998) señala que una encuesta en explicativa nos permitirá demostrar la frecuencia con la que ocurre el fenómeno.

Hoja de encuesta. La cual está compuesta por un formulario en la que se establecen los aspectos importantes de la investigación; esta compuestas por preguntas

que reflejan ideas del problema de estudio y su objetivo es recabar información directa y precisa; (Ruiz, 2009)según Ruiz (2009)no se debe recoger información que no se relacione al problema que se evalúa o se investiga.

Cuestionario. - Para los autores Díaz, et al; el cuestionario es “un documento básico para obtener la información que sustente la investigación y estudio” (2013).

Bibliográfico. – Debido a que se analizará los principales aportes doctrinarios y jurisprudenciales recogidos de libros, artículos científicos y ciertos casos judiciales

3.3 Criterio de inclusión y criterio de exclusión

Por el área de conocimiento: Derecho laboral

La encuesta será aplicada a los abogados en libre ejercicio profesional y los funcionarios administrativos de la Inspectoría del Trabajo relacionados con el ámbito de la protección laboral del Cantón Guaranda Provincial de Bolívar.

3.4 Población y muestra

El Universo será 30 personas, al tratarse de una población reducida no es necesario el uso de la fórmula para calcular la muestra, ya que, la encuesta se les aplicará a de la siguiente manera;

Se lo aplicará a todos abogados en libre ejercicio de la Ciudad De Guaranda

Se aplicará a los funcionarios administrativos de la Inspectoría del trabajo de la Provincia de Bolívar.

3.5 Localización geográfica del estudio

El trabajo se desarrollará en la ciudad de Guaranda; provincia de Bolívar

Capítulo IV: Resultados y Discusión

4.1 Resultados de la Investigación Cuantitativa

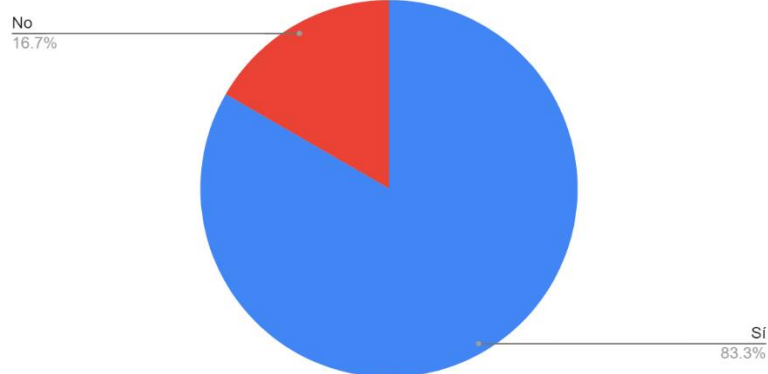
Tabla 1. ¿Considera que el derecho empresarial y el derecho laboral están relacionados?

Número de Encuestado	30
Respuestas Sí	25
Respuesta No	5
Respuestas en Blanco	0
Total	30

Fuente: elaboración Propia del Investigador

Ilustración 1. ¿Considera que el derecho empresarial y el derecho laboral están relacionados?

1. ¿Considera que el derecho empresarial y el derecho laboral están relacionados?



Fuente: Elaboración propia del investigador

Análisis e interpretación

Del total de encuestados el 83,3% correspondiente a 25 personas consideran que el derecho laboral y el derecho empresarial tienen algún tipo de relación, a diferencia del 16,7% que corresponde a 5 encuestados que consideran que esta rama del derecho no tiene ninguna relación con el derecho de empresas.

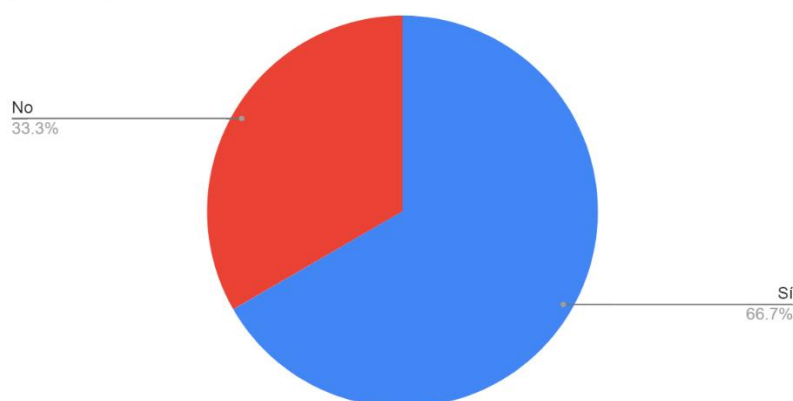
Tabla 2 *¿Considera que las libertades empresariales están limitadas por las garantías de los derechos laborales?*

Número de Encuestado	30
Respuestas Sí	20
Respuesta No	10
Respuestas en Blanco	0
Total	30

Fuente: elaboración propia

Ilustración 2. *¿Considera que las libertades empresariales están limitadas por las garantías de los derechos laborales?*

2. ¿Considera que las libertades empresariales están limitadas por las garantías de los derechos laborales?



Fuente: Elaboración propia del investigador

Análisis e interpretación

El 66,7% del total de encuestados que corresponde a 20 personas considera que las garantías del derecho laboral si limitan el ejercicio de las libertades empresariales, a diferencia de un 33,3% correspondiente a 10 personas que consideran que los derechos empresariales no deben ser limitados por los derechos de los trabajadores.

