

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA.

TEMA:

“AFECTACIÓN AL DERECHO DE LA JUBILACIÓN PATRONAL POR EL CAMBIO DE RAZÓN SOCIAL EN LAS EMPRESAS ECUATORIANAS”

INVESTIGADORA:

ALBA SILVANA CAJAS MEZA

TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

DR. GONZALO ENRIQUE NOBOA LARREA

Guaranda-Ecuador

2022

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **GONZALO ENRIQUE NOBOA LARREA** en mi calidad de Director del Proyecto de Investigación, designado por disposición de Consejo, bajo juramento CERTIFICO: que la señorita: Alba Silvana Cajas Meza, egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho, ha cumplido con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Jugados de la República; con el tema: "AFECTACIÓN AL DERECHO DE LA JUBILACIÓN PATRONAL POR EL CAMBIO DE RAZÓN SOCIAL EN LAS EMPRESAS ECUATORIANAS", mismo que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo la misma de su propia autoría, por lo que se aprueba.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a la interesada a hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente

Gonzalo Noboa Larrea

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

iii

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA



Yo, Alba Silvana Cajas Meza, portadora de la cedula N° 1005152135 egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho, bajo juramento declaro que de forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación con el tema "**LA AFECTACIÓN AL DERECHO A LA JUBILACIÓN PATRONAL POR EL CAMBIO DE RAZÓN SOCIAL EN LAS EMPRESAS ECUATORIANAS**", ha sido realizado por mi persona con la dirección del tutor Gonzalo Noboa Larrea, 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 de bibliografía tanto de libros, revistas, medio de comunicación, publicaciones y demás formas necesarias para la producción de esta investigación.

Alba Silvana Cajas Meza

ESCRITURA PÚBLICA
DECLARACION JURADA
Señorita ALBA SILVANA CAJAS MEZA

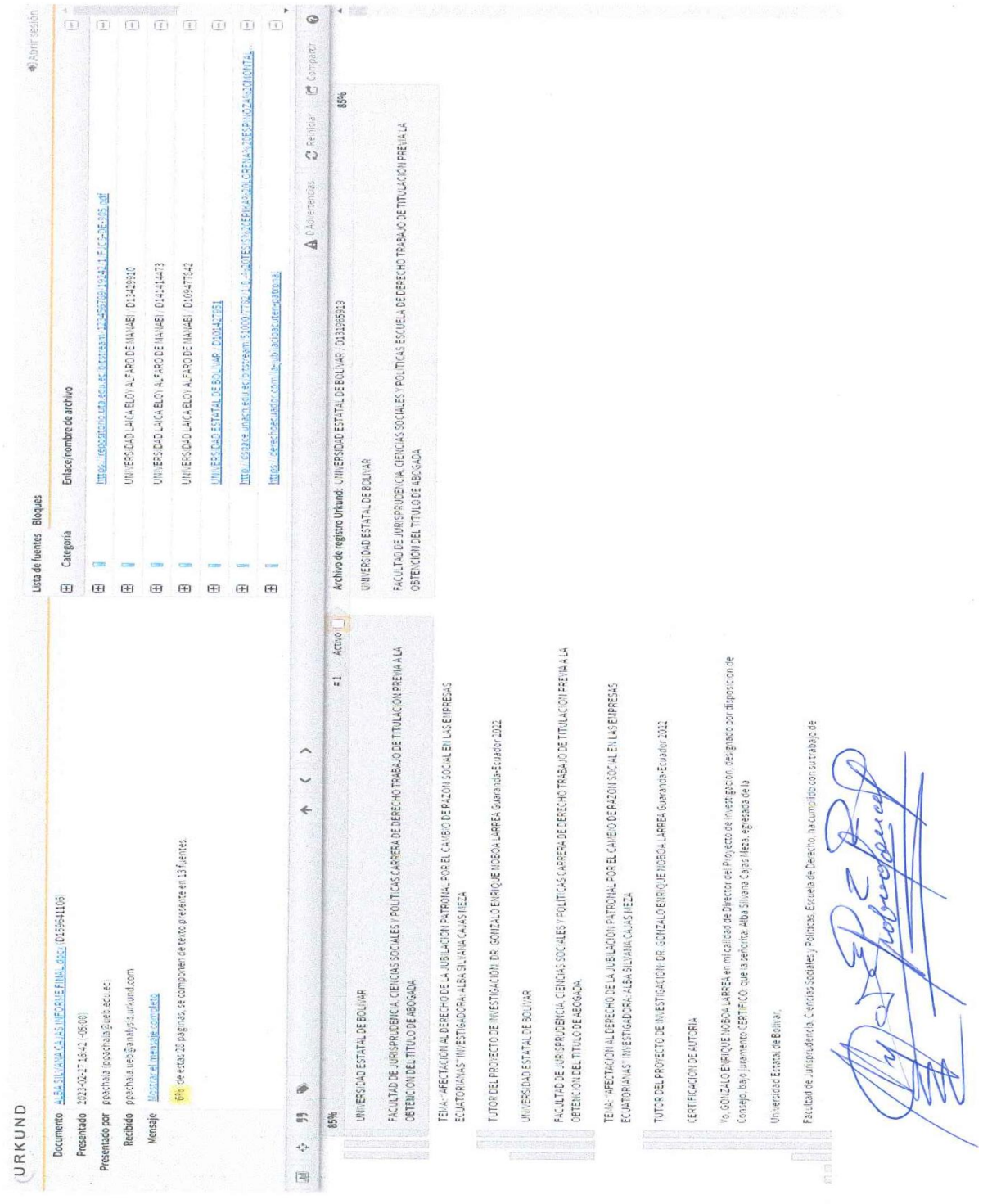
En la ciudad de Guaranda, Capital de la Provincia de Bolívar, República del Ecuador, hoy día jueves, veintitrés de febrero de dos mil veintitrés, ante mi Doctor GUIDO FABIAN FIERRO BARRAGAN, NOTARIO PÚBLICO PRIMERO DEL CANTÓN GUARANDA, comparece la señorita **ALBA SILVANA CAJAS MEZA**. La compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estado civil soltera, capaz de contraer obligaciones, domiciliada en esta ciudad de Guaranda con número de teléfono móvil 0961124562 con correo electrónico: silvanitacajas123@gmail.com a quien de conocer doy fe, en virtud de haberme exhibido sus cédulas de ciudadanía y papeletas de votación cuyas copias adjunto a esta escritura.- Advertida por mí el Notario de los efectos y resultados de esta escritura, así como examinada de que comparece al otorgamiento de la misma sin coacción, amenazas, temor reverencial, ni promesa o seducción, juramentada en debida forma, prevenida de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, bajo juramento declara lo siguiente: "Previo a la obtención del título de Abogada manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el trabajo de investigación "LA AFECTACIÓN AL DERECHO A LA JUBILACIÓN PATRONAL POR EL CAMBIO DE RAZÓN SOCIAL EN LAS EMPRESAS ECUATORIANAS", es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora. (Hasta aquí la declaración juramentada rendida por las comparecientes la misma que queda elevada a escritura pública con todo el valor legal.) Para el otorgamiento de esta escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso; y leída que le fue a la compareciente íntegramente por mí el Notario, se ratifica en todo su contenido y firma conmigo en unidad de acto. Incorporo esta escritura pública al protocolo de instrumentos públicos, a mi cargo. De todo lo cual doy fe.-

Señorita. ALBA SILVANA CAJAS MEZA
C.C. 1005152135

0149555

Doctor Guido Fabián Fierro Barragán
NOTARIO PÚBLICO PRIMERO DEL CANTÓN GUARANDA

CERTIFICADO DE URKUND



DEDICATORIA

Este proyecto dedicó a mis padres Alba Meza y Mesías Cajas por haberme forjado como persona que soy en la actualidad muchos de mis logros se lo debo a ellos incluyendo este, ellos son la motivación de mi vida mi orgullo de ser lo que seré.

A mis hermanos Roció, Nuvia y Anderson Cajas por ser la razón de sentirme tan orgullosa de culminar mi meta, gracias a ellos por confiar en mí.

A mi sobrina Mayte Cuzco que ha sido como mi hija durante estos años como también por ser parte de mi vida.

A mi angelito que me cuida desde el cielo.

Gracias familia.

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento de este proyecto va primero dirigido a Dios ya que sin la bendición y su amor hubiera sido un total fracaso en segundo lugar a mis padres por todo el esfuerzo y sacrifico que han hecho por apoyarme en cada uno de mis pasos para estar firme siempre, a la Sr. Alicia Borja por ser como mi segunda madre y a ver acogido en hogar como una hija, a mi mejor amiga Alejandra Guzmán porque ella me dado ánimos en cada situación que hemos atravesando durante la carrera universitaria y ha sido como mi hermana de alma, por otro lado también a mi tutor por su sabiduría y gracias a su conocimiento pude concluir con éxito y así a su vez a la Universidad Estatal de Bolívar por todos los conocimientos impartidos de las aulas de clase.

Alba

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA ii

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA iii

.....iv

CERTIFICADO DE URKUND..... v

DEDICATORIA vi

AGRADECIMIENTO vii

1. TÍTULO:..... - 2 -

1.1. RESUMEN..... - 3 -

GLOSARIO DE TÉRMINOS..... - 5 -

1.2. INTRODUCCIÓN..... - 7 -

1.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... - 9 -

1.4. Formulación del problema..... - 10 -

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION..... - 11 -

1.5.1. Objetivo General ..... - 11 -

1.5.2. Objetivo Específicos..... - 11 -

1.6. Justificación ..... - 12 -

1.7. Hipótesis..... - 13 -

1.8. Variables..... - 13 -

1.8.1. Variable Dependiente..... - 13 -

1.8.2. Variable Independiente..... - 13 -

2. CAPITULO II MARCO TEÓRICO..... - 14 -

2.1. Antecedente..... - 14 -

2.1.1. MARCO CONCEPTUAL..... - 14 -

2.1.2. Empleador ..... - 15 -

2.1.3. Derecho del trabajo ..... - 16 -

2.1.4. Principios fundamentales del derecho laboral ..... - 16 -

2.1.4.5. Principio de buena fe ..... - 19 -

2.2. DERECHO A LA JUBILACION SEGÚN LA CORTE CONSTITUCIONAL Y LA CORTE INTERAMERIACA DE DERECHOS HUMANOS. ..... - 21 -

2.2.1. Jubilación Patronal ..... - 22 -

2.2.3. Calcular la jubilación patronal ..... - 23 -

2.2.4. Imprescriptibilidad del derecho a la jubilación patronal ..... - 23 -

2.2.5. La jubilación patronal y la violación de los derechos del trabajador ..... - 24 -

2.2.6. RAZÓN SOCIAL ..... - 24 -

2.2.6.1. Atributos de la Persona Jurídica ..... - 26 -

2.2.6.2. El Nombre o Denominación ..... - 27 -

2.4. MARCO JURÍDICO ..... - 29 -

3. CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO ..... - 32 -

3.1. Diseño y Tipo de Investigación ..... - 32 -

3.2. Método de Investigación ..... - 33 -

3.3. Tipo de Investigación ..... - 33 -

3.4. Población y Muestra ..... - 34 -

3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información ..... - 34 -

4. Capitulo IV Resultados y Discusión ..... - 35 -

4.1. Resultados ..... - 35 -

4.2. Beneficiarios ..... - 44 -

4.2.1. Beneficiarios Directos. - 44 -

4.2.2. Beneficiarios Indirectos. - 44 -

4.3. Impacto de la investigación - 44 -

4.4. Transferencia de resultados - 44 -

5. Capítulo V conclusiones y recomendaciones - 46 -

5.1. Conclusiones - 46 -

5.2. Recomendaciones - 47 -

Bibliografía - 48 -

ANEXOS - 54 -

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 jubilación patronal ..... - 36 -

Tabla 2 Derecho a la jubilación patronal ..... - 37 -

Tabla 3 Requisitos jubilación patronal ..... - 38 -

Tabla 4 Razón social de una empresa ..... - 39 -

Tabla 5 Requisitos para el cambio de razón social ..... - 40 -

Tabla 6 Cambio de razón social ..... - 41 -

Tabla 7 Causas de la afectación del derecho a la jubilación ..... - 42 -

Tabla 8 Vulneración a la jubilación patronal ..... - 43 -

ÍNDICE DE GRÁFICOS

gráfico no. 1 jubilación patronal ..... - 36 -

gráfico no. 2 derecho a la jubilación patronal ..... - 37 -

gráfico no. 3 requisitos jubilación patronal ..... - 38 -

gráfico no. 4 razón social de una empresa ..... - 39 -

gráfico no. 5 requisitos para el cambio de razón social ..... - 40 -

gráfico no. 6 cambio de razón social ..... - 41 -

gráfico no. 7 causas de la afectación del derecho a la jubilación ..... - 42 -

gráfico no. 8 vulneración a la jubilación patronal ..... - 43 -

Índice de figuras

figura 1 principios del derecho laboral _____ *- 17 -*

figura 2 jubilación patronal _____ *- 22 -*

figura 3 personas naturales y jurídicas _____ *- 25 -*

1. TÍTULO:

“LA AFECTACIÓN AL DERECHO DE LA JUBILACIÓN PATRONAL POR EL CAMBIO DE RAZÓN SOCIAL EN LAS EMPRESAS ECUATORIANAS”

1.1. RESUMEN

Al hablar de derecho la laboral nos referimos a las relaciones existentes entre trabajador y empleador y a aquellos conflictos que pueden surgir entre los comparecientes, es por ellos que, es preciso señalar que los trabajadores se encuentran amparados por el principio de continuidad o estabilidad, es decir, aquel trabajador que ha superado el tiempo de prueba que es de tres meses goza de esta inmunidad y automáticamente adquiere una estabilidad o mejor dicho un contrato indefinido.

Cabe mencionar que, dicha estabilidad puede interrumpirse por las causales determinadas en los artículos 169, 172 y 173 del Código de Trabajo, lógicamente si se llegaran a comprobar dichas causales. Ahora bien, al gozar de esta continuidad y al reunir los requisitos prescritos en el artículo 216 del Código de la Materia, tienen derecho a la jubilación a cargo de sus empleadores. Derecho que es irrenunciable e imprescriptible así lo ha determinado nuestra Corte Nacional de Justicia en sus pronunciamientos.

Sin embargo, esta institución jurídica contemplada en nuestro Código laboral, puede verse afectada cuando las empresas del sector privado por medio de sus representantes, hallan la forman de evadir sus obligaciones con sus trabajadores, esta forma de evasión es el cambio de razón social, entendiéndose que es la denominación con la cual se crea una empresa/compañía y da vida jurídica a esta. Razón por la cual tratan de interrumpir esa continuidad laboral para así, perjudicar a los trabajadores en sus derechos adquiridos.

ABSTRACT

When speaking of labor law, we refer to the existing relations between the worker and the employer and to those conflicts that may arise between the appearing parties, it is for them that it is necessary to point out that the workers are protected by the principle of continuity or stability, that is to say, that worker who has passed the trial time that is three months enjoys this immunity and automatically acquires stability or rather an indefinite contract.

It is worth mentioning that said stability can be interrupted by the causes determined in articles 169, 172 and 173 of the Labor Code, logically if said causes are verified. However, by enjoying this continuity and meeting the requirements prescribed in article 216 of the Code of Matter, they have the right to retire at the expense of their employers. Right, that is inalienable and imprescriptible, as has been determined by our National Court of Justice in its pronouncements.

However, this legal institution contemplated in our Labor Code, can be affected when private sector companies, through their representatives, find a way to evade their obligations to their workers, this form of evasion is the change of company name, understood as which is the denomination with which a business/company is created and gives legal life to it. Reason for which they try to interrupt that work continuity in order to harm the workers in their acquired rights.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

CONTINUIDAD. – se refiere al hecho de que las actividades se den continuamente es día día tras día.

DERECHOS. - Del latín directus, directo; de dirigere, enderezar o alinear. La complejidad de esta palabra, aplicable en todas las esferas de la vida, y la singularidad de constituir la fundamental en esta obra y en todo el mundo jurídico (positivo, histórico y doctrinal), aconsejan, más que nunca, proceder con orden y detalle. (Cabanellas, 1998)

EMPLEADOR. - Persona física o moral que es parte en un contrato de trabajo concluido con un trabajador. El empleador ejerce un poder de dirección y de disciplina; es deudor del suministro de trabajo y de los salarios. (Enciclopedia-juridica, S/F)

EMPRESA. - Unidad económica que implica la aplicación de medios humanos y materiales de producción o de distribución de las riquezas, que se funda en una organización previamente establecida.