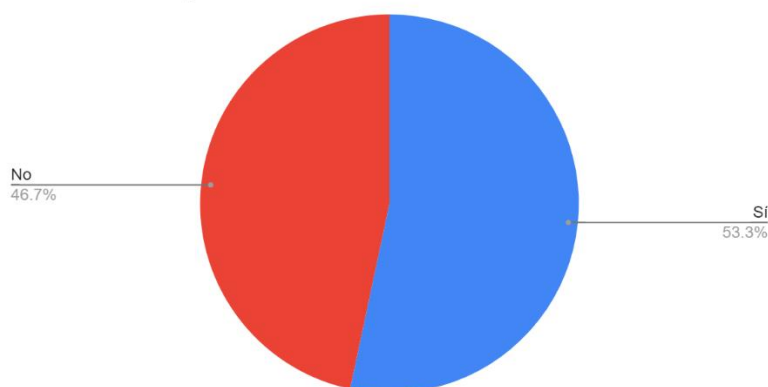
Tabla 3 *¿Conoce cuáles son los elementos que conforman la unidad económica empresarial?*

Número de Encuestado	30
Respuestas Sí	16
Respuesta No	14
Respuestas en Blanco	0
Total	30

Fuente: Elaboración propia del Investigador

Ilustración 3 *¿Conoce cuáles son los elementos que conforman la unidad económica empresarial?*

3. ¿Conoce cuáles son los elementos que conforman la unidad económica empresarial?



Fuente: Elaboración propia del Investigador

Análisis e interpretación

El 53,3% del total de encuestados que corresponde a 16 profesionales del derecho han determinado conocer los elementos que conforman la unidad empresarial, a diferencia de un 46,7% que corresponde a 14 personas del total de encuestados los cuales han mencionado que desconocen estos elementos.

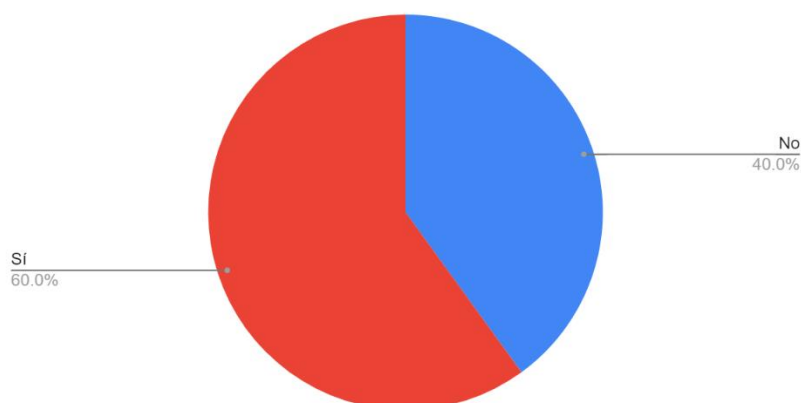
Tabla 4 ¿Considera que la característica de “*intue personae*” de los contratos de trabajo es exclusiva de los trabajadores?

Número de Encuestado	30
Respuestas Sí	18
Respuesta No	12
Respuestas en Blanco	0
Total	30

Fuente: Elaboración propia del Investigador

Ilustración 4 ¿Considera que la característica de “*intue personae*” de los contratos de trabajo es exclusiva de los trabajadores?

4. ¿Considera que la característica de “*intue personae*” de los contratos de trabajo es exclusiva de los trabajadores?



Fuente: elaboración propia del Investigador

Análisis e Interpretación

El 60% del total de los encuestados correspondiente a 18 personas consideran que la característica de “personal” que recoge los contratos de trabajo es exclusiva de los trabajadores, a diferencia del 40% correspondiente a 12 personas que han coincidido en que esta característica también le corresponde al empleador.

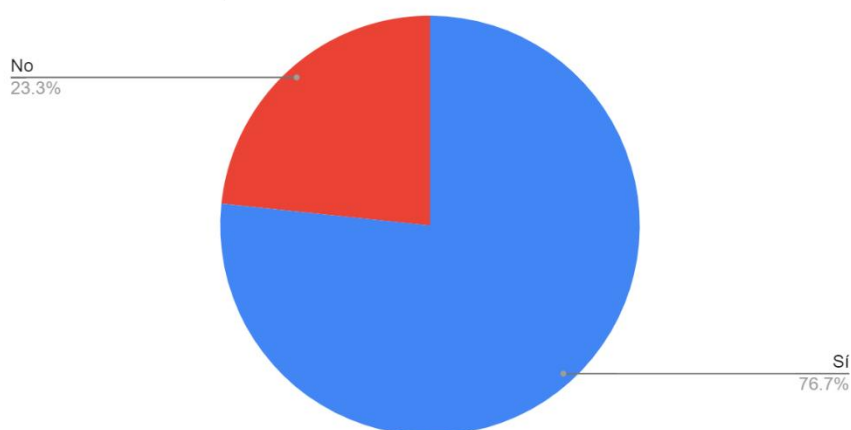
Tabla 5 ¿En el Ecuador se puede dar la sustitución o trasmisión de la titularidad empresarial de las unidades económicas?

Número de Encuestado	30
Respuestas Sí	23
Respuesta No	7
Respuestas en Blanco	0
Total	30

Fuente: Elaboración propia del Investigador

Ilustración 5 ¿En el Ecuador se puede dar la sustitución o trasmisión de la titularidad empresarial de las unidades económicas?

5. ¿En el Ecuador se puede dar la sustitución o trasmisión de la titularidad empresarial de las unidades económicas?



Fuente: Elaboración Propia del Investigador

Análisis e Interpretación

Alrededor del 76,7% de los profesionales encuestados que corresponde a 23 personas han coincidido en que en el Ecuador si se puede dar una transmisión empresarial, así mismo el 23,3% correspondiente a 7 personas han manifestado que este fenómeno no ocurre en nuestro país.

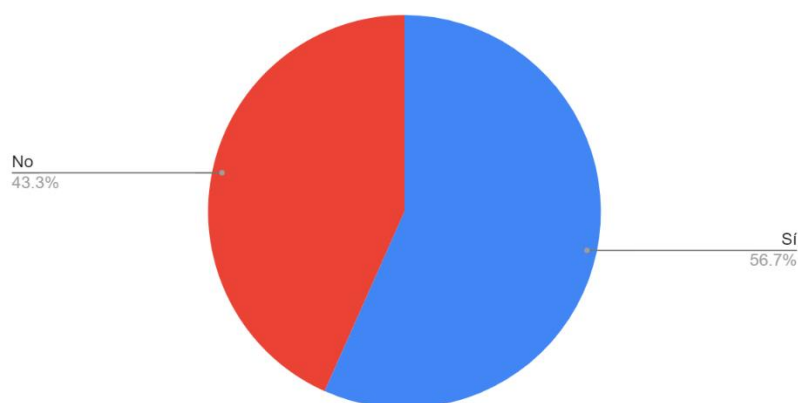
Tabla 6 *¿Considera que la sustitución del empleador por cuestiones de reorganización empresarial afecta a los derechos de los trabajadores?*

Número de Encuestado	30
Respuestas Sí	17
Respuesta No	13
Respuestas en Blanco	0
Total	30

Fuente: Elaboración propia del Investigador

Ilustración 6 *¿Considera que la sustitución del empleador por cuestiones de reorganización empresarial afecta a los derechos de los trabajadores?*

6. ¿Considera que la sustitución del empleador por cuestiones de reorganización empresarial afecta a los derechos de los tr...



Fuente: Elaboración propia del investigador

Análisis e Interpretación

Alrededor del 56,7 % del total de encuestados correspondientes a 17 personas han respondido que efectivamente la sustitución del empleador afecta a los derechos de los trabajadores, a diferencia de un 43,3% correspondiente a 13 personas considera que estos actos de reorganización empresarial no afectan a los derechos de la fuerza laboral.

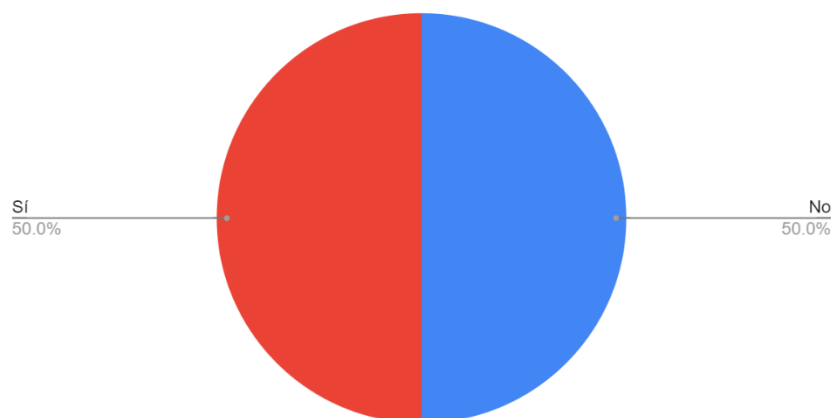
Tabla 7 ¿El derecho a la estabilidad laboral se afectaría al cambiarse la titularidad de las unidades económicas?

Número de Encuestado	30
Respuestas Sí	15
Respuesta No	15
Respuestas en Blanco	0
Total	30

Fuente: Elaboración propia del Investigador

Ilustración 7 ¿El derecho a la estabilidad laboral se afectaría al cambiarse la titularidad de las unidades económicas?

7. ¿El derecho a la estabilidad laboral se afectaría al cambiarse la titularidad de las unidades económicas?



Fuente: Elaboración propia del Investigador

Análisis e Interpretación

En relación a esta interrogante planteada los encuestados han considerado que ciertamente podría afectarse a los derechos de los trabajadores cuando se cambie la titularidad de las unidades económicas en un 50%, pero que la legislación laboral protege estos derechos y que por ende no deberían resultar perjudicados, siendo esta interpretación el 50% que corresponde al no.