ESTABILIDAD LABORAL. - Es el derecho que tiene el trabajador de conservar su trabajo mientras no incurra en alguna de las causales de despido establecidas por la ley; y es la obligación del empleador de mantener al trabajador en su trabajo mientras no incurra en alguna de dichas causales de despido

IMPRESCRIPTIBLE. - Que no pierde validez aún con el paso del tiempo. (Jurídico, s/f)

IRRENUNCIABLE. - De renuncia imposible o prohibida. La renuncia de derechos constituye principio jurídico general; la excepción la constituye en los irrenunciables. (Enciclopedia-juridica.com., s/f)

JUBILACIÓN PATRONAL. - La jubilación es una pensión vitalicia a la que tiene derecho el trabajador y/o empleador según sea el caso, después de haber laborado determinados años, se podría decir que es el derecho al disfrute por haber acumulado años de servicio. (Anbar, 1998)

JUBILACIÓN. - Cese en el empleo y en la actividad profesional por cumplimiento de una determinada edad, con derecho a una renta sustitutoria destinada a compensar la carencia de ingresos profesionales (pensión de jubilación). (Fundacion Tomas Moro , 2001)

RAZÓN SOCIAL. - Es la designación de las sociedades con responsabilidad ilimitada (por lo menos uno de los socios), cuando ella incluya su o sus nombres.

REMUNERACIÓN. - Se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios. (Trabajo, 2012)

TRABAJADOR - Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Laborioso o aplicado al trabajo. Obrero; el que realiza una tarea manual. Jornalero. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. La parte retribuida en el contrato de trabajo. (Cabanellas, 1998)

VULNERACIÓN. - Transgresión, quebranto, violación de una ley o precepto. (Martínez, 2014)

1.2. INTRODUCCIÓN

Siendo la jubilación un derecho laboral reconocido por las leyes y los convenios internacionales que protegen al trabajador no es procedente que un empleador cree una serie de dificultades a los trabajadores para dilatar el pago de un derecho que les asiste.

Al cambiar la razón social de una empresa se da paso al surgimiento de otra persona jurídica cuya persona no tiene obligaciones con los trabajadores, ya que esta recién comienza a existir jurídicamente y como es de domino publico la ley es para lo venidero y no tiene carácter retroactivo, es decir, los trabajadores que prestaban servicios para la extinta persona jurídica pierde sus derechos al dejar de existir, vulnerando el derecho a la jubilación patronal ya que la nueva persona jurídica no tienen ningún tipo de obligaciones contractuales con dichos trabajadores.

Para una mejor ilustración el valor de la jubilación patronal consiste en la suma equivalente al 5% del promedio de las remuneraciones anual percibida de los cinco últimos años como establece el artículo 216 del Código de Trabajo debiendo recordar que el trabajador para acceder a la jubilación patronal debe haber trabajado 25 años para la misma empresa de manera ininterrumpida, lo que genera el derecho para recibir la jubilación patronal, así sea por renuncia o por despido, esta se paga con mensualidades o de un solo monto siempre y cuando exista acuerda entre el patrono y el trabajador sobre la liquidación global de la jubilación.

Al ser la jubilación una pensión vitalicia que reciben los trabajadores por parte de los empleadores cuando han laborado por más de 25 años en una misma empresa de forma ininterrumpida , es aquí que al cambiar la razón social se da el nacimiento de una nueva persona jurídica, desconociendo los derechos del trabajador a la jubilación patronal que lo tenían con la anterior personan a jurídica extinta, astucia que están utilizando los empleadores que están utilizando los empleadores para evadir la responsabilidad que mantienen con los

trabajadores que están por cumplir el tiempo establecido en la ley para solicitar la jubilación patronal.

La organización de la investigación se desarrolló en cinco capítulos que se presentan a continuación:

Capítulo I. Se abordó la problemática del proyecto, a través de la revisión de investigaciones ejecutadas con matiz nacional y local, que demuestra la existencia de escasos estudios planteados respecto a la afectación deal derecho a la jubilación patronal por el cambio de razón social, prosiguiendo con la formulación del problema del mismo que se identifica específicamente los objetivos uno general como en tres específicos y se culmina con la justificación del proyecto.

Capítulo II. Se basa una fuente teórica sobre el análisis de la afectación al derecho a la jubilación patronal por el cambio de razón social y de esta manera establecer el derecho a la jubilación patronal y el cambio de razón social mismo que ayudarán a completar el proyecto con información precisa para ser analizadas.

Capítulo III. Se realizó un trabajo descriptivo, con el análisis del ámbito de estudio el tipo de investigación a utilizar, se detallan los métodos de investigación y el diseño de la investigación, luego se procede a realizar las entrevistas a diferentes trabajadores de las empresas ecuatorianas y con los resultados obtenidos se indagan las técnicas e instrumentos de recolección de datos, finalmente se llega al procedimiento de recolección de datos y determinadas técnicas de interpretación de resultados.

Capítulo IV. En este capítulo se desarrolla la presentación de los resultados alcanzados en base a las encuestas que fueron aplicadas en la población de estudio, la misma se dividió en dos categorías: la afectación al derecho a la jubilación patronal y el cambio de razón social con la representación de tablas, gráficos y el respectivo análisis e interpretación de datos, así mismo, se da a conocer el impacto que esta tiene con los resultados.

Capítulo V. Con este capítulo se culmina el desarrollo de todos los capítulos, y se realizara conclusiones y recomendaciones respectivas al estudio, y se justifica el trabajo con

las fuentes bibliográfica que ayudaron al desarrollo del mismo, para finalmente anexar el modelo de encuesta y las fotografías con la descripción correspondiente.

1.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La jubilación patronal es un derecho para los trabajadores que han laborado por más de 25 años en una misma empresa como lo establece el código de trabajo considerando este principio y el ser un derecho la jubilación patronal en su reconocimiento no excluye la obligación del empleador y su aplicación de manera progresiva a través de las normas y la jurisprudencia.

El estado debe generar y garantizar las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento tratando de evitar la afectación al derecho de la jubilación patronal por el cambio de razón social en las empresas; evitando la afectación al derecho de la jubilación patronal por el cambio de razón social en las empresas ecuatorianas es por ello que el derecho laboral se pone en acción al momento de hacer efectivo el derecho sustantivo en caso de ser inobservado tiene como finalidad la protección de los derechos laborales como la jubilación patronal el cambio de razón social permite el surgimiento de otra persona jurídica con nuevo derecho y obligaciones pretendiendo evitar la cancelación de los beneficios a los trabajadores que tengan derecho a la jubilación patronal

Sí bien es cierto el cambio de razón social de una empresa permite el surgimiento de otra persona jurídica, pero no se puede utilizar esta astucia para perjudicar a los trabajadores en su derecho a la jubilación patronal y es normal ver como quedan desprotegidos por cuanto no existe un mecanismo coercitivo para obligar a las empresas a reconocer los derechos adquiridos debemos considerar que la razón social es la denominación que tendrá una empresa con la que se identifica antes bancos entidades para realizar trámites es importante aclarar que la razón social incluye las siglas de qué tipo de empresa se trata es decir la forma de cambiar a la persona jurídica y que permiten identificar de manera inequívoca este nombre se emplea para usos formales jurídicos y administrativos

1.4. Formulación del problema

¿Cómo afecta el cambio de razón social en las empresas ecuatorianas al derecho de la jubilación patronal?

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.5.1. Objetivo General

Analizar la afectación del derecho de la jubilación patronal por el cambio de razón social en las empresas ecuatorianas.

1.5.2. Objetivo Específicos

- Establecer que es el derecho a la jubilación patronal en Ecuador.
- Analizar como incide el cambio de razón social en el derecho a la jubilación patronal.
- Determinar las causas de la afectación del derecho a la jubilación patronal.

1.6. Justificación

La presente investigación mostrara como el cambio de razón social afecta el derecho a la jubilación patronal, misma que también es denominada como seguro de vejez, en nuestro país la jubilación patronal es financiado exclusivamente por los empleadores y se fundamenta en el número de años laborados por el trabajador en la misma empresa.

Los derechos se fundamentan en la justicia de los jubilados que plantean su derecho al valor integro de la jubilación a cargo del empleador, en razón de que la misma corresponde a un derecho adquirido, intangible e irrenunciable, De allí la importancia del presente trabajo investigativo titulado: “LA AFECTACIÓN AL DERECHO DE LA JUBILACIÓN PATRONAL POR EL CAMBIO DE RAZÓN SOCIAL EN LAS EMPRESAS ECUATORIANAS”, que analiza la problemática que se presenta al momento de aplicar la jubilación patronal, dependiendo de la argumentación que logremos estructurar; el presente trabajo comienza por conceptualizar: Trabajador, Empleador, Jubilación Patronal, Código del Trabajo, Vulneración de derechos; se analiza: Origen de la jubilación patronal en el Ecuador, Principios fundamentales del derecho laboral, Imprescriptibilidad del derecho a la jubilación patronal, La jubilación patronal en el Ecuador; realizar el análisis de como el cambio de razón social afecta o interrumpe la jubilación patronal y esto con el objetivo principal de armonizar la normativa en relación a la jubilación patronal con la finalidad proteger los derechos de los trabajadores.

1.7. Hipótesis

El cambio de razón social vulnera el derecho a la jubilación patronal en las empresas ecuatorianas.

1.8. Variables

1.8.1. Variable Dependiente

Jubilación patronal

1.8.2. Variable Independiente

Razón social

2. CAPITULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedente

La jubilación patronal en el ecuador fue implementada a partir del año 1938, misma que fue implementada con la finalidad de otorgar a los trabajadores un trato justo y legal dentro del ámbito laboral, es por ello que el código del trabajo mantiene las principales reglas y disposiciones con respectos a la jubilación patronal, es con el fin de otorgar a los jubilados un monto que se acople a la economía ecuatoriana.

En 1978 se estableció mediante Decreto Supremo N° 2225 un máximo de S/. 1.000 mil sucres por concepto de jubilación patronal, pero en 1979 mediante ley se determinó que esta pensión no puede ser menor a un salario y así para el año de 1991 mediante ley reformatoria al código de trabajo determino que un trabajador cumplía con el tiempo de servicio una vez que haya cumplido con el servicio entre 20 y 25 años y solo ahí podría gozar del beneficio.

En el 2020 mediante reformas descritas en el Registro Oficial N° 144 estableció la pensión mensual por jubilación patronal no podría ser mayo a un sueldo medio del último año ni inferior a dos salarios vitales si esta solo tiene derecho a la jubilación patronal, o a un salario mínimo si es beneficiario de doble jubilación.

En el 2005 en el Registro Oficial N° 167 se incluyó la frase remuneración básica mínima unificada, misma que se eleva a consulta al Congreso Nacional el 25 de julio del 2006 y mediante Registro Oficial 340 del 2006, se corrige el error de remuneración básica mínima unificada media a remuneración básica unificada media, con la que queda claro lo que es la jubilación otorgada por parte del empleador.

2.1.1. MARCO CONCEPTUAL

El presente proyecto lo empezaremos con varias definiciones necesaria para la comprensión esencial del tema en investigación es por ello que se procede a manifestar el significado de trabajador.

Para Guillermo Cabanellas trabajador significa: “Es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos

también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no". (p. 954)

Con el concepto ya definido se puede decir que trabajador puede ser cualquier persona que desempeña un trabajo o actividad dentro de una sociedad. Es por ello que el trabajado desempeña el trabajo de fuerza que los empleadores al tener que realizar funciones de oficina no pueden desempeñar la labor de fuerza.

Rosalio Bailón al referirse al trabajador, manifiesta: "Un trabajador o trabajadora es una persona que, con la edad legal suficiente, y de forma voluntaria presta sus servicios retribuidos. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre". (p. 140)

La definición de trabajador se puede aplicar a todas las personas que realizan algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que realiza un trabajo específico dentro o fuera de una determinada empresa.

Entonces se concluye que el trabajador es el género que se asemeja a la persona que vende su fuerza de trabajo bajo unas características específicas y dependiendo de la naturaleza de su actividad se puede dividir en un empleado cuando realiza tareas predominantemente desarrolladas en una oficina con prestaciones esencialmente intelectuales o se puede denominar obrero cuando la actividad consiste en la prestación fundamentalmente física sin gran desarrollo intelectual.

2.1.2. Empleador

El Diccionario Jurídico de Ruy Díaz al referirse al empleador, manifiesta: "Empleador aquella persona que da empleo. Puede ser una o más personas físicas o una persona jurídica, que solicite y contrate a uno o más trabajadores para que pongan a su disposición su fuerza de trabajo". (Rombola & Reiboras, 2004)

Del concepto puedo determinar que empleador es la persona que da empleo, que puede ser una o más personas naturales o jurídicas. El concepto tiene íntima relación con el de empleado, que es el otro sujeto de la relación laboral.

El empleador está obligado a brindar a sus trabajadores un salario digno, respetando los mínimos legales, un lugar confortable para trabajar, no hacer discriminaciones entre sus empleados, cumplir con las normativas del derecho de la Seguridad Social, brindarles las vacaciones y licencias que la ley establece, respetar sus derechos sindicales, entre otros.

2.1.3. Derecho del trabajo

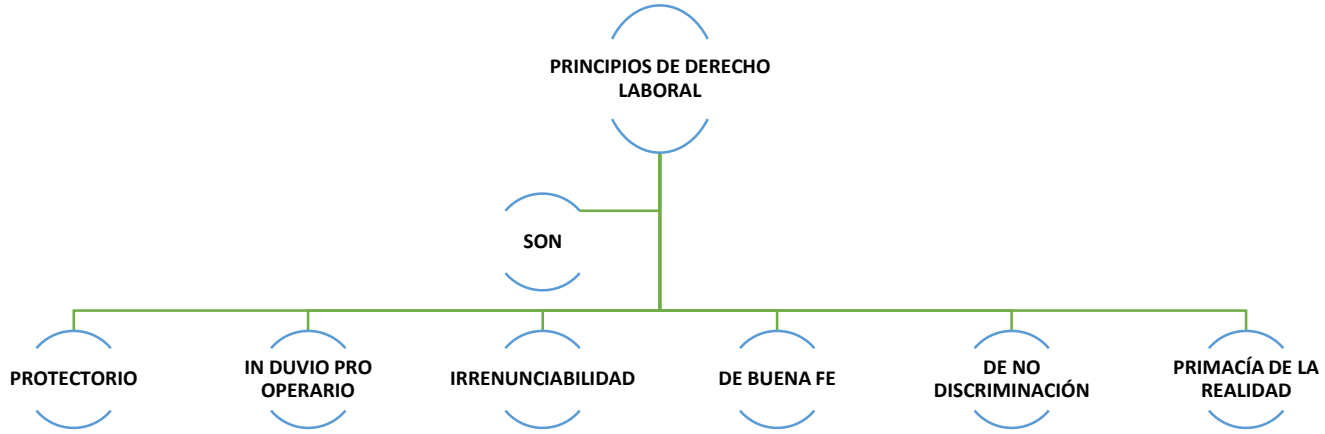
Rafael Alburquerque en su obra Derecho del Trabajo manifiesta: “El Derecho laboral es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas que tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena. El derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador (es), las asociaciones sindicales y el Estado. El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana, licita. Prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación”. (Alburquerque, 1997)

Por lo tanto, puedo decir que el Derecho laboral, también llamado Derecho del trabajo o Derecho laboral es una rama del Derecho y sus principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma independiente, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una remuneración. Es un sistema autónomo que normaliza determinados tipos de trabajo como el dependiente y de relaciones laborales.