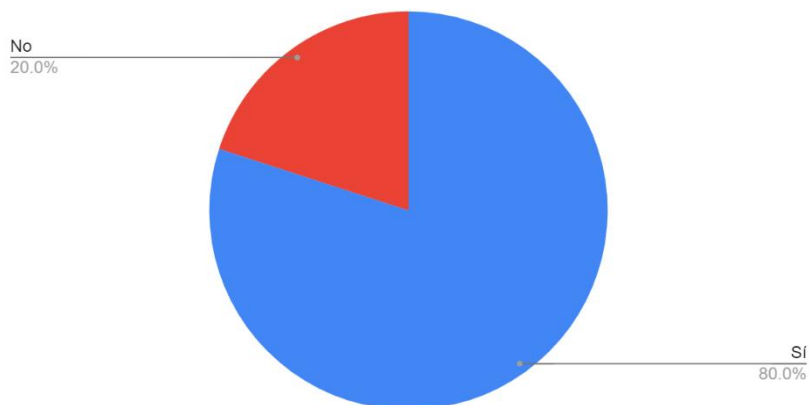
Tabla 8 *¿Al darse un acto de sucesión empresarial los derechos de los trabajadores deberían resultar ajenos a los cambios producidos en la organización de la empresa?*

Número de Encuestado	30
Respuestas Sí	22
Respuesta No	8
Respuestas en Blanco	0
Total	30

Fuente: Elaboración propia del Investigador

Ilustración 8 *¿Al darse un acto de sucesión empresarial los derechos de los trabajadores deberían resultar ajenos a los cambios producidos en la organización de la empresa?*

8. ¿Al darse un acto de sucesión empresarial los derechos de los trabajadores deberían resultar ajenos a los cambios prod...



Fuente: Elaboración propia del Investigador

Análisis e Interpretación

Un 80% del total de encuestados correspondiente a 22 profesionales del derecho han coincidido en que a pesar de los cambios que se den en la organización empresarial, los derechos de los trabajadores deberán resultar ajenos a estos, a diferencia de un 20% correspondiente a 8 encuestados que han mencionado que estos cambios si influyen en los derechos laborales.

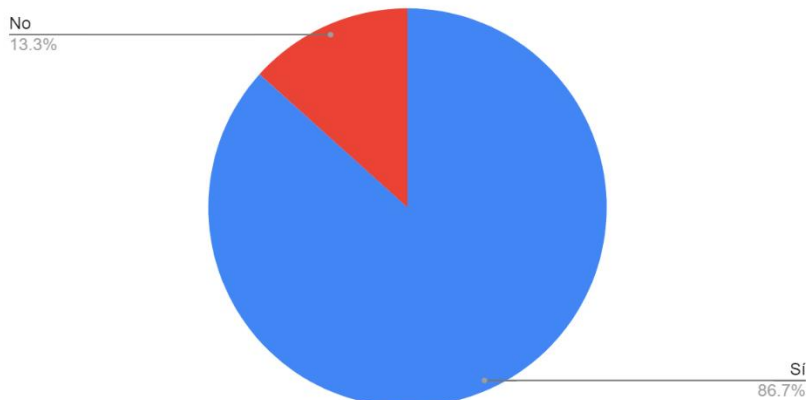
Tabla 9 Si por actos de transmisión civiles o sucesorios no se puede identificar al empleador y los demás elementos de la empresa se mantienen intactos y permitan seguir ejerciendo la razón social. ¿los trabajadores deberían continuar con la actividad laboral?

Número de Encuestado	30
Respuestas Sí	26
Respuesta No	4
Respuestas en Blanco	0
Total	30

Fuente: Elaboración propia del Investigador

Ilustración 9 Si por actos de transmisión civiles o sucesorios no se puede identificar al empleador y los demás elementos de la empresa se mantienen intactos y permitan seguir ejerciendo la razón social. ¿los trabajadores deberían continuar con la actividad laboral?

9. Si por actos de transmisión civiles o sucesorios no se puede identificar al empleador y los demás elementos de la empres...



Fuente: Elaboración propia del Entrevistado

Análisis e interpretación

El 86,7% del total de entrevistados correspondientes a 26 personas han coincidido en que los trabajadores deberán seguir ejerciendo su actividad laboral, así por un periodo de tiempo no se pueda identificar al empleador como resultado de actos civiles o sucesorios, a diferencia de un 13,3% que ha manifestado que no, los cuales corresponden a 4 personas encuestadas.