2.1.4. Principios fundamentales del derecho laboral

El derecho laboral mantiene principio muy arraigados dentro de su normativa es por ello que, en este sentido, cabe reconocer que la concepción habitual de los principios generales del derecho de trabajo, procede de un particular modelo de progreso y sobre todo de una idea específica del estado, de su papel en la sociedad y sobre todo de su participación en la regulación de las relaciones laborales. Estos principios se constituyen en verdaderas pautas que se vinculan con cada institución y con la realidad social en que actúan, así tenemos:

figura 1 principios del derecho laboral



FUENTE. *Elaborado en base a la información recaba de la investigación*

AUTOR. *Silvana Cajas*

2.1.4.1. PRINCIPIO PROTECTORIO

Las normas laborales están presentes para proteger a los trabajadores, minimizando el juego de la autonomía de la voluntad. Este principio corrige la desigualdad existente entre el empleador y el trabajador, procurando así un equilibrio entre ambos. Este principio tiende por lo general a la protección al trabajador. (Arce y otros, 1990)

En cada ordenamiento la legislación laboral cumple un objetivo principal que es armonizar las relaciones entre empleador y trabajador y tiende al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.

2.1.4.2. PRINCIPIO IN DUVIO PRO OPERARIO

“Algunos tratadistas del derecho laboral consideran que esta regla debe ser aplicada solo cuando exista una duda sobre el alcance de la norma legal y siempre que no esté en pugna con la voluntad del legislador, más a veces resulta imposible determinar tal voluntad, sobre todo cuando las normas obedecen a situaciones históricas distintas a las que van presentándose dinámicamente en el contexto de las relaciones laborales actuales. En la

práctica, si bien no logra establecerse una igualdad total, pues la esencia de la relación laboral es estructural, si se alcanza a equilibrar, en determinada medida, las fuerzas componentes de la relación laboral". (Rodriguez, 1998)

El espíritu propio de este principio es proteger al artífice de la perfección social que es el trabajador, y esto se da en razón de la situación de debilidad monetaria/económica o material frente al empleador dentro de la relación laboral, ya que el trabajador no puede ser sometido a la desfavorabilidad, porque ello presumiría una acción en menoscabo de beneficios adquiridos como fines del Estado Social de Derecho.

2.1.4.3. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD

Las normas en relación al derecho laboral se imputan a los sujetos de la relación laboral más allá de que estén de acuerdo o no. Este principio se implementa con el fin de preservar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador desista a esos mínimos, ya sea por presión, engaños o cualquier motivo, lo que implica que la titularidad se impone aun frente a acciones del mismo trabajador. "En el derecho de trabajo, el principio de irrenunciabilidad se justifica con estos argumentos:

a) El trabajo es una función social;

b) El trabajador tiene a su cargo, por lo general, una familia, cuyos intereses no cabe comprometer; c) La renuncia a estos derechos perjudicaría a terceros: a los demás trabajadores, cuya remuneración y consideraciones serían envilecidas por la competencia;

d) Por el carácter de orden público que las leyes de trabajo presentan". (Krotoschin, 1998)

las normas laborales imperan aun en contra de la voluntad del mismo trabajador es decir el trabajador no puede por ningún motivo renunciar a los derechos que le pertenecen de manera intrínseca como trabajador, y si este insiste en renunciar al derecho esta se torna nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia.

2.1.4.4. Principio de primacía de la realidad

"Cuando se utilizan métodos indirectos u oblicuos para presentar una auténtica relación de trabajo como si fuera una figura jurídica tratando de imponer una apariencia distinta, la

simulación o el fraude se corrige aplicando este principio. Por lo tanto, este principio en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, establece que debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con este principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal". (Krotoschin, 1998)

El principio de primacía de la realidad tiene una importancia relevante para el derecho laboral ya que ayuda para establecer o determinar cuándo nos encontramos frente a una relación laboral, La misma que como tal, tiene componentes que sirven para identificarla, y estas se refieren a: la prestación personal, el pago de una remuneración y la subordinación. Cabe mencionar que en los casos en los que nos encontramos con estos tres elementos se podría decir que la relación contractual existente y esta no puede ser otro que una de naturaleza laboral y para ello resulta muy útil el principio de la primacía de la realidad.

2.1.4.5. Principio de buena fe

Este principio encierra una interpretación con gran cobertura que lo convierte en un instrumento de integración de toda la normativa legal. En virtud de este principio, el sistema jurídico logra forjar valores generales que le otorgan un modo esencial a la conducta de los contratantes e inspiran la aplicación de la norma.

"Sin perjuicio de que no existe un concepto unívoco de este principio, la buena fe se traduce en una obligación de las partes contratantes que les exige actuar rectamente, de forma honrada, sin intención de dañar u "oscurecer" las cláusulas acordadas, obligándose a observar una determinada actitud de respeto y lealtad en el tráfico jurídico, ya sea que se actúe en el ejercicio de un derecho como de una obligación. En el fondo, se hace referencia a valores tradicionales y esenciales para el ordenamiento jurídico como son la confianza, la lealtad, la honradez o la rectitud. Estos deberes son recíprocos y expresan un espíritu de colaboración y confianza aplicables a cualquier disciplina jurídica. Con ello, se impide a las partes actuar motivadas por un mero interés particular o exclusivo, que haga perder el sentido de utilidad común que debe informar a los actos jurídicos". (Ferrari, 1996)

Los seres humanos deben conducirse con criterio de colaboración, solidaridad y lealtad. Este principio exige conducta como buen empleador y buen trabajador y realizar todas sus actuaciones en la buena fe.

2.1.4.6. Principio de no discriminación

“Se entiende por igualdad de oportunidades la misma disposición en abstracto frente a una eventual situación; es compartir la expectativa ante el derecho. Establecer una violación al principio de igualdad de oportunidades equivale a desconocer que los humanos tienen identidad esencial, y por ello, aspiraciones comunes, así luego la vida se encargue de establecer diferencias con base a la cantidad y calidad del trabajo real”. (Ferrari, 1996)

Este principio se refiere directamente a que no caben tratos desiguales de los trabajadores, en idénticas situaciones y circunstancias. La base de este principio es la igualdad ante la ley.

COMO INCIDEN LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL EN LA AFECTACIÓN AL DERECHO A LA JUBILACIÓN PATRONAL.

En base al tema planteado sobre el cambio de razón social y la afectación al derecho a la jubilación patronal, los principios planteados amparan a todo trabajador cuando estos sean vulnerados por parte del empleador al momento de realizar cambios de razón social de su empresa con el fin de evadir su responsabilidad con el trabajador, el cual ha obtenido estabilidad laboral y con ello el derecho a una jubilación. Razón por la cual al encontrarse dos personas en una relación laboral siendo el primero el empleador y como segundo el trabajador, no existe una igualdad en cuanto a las condiciones obrero-patronal, es por ello que el axioma jurídico induvio pro operario regula esta desigualdad, en base a la parte mas débil de una relación laboral que es el trabajador.

Es así que, al obtener estabilidad y haber cumplido con los requisitos para acceder a la jubilación, el trabajador no puede renunciar a este derecho como así lo quiere hacer notar el empleador por medio de argucias en el cambio de razón social de su empresa, puesto que, al existir este tipo de controversias a la hora de resolver prima la realidad de los hechos, es decir, nuestra legislación laboral protege este tipo de discriminación hacia los trabajadores.

Los principios se activan siempre y cuando sean vulnerados derechos fundamentales.

2.2. DERECHO A LA JUBILACION SEGÚN LA CORTE CONSTITUCIONAL Y LA CORTE INTERAMERIACA DE DERECHOS HUMANOS.

La Corte Constitucional mediante Sentencia de fecha Numero **15-14-AN/21** manifiesta lo siguiente: En sentencia de mayoría, la Corte Constitucional determinó que la obligación de garantizar la jubilación patronal para los trabajadores del IESS es clara, pues hace referencia a un derecho laboral concreto y es exigible porque contiene una remisión normativa al Código de Trabajo que la regula. Asimismo, precisó que la obligación es "fácilmente determinable" por cuanto su contenido es evidente y se encuentra desarrollado de forma explícita en dicho cuerpo legal. La Corte hizo precisiones en cuanto a la naturaleza de la jubilación patronal total y proporcional; así como los presupuestos para su exigibilidad. Además, destacó que la noción de derechos adquiridos se encuentra íntimamente vinculada con el principio de intangibilidad de los derechos laborales. (Corte Constitucional del Ecuador)

Por otra parte, la CORTE INTERAMERICANA en el Caso Muelle Flores Vs. Perú en sentencia de 06 DE MARZO DE 2019 se pronunció por primera ocasión respecto del derecho a la seguridad social, en particular sobre el derecho a la pensión, de manera autónoma, como parte integrante de los DESCA.

Sobre este particular señalo que del artículo 45 de la Carta de la OEA, interpretado a la luz de la Declaración Americana y de otros tratados e instrumentos internacionales de derechos humanos se puede derivar elementos constitutivos del derecho a la seguridad social, como, por ejemplo, que es un derecho que busca proteger al individuo de contingencias futuras, que de producirse ocasionarían consecuencias perjudiciales para la persona, por lo que deben adoptarse medidas para protegerla.

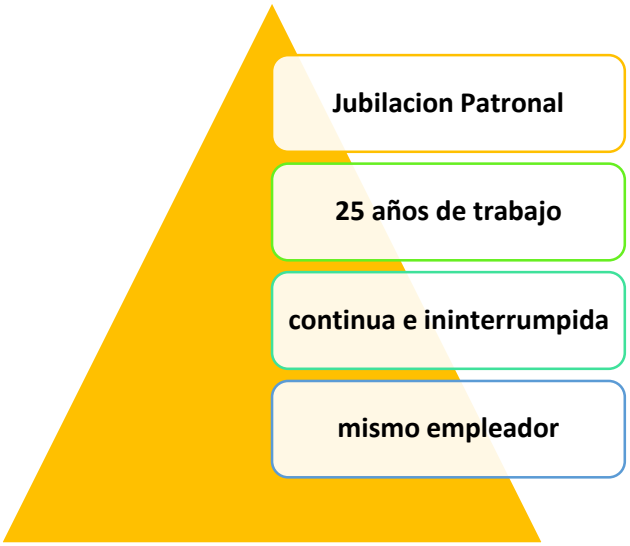
En particular el derecho a la seguridad social buscar proteger al individuo de situaciones que se presentarán cuando éste llegue a una edad determinada en la cual se vea imposibilitado física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia necesarios para vivir un nivel de vida adecuado, lo que a su vez podría privarlo de su capacidad de ejercer plenamente el resto de sus derechos. Esto último también da cuenta de uno de los elementos constitutivos

del derecho, ya que la seguridad social deberá ser ejercida de modo tal que garantice condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso. (Corte Interamericana, 2019)

2.2.1. Jubilación Patronal

La jubilación patronal es un derecho que tienen los trabajadores que han laborado por el tiempo de veinticinco años o más en forma continua o interrumpida para el mismo empleador conforme al Art. 216 del Código del Trabajo.

figura 2 jubilación patronal



Fuente: *elaborado con información recabada de la investigación*.
Autor: *Silvana Cajas*

Revisando a Andrade, (2009), imprime: La Jubilación Patronal es la pensión vitalicia que tienen derecho a recibir de su empleador aquellos trabajadores que, en forma continuada o interrumpida, le hubieren prestado servicios personales en relación de dependencia, por veinticinco años o más, cualquiera sea su edad. (p. 191)

2.2.2. Requisito para acceder a la Jubilación Patronal

Los principales requisitos que el trabajador debe cumplir son:

- Haber trabajado veinticinco años o más para el mismo empleador continua o interrumpidamente.

La documentación que debe presentar en las oficinas del Ministerio del Trabajo es la siguiente:

- Solicitud de cálculo de la jubilación patronal dirigida al director/a Regional del Trabajo y Servicio Público que deberá ser ingresada por la secretaria general.
- En caso de ser trabajador del sector público adjuntar certificado en el cual debe constar el tiempo que estuvo sujeto al Código del Trabajo, debidamente firmado y sellado por el empleador.

2.2.3. Calcular la jubilación patronal

Obtén el promedio anual de los últimos cinco años (60 sueldos): suma los sueldos (sin contar los fondos de reserva ni décimo tercero o décimo cuarta remuneración) y el total lo divides para cinco.

A ese promedio anual, sácale el 5%: es decir, multiplícalo por 0.05.

Al resultado, multiplícale esa cantidad por los años de servicio.

Luego, divide ese valor resultante para el coeficiente de jubilación patronal en base a tu edad cronológica.

Y, por último, divide esa cantidad para 12 (doce meses). Este mismo procedimiento se realiza en caso de que el cálculo se realice con base en el salario básico unificado de los últimos cinco años. (Básicos, 2021)

2.2.4. Imprescriptibilidad del derecho a la jubilación patronal

La pensión de jubilación o vejez, no admite prescripción del derecho en sí mismo como cualquier otra clase de derechos, lo cual no significa que se atente contra el principio de seguridad jurídica; por el contrario, constituye un pleno desarrollo de principios y valores constitucionales que garantizan la solidaridad que debe regir en la sociedad, la protección y asistencia especial a las personas de la tercera edad, para mantener unas condiciones de vida digna, así como el derecho irrenunciable a la seguridad social, determinando a su vez una realización efectiva del valor fundante que impone la vigencia de un orden económico y social justo, dentro de un Estado social de derecho; consideraciones que hacen inexequible

la prescriptibilidad de este derecho, que se conceden por razones diferentes al tiempo de servicio, edad del trabajador o incapacidad para laborar.

Dada la naturaleza periódica o de tracto sucesivo y vitalicia de las pensiones, la prescripción resulta viable, exclusivamente, respecto de los créditos o mesadas pensionales que no se hubiesen solicitado dentro de los tres años anteriores al momento en que se presente la reclamación del derecho.

2.2.5. La jubilación patronal y la violación de los derechos del trabajador

La protección se basa en el derecho al descanso obtenido y merecido por la aportación de una persona a la actividad productiva realizada durante un largo período de tiempo, protección que se configura como jubilación.

Esta protección no está basada directamente en el derecho al descanso, sino más bien en la situación de insuficiencia social producida por esa reducción de las facultades físicas o psíquicas del trabajador, que les impide continuar en la labor y, por tanto, se procura proteger los ingresos para su subsistencia: la protección se configura como retiro, es decir, alejamiento de las actividades ordinarias, cuyo desarrollo es dificultado por la degeneración del estado físico de la persona.

Los derechos se fundamentan en la protección de los jubilados que plantean su derecho al valor integro de la jubilación a cargo del empleador, en razón de que la misma corresponde a un derecho adquirido, intangible e irrenunciable, de absoluto beneficio en términos de equidad y solidaridad total, y a la vez, lograr mejorar su condición vital, punto que está previsto en la Constitución, cuando dice, que el Estado garantiza a las personas adultas mayores entre otros derechos un trabajo remunerado y retribuciones justas en función de sus capacidades y concomitantemente el de la jubilación universal.

2.2.6. RAZÓN SOCIAL

Para empezar a desarrollar el tema del cambio de razón social es necesario comprender a que se refiere ser una persona natural y una persona jurídica.

Las personas naturales o físicas son aquellas que tienen tanto derechos como obligaciones y de mejor manera nos define el Código Civil del Ecuador (2005) “Son personas todos los

individuos de la especie humana, cualesquiera que sean su edad, sexo o condición. Divídanse en ecuatorianos y extranjeros". (Art. 41).

Mientras que la persona jurídica el mismo código nos dice que "Se llama persona jurídica una persona ficticia capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles, y de ser representada judicial y extrajudicialmente (Codigo Civil Ecuatoriano, 2005).