4.2 Resultados de la Investigación Cualitativa

Tabla 10. Despersonalización del empleador

La Despersonalización del Empleador	
¿Qué es?	
¿Qué dice la Jurisprudencia?	<p>En el caso “000323-2016” (Sentencia Laboral, 2016) se determina que; “todos los cambios empresariales en cuanto a la titularidad de la unidad económica son independientes de la relación laboral, y que, por esta razón, el trabajador debe permanecer ejerciendo su actividad económica” (2016).</p> <p>En la (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2007). Se determina que; “la novación subjetiva no implica la terminación del contrato de trabajo, más bien se subroga al nuevo adquirente las obligaciones contractuales” (Tribunal Constitucional, 2007).</p> <p>Casos laborales de casaciones, N° 1696-2012-La Libertad y N° 10759-2014-Lima, (2012- 2014), determinando que; “el cambio de empresario o socio no influye en la continuidad de la relación laboral, ya que el contrato no se extingue, ni lo modifica, más bien se subroga al nuevo empleador quien será el encargado de dar cumplimiento” (2012- 2014).</p>
¿Qué Comprende?	<p>La despersonalización del empleador “permite hacer responsable de las obligaciones incumplidas por el cedente al nuevo adquirente, ya que, todos los cambios en la titularidad son irrelevantes en cuanto al cumplimiento de los derechos laborales” (Molina, 2021, pág. 40).</p>
¿Cuándo se puede aplicar?	<p>a) “Sucesión de empresas.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> b) Cuando una persona natural constituye una empresa y el trabajador ha laborando para la persona que ha constituido la empresa desarrollando las mismas actividades. c) Cuando existe simulación o fraude del titular para el cambio de razón social o conductor del centro de trabajo”. (HUANCA, 2014, págs. 6-7) d) En casos de Compra venta de Acciones. e) En los casos de incapacidad del empleador por jubilación. f) En los casos de sucesión mortis causa.
¿Cuándo no se puede aplicar?	<ol style="list-style-type: none"> 1. “Si el empleador es persona natural, por ejemplo en los trabajadores del hogar, cuando se presta servicios en un hogar familiar y aquella pasa a trabajar en el hogar del hijo de su anterior empleadora; en este supuesto no se despersonalizará porque con la primera habrá terminado su vínculo laboral de pleno derecho, aun cuando la empleadora inicial haya ordenado o participado en la contratación del trabajador por otra persona o familiar.” (HUANCA, 2014, pág. 6) 2. “Cuando una empresa o persona adquiere los activos de una empresa deudora para hacerse pago de sus deudas y el primero liquida a sus trabajadores con arreglo a ley” (HUANCA, 2014, pág. 6).

	<p>3. “Cuando una empresa se liquida y en un proceso concursal otra empresa adquiere sus patrimonios” (HUANCA, 2014, pág. 6).</p>
<p>¿Qué derechos se vulneran al no existir esta figura en el sistema jurídico ecuatoriano?</p>	<p>Según Medina la inexistencia de esta figura presupone “una laguna normativa que no permite la aplicación del carácter tuitivo del derecho laboral, ya que, en cuestiones de cambio de la titularidad del empleador no se prevé que esto afecta tanto a los derechos de los trabajadores como la continuidad, la estabilidad laboral y la tutela judicial y administrativa efectiva” (Medina, 2016, pág. 4)</p> <p>Y es que; en cuanto al cumplimiento de las obligaciones pendientes que antiguo empresario mantenía con los trabajadores, surge una interrogante, ya que, al momento de darse la sucesión de titularidad empresarial se pensaría que el cumplimiento de las obligaciones sería de este modo; “quien debería hacerse cargo del cumplimiento de estas obligaciones es el cedente”, es decir que el cesionario únicamente deberá responsabilizarse de dar estabilidad y de garantizar la continuidad laboral de los trabajadores que pasaron a su dependencia al adquirir esta titularidad.” (Molina, 2021, pág. 40)</p>

Nota: elaboración propia del investigador, recogiendo las principales posturas doctrinarias y jurisprudenciales que asocian a la figura de la despersonalización laboral.

4.3 Discusión

La metodología mixta aplicada en este trabajo ha permitido evidenciar importantes aportes acerca de la Despersonalización del Empleador como un mecanismo para el cumplimiento de las obligaciones laborales, ya que, si bien hemos partido analizando aspectos relacionados al derecho y a la libertad empresarial hemos notado que en ejercicio de este, se puede crear unidades económicas, así como ejercer todas aquellas funciones de reestructuración que permitan velar por los intereses particulares de los socios, y una de estas es la transmisión de la titularidad empresarial, mediante la cual se otorga los elementos de las unidades económicas a otro, por actos inter vivos o mortis causa, pero que la explotación económica sobre la que fue creada esta empresa que fue cedida siguen intactos y se puede continuar con esta actividad económica.

Es decir que el cesionario al continuar con la explotación de los elementos de la unidad económica ha sucedido las obligaciones del cedente y deberá responder por el cumplimiento de las mismas, como el nuevo titular de la empresa, claro está sin perjuicio de que este puede ejercer su derecho y disponer al cedente estas cuestiones. En el ámbito laboral pasa lo mismo y a pesar de que existe una novación subjetiva en el contrato de trabajo, por el cambio de empresario esto no quiere decir que se extinga la relación laboral, ni mucho menos que se modifiquen las condiciones en las que debe realizarse en el tiempo.

De la investigación cuantitativa se pudo evidencia que efectivamente los profesionales en libre ejercicio comprenden que la libertad empresarial se halla limitada por las garantías de los derechos laborales y esto no solo lo reafirma la doctrina, sino también la jurisprudencia del Perú al denotar que todo cambio en la organización empresarial, no tiene por qué afectar el goce y ejercicio de los derechos de los trabajadores; siendo estos ajenos al cambio de titularidad y que más bien todas condiciones empresariales del nuevo cesionario deberán dar cumplimiento a los derechos de la estabilidad laboral, así como la continuidad de la misma en base a la observancia del principio de irrenunciabilidad e intangibilidad.

Así mismo, tanto la recolección de datos cuantitativa han arrojado que la transmisión de la titularidad empresarial si ocasiona vulneración a los derechos de los trabajadores, ya que, este nuevo empresario podría reorganizar a todo el talento humano o reducir las unidades de explotación, dando lugar a un despido, pero la trasgresión más

evidente se da cuando ha quedado obligaciones pendientes de reclamo y el trabajador al no ser informado del cambio de la titularidad, ya que, no existe normativa alguna que ordene esta comunicación al exigir el cumplimiento de sus derechos podría encontrarse con trabas procesales como las excepciones previas de falta de legitimación.