Para Cabanellas (2009) personalidad jurídica es: "Todo el que tiene aptitud para el derecho y ante él, el sujeto susceptible de adquirir y ejercer derechos y de aceptar y cumplir obligaciones; ya lo sea por sí o por representante" (citado en Díaz, 2012, p. 15)

figura 3 personas naturales y jurídicas

PERSONAS	VENTAJAS	DESVENTAJAS
NATURALES	**La Constitución de la empresa es sencilla y rápida, no presenta mayores trámites, la documentación requerida es mínima.**	**Tiene responsabilidad ilimitada, es decir, el dueño asume de forma ilimitada toda la responsabilidad por las deudas u obligaciones que pueda contraer la empresa, lo que significa que deberá garantizar dichas deudas u obligaciones con su patrimonio o bienes personales.**
	La Constitución de la empresa no requiere de mucha inversión, no hay necesidad de hacer mayores pagos legales.	**Capital limitado sólo a lo que pueda aportar el dueño.**
	Pueden acogerse a regímenes más favorables para el pago de impuestos.	**Presenta menos posibilidades de poder acceder a créditos financieros, los bancos o entidades financieras se muestran menos dispuestos a conceder préstamos a Personas Naturales.**
	Si la empresa no obtiene los resultados esperados, el giro del negocio puede ser replanteado sin ningún inconveniente.	**Es difícil que los clientes acepten que se delegue los servicios en otras personas.**

	Las empresas constituidas bajo la forma de persona natural pueden ser liquidadas o vendidas fácilmente.	**Limita el tipo de clientes que se puedan atender.**
	Se puede ampliar o reducir el patrimonio de la empresa sin ninguna restricción.	**Resta credibilidad antes algunos clientes y/o proveedores.**
JURÍDICAS	**Tiene responsabilidad limitada, es decir, el dueño o los dueños de la empresa, asumen sólo de forma limitada la responsabilidad por las deudas u obligaciones que pueda contraer la empresa, las cuales solo se garantizan con los bienes, capital o patrimonio que pueda tener la empresa.**	**Mayor dificultad al momento de constituirla, presenta una mayor cantidad de trámites y requisitos.**
	Mayor disponibilidad de capital, ya que éste pude ser aportado por varios socios	**Requiere de una mayor inversión para su constitución.**
	Mayores posibilidades de poder acceder a créditos financieros, los bancos o entidades financieras se muestran más dispuestos a conceder préstamos a Personas Jurídicas antes que a Personas Naturales	**Se les exige llevar y presentar una mayor cantidad de documentos contables.**
	Posibilidad de acceder sin mayores restricciones a concursos públicos.	**Presenta una mayor dificultad para liquidarse o disolverse.**

Fuente: *Imagen obtenida Club ensayos, titulado con el tema ventajas y desventajas de las personas naturales y jurídicas del 2014.*

2.2.6.1. Atributos de la Persona Jurídica

Para el Autor Pedro Federico Gutiérrez en su libro Manual de Sociedades explica los atributos muy bien detallados de la persona jurídica. Los mismo que detallaremos a continuación. Capacidad La Ley de Compañías (2014) en su artículo 3 inciso 6 nos dice que: (...) la compañía podrá ejecutar y celebrar toda clase de actos y contratos relacionados directamente con su objeto social, así como todos los que tengan como finalidad ejercer los derechos o

cumplir con las obligaciones derivadas de su existencia y de su actividad. (Ley de Compañías, 2014, Art.).

El autor nos quiere decir que la sociedad está representada por una persona capaz legalmente por la ley y que actúa de buena fe. Sin embargo, en caso de obrar de mala fe el acto no recaerá sobre la sociedad ficticia sino sobre la persona natural que por mala fe realizo el acto. Ya que tiene la capacidad de adquirir derechos y obligaciones según lo que la ley nos establece. Y de igual manera de acuerdo al contrato hasta qué punto tiene esta persona la responsabilidad para actuar dentro de la sociedad.

2.2.6.2. El Nombre o Denominación

Referente a la denominación la Ley de compañías en su Art. 16 nos dice que: “La razón social o la denominación de cada compañía, que deberá ser claramente distinguida de la de cualquier otra, constituye una propiedad suya y no puede ser adoptada por ninguna otra compañía” (Ley de compañias, 2014, Art. 16)

El nombre al igual que en una persona natural es lo que le diferencia de las demás personas jurídicas. Sin embargo, los nombres de la sociedad son nombres ficticios que las diferencia según la razón social que estas tengan.

La razón social es el nombre oficial de una empresa, es decir, es la forma de nombrar a la persona jurídica y que permite identificarla de manera inequívoca. El mismo que se emplea para usos jurídicos y administrativos y no tiene por qué coincidir con el nombre comercial de la misma o con aquellas marcas con las que trabaja y comercializa. Es por ello que la razón social es fundamental para una empresa ya que esta se constituye como la figura en todos los documentos iniciales, en sus escrituras, y en cualquiera de sus documentos formales o legales.

En Ecuador el nombre de una empresa en obligatorio y a nivel mundial que las empresas tengan una razón social ya que es uno de los requisitos para su constitución y para registrarse como persona jurídica, y esta denominación identificará tanto a la persona jurídica como a los integrantes de la empresa. Además, en ningún caso pueden registrarse dos empresas con la misma razón social, puesto que se trata de un nombre único y

exclusivo dentro del territorio nacional. Por lo tanto, y a modo de resumen, la razón social es el atributo legal que permite identificar a una empresa. (conceptosjuridicos.com., 2022)

2.2.6.3. Características de la razón social

Es obligatorio para una empresa tener una razón o denominación social para registrarse como persona jurídica, y esta denominación identificará tanto a la persona jurídica como a los integrantes de la empresa. Por lo tanto, el primer paso en el proceso de Registro o Constitución de empresa es la reserva del nombre o razón social, la razón social figura en todos los documentos fundacionales, en sus escrituras, y en cualquiera de sus documentos formales o legales. (conceptosjuridicos.com., 2021)

El cambio de razón social afecta directamente al trabajador cuanto este lo obliga a litigar por un derecho que le corresponde por continuidad, como es por la jubilación patronal misma que se construye con 25 años o más de servicios para una misma empresa de manera ininterrumpida y para el mismo empleador pero este como astucia y por desconocimiento decide cambiar la razón social y pasar el nombre de la empresa a otra persona jurídica y de esta manera evitar hacerse cargo de su responsabilidad como empleador.

2.2.6.4. Requisitos para hacer el cambio de razón social

¿Qué necesito para hacer el trámite?

Requisitos Obligatorios:

- Solicitud donde se especifique el trámite a realizar, los documentos que adjunta y demás información pertinente para el trámite.
- Escritura pública (Gob.ec, s/f)

2.2.6.5. **PROCEDIMIENTO PARA EL CAMBIO DE RAZON SOCIAL**.

Se debe hacer una minuta (extracto o borrador que se hace de un contrato u otra cosa, anotando las cláusulas o partes esenciales) ante un notario. Esta minuta será presentada ante la Superintendencia de Compañías, en donde se procederá al trámite y calificarán el nuevo cambio de la razón social, que deberá quedar inscrita en el registro mercantil. Por último, se debe hacer el cambio de nombre en el Servicio de Rentas Internas (SRI).

Debe existir un acuerdo de quienes conforman el total de las acciones de la empresa. Los documentos de la compañía siempre deben estar en regla y se debe Verificar que el nuevo nombre no coincida con otra razón social a nivel nacional.

2.3. LIQUIDACION DEL NEGOCIO

La forma correcta y legal para liquidar una empresa es tal como lo prescribe el artículo 193 del Código de Trabajo, es decir, que se extinga la empresa y se liquide a los trabajadores conforme a la institución jurídica del desahucio, cabe recalcar que si la empresa retorna sus actividades dentro del año está obligada a recontratar a los trabajadores que formaron parte de ella en las mismas condiciones contractuales o mojarlas. Entonces si la figura de liquidación del negocio se da por el cese total de las actividades el empleador deberá bonificar al trabajador con el 25% del sueldo percibido por los años de trabajo completos, pero al simular la liquidación del negocio por medio del cambio de razón social el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización que es un sueldo por cada año de servicio y más beneficios de ley, entendiendo que el trabajador aún no ha cumplido con los requisitos para la jubilación, pero si, lo ha cumplido tiene derecho que dentro de la indemnización se le haga constar este rubro.

2.4. MARCO JURÍDICO

CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

La Constitución de la República del Ecuador establece en el artículo 33, establece: “Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”. (Asamblea Nacional del Ecuador , 2008)

La Constitución de la Republica del Ecuador es la base fundamental de la protección del trabajador en la que se fijan los principios rectores y garantías laborales, en el ámbito de los derechos económicos, sociales y culturales y su vinculación con el Código del Trabajo.

Específicamente en los artículos. 66 numeral 17 y artículos 325 al 333 se ratifican estos derechos. Dentro de los derechos de libertad a los que garantiza la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 66 numeral 17 manifiesta sobre "El derecho a la libertad de trabajo. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley"; es decir, que todos los ciudadanos y ciudadanas tenemos derecho a trabajar siempre que el trabajo a realizarse sea lícito; por el cual tiene que percibir la remuneración justa que le alcance para subsistir de una manera digna dentro de la sociedad.