Aquí es donde opera la despersonalización del empleador la despersonalización comprendiendo que el cambio de titularidad empresarial por cualquier motivo legal; “no debe afectar los derechos de los terceros, es decir de las personas que laboran bajo la relación de dependencia de esta unidad económica, conformada por los socios cedentes” (Huanca, 2014, p. 5). Y que, si bien los resultados de la encuesta realizada determinan que, al darse estos actos de reestructuración, la mayoría de los profesionales en derecho coinciden en que los trabajadores deberían seguir ejecutando su actividad laboral, la sola determinación del artículo 171 del Código de trabajo solo garantiza los derechos de la continuidad laboral, inobservando la estabilidad y la tutela judicial y administrativa en cuanto al cumplimiento de las obligaciones pendientes el antiguo empleador.

En este sentido, debemos entender que la despersonalización no se aplica a todo el ámbito de transmisión, como por ejemplo la transmisión de activos o de bienes, ya que, estos no influyen en la relación laboral, a diferencia de la novación subjetiva del empleador, es así que, la investigación cualitativa ha determinado que; únicamente se podrá aplicar esta figura “en la sucesión de empresas, también cuando se ha constituido una empresa y antes de ello el empleador ejercía sus funciones por medio de un ruc y no como una unidad económica como tal, en los casos de compra venta de las acciones y aquí se dé verdaderamente un cambio de la titularidad y por ende se subroguen las obligaciones pendientes del antiguo al nuevo empresario, así como en la incapacidad del empleador por jubilación o vejez, dándose el traspaso a otros por medio de actos inter vivos”. (HUANCA, 2014).

Pero esta despersonalización no opera para los empleadores naturales, es decir que si una actividad laboral se da bajo la dependencia de un sujeto que no ha conformado una unidad económica empresarial, esta titularidad no podrá transmitirse a otra, ya que se hablaría de una subcontratación y se incurriría en un mecanismo de tercerización y precarización laboral, de este modo, la doctrina señala; “que no se podrá aplicar en los trabajos del hogar, tampoco en la adquisición de activos de una empresa deudora que se

da con la finalidad de cumplir con las obligaciones laborales, ni cuando en liquidación los cesionarios adquieren la empresa” (HUANCA, 2014)

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

Al darse un cambio de titularidad empresarial los trabajadores se encuentran en total indefensión frente a estos actos de reestructuración, ya que, por una parte no pueden tener esa estabilidad laboral al darse una novación subjetiva del empleador, así mismo en cuanto al pago de sus obligaciones pendientes no sabrán a quien reclamar, ya que, la ley no determina como obligación de los empleadores notificar el cambio de la titularidad, siendo este el motivo principal por el cual no se comprenda si verdaderamente el nuevo empresario se hará cargo de cubrir los rubros adeudados o a si las condiciones y las mejoras adquiridas en los contratos colectivos de trabajo se mantendrá inalterables.

Si bien no existe regulación expresa en el código de trabajo que contenga esta figura de la despersonalización del empleador, el alcance que habla de la subrogación en el artículo 171 no es suficientes para garantizar que judicial o administrativamente el nuevo empresario cumpla con las obligaciones pendientes que el cesionario mantenía con los trabajadores, vulnerando así no solo los derechos de la estabilidad laboral, sino también del principio de continuidad y se desnaturaliza el carácter tuitivo del derecho del trabajo al no brindar oportunamente esta protección normativa.

Esta figura jurídica busca hacer efectivo los derechos reconocidos en la Constitución y en el Código del Trabajo relacionados con la continuidad, con la estabilidad, con la irrenunciabilidad de derechos y la protección efectiva tanto judicial y administrativa más allá del principio de continuidad o de estabilidad laboral del trabajador la figura de “la despersonalización del empleador” busca garantizar la subsistencia del trabajador y su familia garantizando el cumplimiento del carácter protector que asegura la prolongación del contrato de trabajo en los casos de sustitución o modificación del empleador.

5.2 Recomendaciones

Es recomendable que bajo el principio de despersonalización de instaure legalmente la obligación de informar el cambio de titularidad por parte del empresario cedente y del cesionario, para que este acto propio de la libertad empresarial no representa una trasgresión a la estabilidad laboral y a la tranquilidad en la ejecución de la prestación de servicios, así los trabajadores tendrán en claro que se ha producido una novación subjetiva en sus contratos laborales pero que esto no se extingue, ni los modifica.

Se recomienda la utilización del principio de despersonalización laboral para garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales en cuanto a los reclamos administrativos y judiciales, de modo que el cesionario de la empresa pueda responder efectivamente a las obligaciones pendientes que el cedente mantenga con los trabajadores y así el carácter tuitivo del derecho laboral se materialice en las cuestiones de reorganización empresarial.

Finalmente, se recomienda la inserción de la figura de despersonalización del empleador en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, específicamente luego del artículo 171 del Código de trabajo, para que de manera expresa se establezca que la unidad empresarial está compuesta por varios elementos, entre ellos la titularidad que es ejercida por una parte del capital humano que son los socios y que al transmitirse por actos inter vivos o mortis causa esto no implica que se cese la relación laboral existente y vigente al momento, ya que, si los elementos materiales de explotación económica de la empresa se mantienen, el trabajo de dependencia puede seguir desarrollándose.

Bibliografías

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Navarro Cejas, M., Piñas, L. F., & Guaman, K. A. (2017). PERSPECTIVAS DEL DERECHO LABORAL EN LA SUCESIÓN EMPRESARIAL EN ESPAÑA. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 13(37), 56-72. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70952383004>
- Sentencia Laboral, 000323-2016 (Sentencia de la Corte Suprema de Justicia 2016).
- ARCE, E. (2013). El concepto jurídico de grupo de empresas en el derecho del trabajo. Aspectos Individuales de la cuestión. *Asesoría Labora*.
- Asamblea Constituyente . (2008). *Constitución de la República del Ecuador* . Montecristi Ecuador: Registro Oficial No. 449 , 20 de Octubre 2008.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2022). *Código del Trabajo*. Quito: Suplemento del Registro Oficial No. 167 , 16 de Diciembre 2005.
- Beltrán de Heredia Ruiz, I. (2017). Sucesión de contratas y transmisión de empresa: conflictos interpretativos y necesidades de reforma. *IUSLabor* 1(1), 1-41. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6050862>
- Blancas Bustamante, C. (2013). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/79283>
- Bonilla, L. A. (2019). *TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL* (Primera ed.). Guaranda-Ecuador: Universidad Estatal de Bolívar, Guaranda. doi:978 9978 364 58 1
- Casaciones N°1696-2012-La Libertad y N° 10759-2014-Lima, °1696-2012-La Libertad y N° 10759-2014-Lima (Corte Suprema de la República 2012- 2014).
- Díaz Bravo, L., Torruco García, U., Martínez Hernández, M., & Varela Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. Investigación en educación médica. *Investigación educ. médica* , 2(7), 162-167. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009&lng=es&tlng=es.

- Diazgranados Quimbaya, L. A., Vallecilla Baena, L. F., & Perafán del Campo, E. A. (2018). *Derecho laboral en Colombia*. Universidad Católica de Colombia. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/197071>
- Empresa actual.com. (24 de enero de 2022). *Empresa actual.com datos y noticias actuales* . Obtenido de <https://www.empresaactual.com/que-es-la-titularidad-real-y-por-que-es-importante/>
- Encabo, S. O. (2019). El control empresarial de la prestación laboral en las contratas y subcontratas. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 249-271. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7224376>
- Fernández Sánchez, L. (2014). *Derecho individual del trabajo*. UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. doi:9788436269130
- FERNÁNDEZ SILVA, C. (2018). *DELIMITACIÓN DE FUNDAMENTOS DOGMÁTICOS QUE JUSTIFICAN LA INCLUSIÓN DE LA FIGURA DE LA DESPERSONALIZACIÓN EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO PERUANO PARA LOS CASOS EN QUE EXISTAN CRÉDITOS LABORALES*. Cajamarca-Perú : UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA.
- García , J. (2020). ASPECTOS LABORALES DE EMPRESAS COMPLEJAS EN ESPAÑA. *Revista Direitos Sociais e Políticas Públicas (UNIFAFIBE)*, 8(2), 563-602. doi: <http://dx.doi.org/10.25245/rdspp.v8i2.832>
- Herrera Vergara, J. R., & Camacho Ramírez, A. (2019). *Derecho individual del trabajo*. Editorial Universidad del Rosario. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/124377>
- HUANCA, R. (2014). LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO POR APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE DESPERSONALIZACIÓN DEL EMPLEADOR. *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, VI, 351-358.
- Llerena Miranda, D. A., & Molina Torres, M. V. (2022). Situación Jurídica del Trabajador y la Despersonalización del Empleador. *Polo del Conocimiento*, 7(66), 214- 233. doi:10.23857/pc.v7i1.3473
- Martinez Abasca, V., & Herrero Martin, J. (2012). *curso De Derecho Del Trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos.

- Medina, I. (2016). Efectos de la Transmisión de Empresa en la Relación Laboral. Más Allá de la Aplicación del Principio de Continuidad. *Revista Derecho & Sociedad*(45), 129- 138.
- Molina, D. (2021). *EFFECTOS PROCESALES LABORALES DE LA SUCESIÓN DE EMPRESAS*. Santiago - Chile: Universidad de Chile, Facultad de Derecho.
- Penalva, S. (2016). *La responsabilidad tributaria en las transmisiones inter vivos de empresas*. Dykinson. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/96857>
- Raffino, M. (2019). *Derecho laboral. Concepto de*. Obtenido de <https://concepto.de/derecho-laboral/#ixzz6EsIWjtNB>
- Real Academia Española. (s.f.). *Real Academia Española*. Obtenido de despersonalizar: <https://dle.rae.es/despersonalizar>
- Reyes , L. (2012). *Derecho laboral*. México: RED TERCER MILENIO S.C.
- Romo, H. (1998). La metodología de la encuesta. *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*, 33-74.
- Ruiz, A. (2009). Método de encuesta: construcción de cuestionarios, pautas y sugerencias. *REIRE. Revista d'Innovació i Recerca En Educació*, 96-110.
- San Martín Rodríguez, F. (2010). *LOS PLAZOS EN EL PROCESO DE DESPIDO DISCIPLINARIO* (Vol. 1). Madrid: La Ley. doi:978-84-8126-502-6
- Sanromán Aranda, R., & Cruz Gregg, M. A. (2009). *DERECHO LABORAL*. México: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. doi:978-970-10-7321-6
- Sebastián del Río, R. (2019). *La compraventa de empresas y su impacto en los trabajadores*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11531/30573>
- Sentencia del Tribunal Constitucional, 966-2007-AATC (Tribunal Constitucional del Perú 2007).

- Soriano Llobera, J. M., García Pellicer, M. C., & Torrents Arevalo, J. A. (2015). *Economía de la empresa*. Universitat Politècnica de Catalunya. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/52179>
- Toyama, J. (2015). Primer Tratamiento jurídico de las reestructuraciones empresariales en el Derecho Laboral peruano. *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.*, 129- 152.
- Ubillús Bracamonte, R. (2011). Problemática sobre la identificación del empleador y el tipo de responsabilidad en los grupos de empresas. *Revista de Investigación Jurídica. IUS.*, 01(1), 1-22. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/279>
- Viteri Llanga, J. (2006). *Derecho colectivo del trabajo*. Quito- Ecuador: Editorial Produgrafil center.
- YÁÑEZ OJEDA, M. (2014). *LAS GARANTÍAS DE LOS TRABAJADORES EN LA TRANSMISIÓN DE EMPRESA*. Universidad de Valladolid.

Anexos**Anexo I Cuestionario de Encuesta****UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS

Encuesta proyecto de investigación:

“LA DESPERSONALIZACIÓN DEL EMPLEADOR COMO INSTRUMENTO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES EN CASO DE NOVACIÓN, INCAPACIDAD PERMANENTE O SU MUERTE EN GUARANDA, AÑO 2021.”

Investigador: Edison Orta

Cuestionario

1. ¿Considera que el derecho empresarial y el derecho laboral están relacionados?

Si () No ()

2. ¿Considera que las libertades empresariales están limitadas por las garantías de los derechos laborales?

Si () No ()

3. ¿Conoce cuáles son los elementos que conforman la unidad económica empresarial?

Si () No ()

4. ¿Considera que la característica de “intue personae” de los contratos de trabajo es exclusiva de los trabajadores?

Si () No ()

5. ¿En el Ecuador se puede dar la sustitución o transmisión de la titularidad empresarial de las unidades económicas?

Si () No ()

6. ¿Considera que la sustitución del empleador por cuestiones de reorganización empresarial afecta a los derechos de los trabajadores?

Si () No ()

7. ¿El derecho a la estabilidad laboral se afectaría al cambiarse la titularidad de las unidades económicas?

Si () No ()

8. ¿Al darse un acto de sucesión empresarial los derechos de los trabajadores deberían resultar ajenos a los cambios producidos en el organizacional de la empresa?

Si () No ()

9. Si por actos de transmisión civiles o sucesorios no se puede identificar al empleador y los demás elementos de la empresa se mantienen intactos y permitan seguir ejerciendo la razón social. ¿los trabajadores deberían continuar con la actividad laboral?

Si () No ()





Anexo II








Anexo III




Anexo IV



 Teclee en cualquier lugar para realizar una **búsqueda rápida**
Edison Orta 




 **Universidad Estatal de Bolívar**
eLibro.net

Inicio Colecciones ▾  Búsqueda Filtrada  Búsqueda Avanzada  Mi Estante  Mis Búsquedas Temas Ayuda ▾




BIBLIOTECAUEB > **ESTANTERIA**

 **Estantería**

Buscar un folder...

-  **todos los títulos** 13
-  **títulos sin carpeta** 11
-  **EDISON Orta** 6

[Crear Carpeta](#)

<input type="checkbox"/>		Derecho individual del trabajo Autor: Reyes Gaytán, Germán Autor: José Alfonso Bouzas Ortiz E-ISBN: 9786076161036 P-ISBN: 9786076160602	<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="background-color: #f1c40f; width: 10px; height: 10px; margin-bottom: 2px;">0</div> <div style="background-color: #e91e63; width: 10px; height: 10px; margin-bottom: 2px;">1</div> <div style="background-color: #e67e22; width: 10px; height: 10px;">1</div> </div>	0	0	Leer en l
<input type="checkbox"/>		Derecho corporativo empresarial Autor: Travis Arias Purón, Ricardo E-ISBN: 9786077442660 P-ISBN: 9786077441281	<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="background-color: #f1c40f; width: 10px; height: 10px; margin-bottom: 2px;">2</div> <div style="background-color: #e91e63; width: 10px; height: 10px; margin-bottom: 2px;">0</div> <div style="background-color: #e67e22; width: 10px; height: 10px;">0</div> </div>	0	0	Leer en l
<input type="checkbox"/>		Derecho individual del trabajo Autor: Leodegario Fernández Sánchez E-ISBN: 9788436269130 P-ISBN: 9788436267426	<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="background-color: #f1c40f; width: 10px; height: 10px; margin-bottom: 2px;">1</div> <div style="background-color: #e91e63; width: 10px; height: 10px; margin-bottom: 2px;">1</div> <div style="background-color: #e67e22; width: 10px; height: 10px;">0</div> </div>	0	0	Leer en l