De igual forma, ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso, ya que los derechos del trabajador son irrenunciables. El trabajo es un derecho y deber social. Goza de la protección del Estado ecuatoriano, pues así lo dice la Constitución vigente desde octubre de 2008, asegura al trabajador o trabajadora el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y la de su familia.

En cuanto al principio de libertad de trabajo, podemos determinar que el trabajo es libremente escogido o aceptado, es decir, si bien la obligación general, toda persona tiene el derecho a elegir qué actividad laboral desea desempeñar, por lo que se entiende que están prohibidos los trabajos forzados o no remunerados.

Esto es claro, puesto lo que caracteriza al trabajo es la remuneración por la prestación de servicios, si no se garantizara esto se estaría atentando contra los derechos de los trabajadores. En el artículo 83 numeral 7, de la Constitución de la República del Ecuador señala: son derechos y responsabilidades de los ecuatorianos "Promover el bien común y anteponer el interés general al interés particular, conforme el buen vivir." La responsabilidad comprendida en esta disposición es relevante, porque en él se convergen los tres conceptos básicos del Derecho Constitucional, que expresan objetivos muy relacionados entre sí, todos los cuales se orientan hacia un fin del Estado. Es de suponer, que con esta inclusión el legislador (actualmente Asambleísta) quiso dar una aproximación o quizá equiparación del buen vivir al bien común.

El Derecho al Trabajo es un principio derivado del artículo 33, de la Constitución de la República del Ecuador antes indicado, puesto que si el trabajo es un derecho irrenunciable que tiene toda persona para su realización personal y económica, el derecho del trabajo garantiza a todos un acceso al trabajo de acuerdo a los siguientes aspectos: No se debe discriminar a los trabajadores o trabajadoras por sexo, religión, ideología, raza, etc.; que para igual trabajo igual remuneración; acceso a los discapacitados al trabajo; e, igualdad de derechos para los trabajadores sean estos hombres como para las mujeres.

CÓDIGO DEL TRABAJO

El Código del Trabajo en relación a la jubilación patronal, dice: “Art. 216.- Jubilación a cargo de empleadores. –

Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas:

1. En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US $ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US $ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación.

Exceptúese de esta disposición, a los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, quienes regularán mediante la expedición de las ordenanzas correspondientes la jubilación patronal para éstos aplicable. Las actuales pensiones jubilares a cargo de los empleadores en sus valores mínimos se sujetarán a lo dispuesto en esta regla”.

El Código Laboral, expresa que la jubilación patronal, opera cuando el trabajador que por 25 años o más hubiere prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrá derecho a ser jubilado por su patrono.

La norma establece que la pensión jubilar no puede ser menor a US$20, si es beneficiario de doble jubilación, o US$30 si solo es beneficiario de la jubilación patronal; ni

mayor que el salario básico unificado medio del último año de trabajo. Debería ser prioridad en nuestro país la situación de los jubilados y tomar como ejemplo a seguir de los países desarrollados como estados unidos y algunos países europeos, que el jubilado recibe todos los beneficios y buenas pensiones para una mejor calidad de vida, el ejemplo que he citado es posible de realizarlo, pero por la falta la decisión y voluntad de quienes crean las leyes en nuestro país no se ha logrado concretar y hacer realidad.

Nuestra constitución nos garantiza el buen vivir hasta el final de nuestros días y tiene como unas de sus principales prioridades los adultos mayores, pero desgraciadamente al momento de que nuestros legisladores crean las leyes se olvidan de los más vulnerables uno de ellos la clase jubilar ya que tienen intereses económicos que van más allá de hacer el bien común.

En el ecuador existen organizaciones de jubilados que luchan por los incrementos anuales a su pensión jubilar y están siempre en movilización continua para que el gobierno de turno no les niegue o quite lo que ya han venido construyendo durante todo este tiempo, pero también hay que admirar a estos jubilados hombres y mujeres luchadores veedores de sus derechos por lo que han logrado un incremento año a año a la pensión jubilar del IESS por parte del estado.

Por otro lado, tenemos a los jubilados que reciben solo la pensión jubilar por parte del empleador y con ellos qué, acaso será justo que hombres y mujeres de 50, 60, 70 años puedan vivir con pensiones de 30 dólares mensuales, pues no por hay que recordar que la canasta familiar supera los 300 dólares.

3. CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO

3.1. Diseño y Tipo de Investigación

La investigación cualitativa es un procedimiento sistemático. Proporcionar tecnología especializada para recolectar datos sobre lo que la gente piensa y siente. La investigación se caracteriza por ser interpretativa y conducida en determinados grupos sociales, cuya finalidad

es la participación activa en el desarrollo de todo el proceso de investigación con el fin de comprender y generalizar la realidad natural de la comunidad.

Los métodos de investigación cualitativa, están orientados reconstruir la realidad tal como la observan los participantes en un sistema social previamente definido. La flexibilidad de la investigación cualitativa es que se ajuste los eventos para lograr el correcto Interpretación de datos y desarrollo relacionado de la teoría es por ello que su enfoque se basa en la recopilación de información.

“Cuando nos referimos al paradigma metodológico cualitativo, lo hacemos desde un abordaje que tiene como eje central la consideración de la realidad social como una construcción creativa por parte de los sujetos involucrados”. (Abedero, Beradi, Capocasale, García, & Rojas, 2018).

El enfoque de búsqueda cualitativa, está orientado a demostrar la realidad tal y como la observan los integrantes del sistema social determinado previamente. El proceso de indagación cualitativa es maleable en relación a que se ajusta a los hechos reales para de esta forma se pueda conseguir una correcta interpretación de antecedentes y desarrollo pertinente de la teoría. Su metodología se fundamenta en la recolección de información no numeral, por ende, se vale principalmente de descripciones y observaciones.

3.2. Método de Investigación

Durante la investigación jurídica aplicamos el método científico, ya que este se considera como el camino por el cual seguir para encontrar la verdad sobre una problemática determinada que se funda con el tema de indagación, este método fue aplicado en el momento de consultar en obras, libros y páginas webs que constan en la bibliografía.

El método analítico fue manejado en el momento que se realizó un análisis e interpretación sobre los resultados de las entrevistas.

El método exegético contribuyó en el estudio y análisis de las normas jurídicas encontradas desde la normativa suprema constitucional denominada Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo y otras leyes internacionales.

3.3. Tipo de Investigación

INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL: Para Moran, M., Ortega, L, Arguello, Y., y Sánch V., citando a Santa Palella y Filiberto Martins (2015), la investigación documental se concreta exclusivamente en la recopilación de información en diversas fuentes. (Moran y otros, 2015) Los resultados de la investigación documental constituyen un nivel intermedio de conocimientos.

INVESTIGACIÓN EXPLICATIVA: La investigación explicativa se encarga de buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de las relaciones causa-efecto. En este sentido los estudios explicativos pueden ocuparse tanto de la determinación de las causas, como de los efectos mediante la prueba de la hipótesis; sus resultados y conclusiones constituyen el nivel más profundo de conocimientos. (Moran y otros, 2015, pág. 03)

3.4. Población y Muestra

En la presente investigación cualitativa, no se realizó algún procedimiento estadístico, pero se efectúo una observación directa y la deconstrucción de cada parte de la investigación. Sin embargo, para la recopilación de datos que podrían sustentar la propuesta de investigación, se efectuó una búsqueda a través de encuestas, dirigidas a trabajadores de diferentes empresas ecuatorianas, quienes dieron sus distintos criterios y puntos de vistas en torno a la jubilación patronal en el amparo de los derechos laborales.

3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

La técnica elegida para la recopilación de datos informativos es la encuesta, que de acuerdo como lo indica es una técnica de investigación social cualitativas, la cual tiene una función de interpretar los motivos profundos que tienen los agentes a la hora de actuar o pensar de determinado modo con respecto a los diversos problemas sociales.

4. Capitulo IV Resultados y Discusión

4.1. Resultados

Para la comprensión oportuna del tema en cuestión como la Afectación al derecho de la jubilación patronal por el cambio de razón social en las empresas ecuatorianas, se procedió a la se realización de encuestas mismas que fueron aplicadas a 20 trabajadores de diferentes empresas ecuatorianas, que son una pequeña parte de la población de trabajadores en el país.

Las encuestas serán presentadas por medio de una tabulación y gráficos donde se verifique la totalidad de las preguntas y respuestas con su porcentaje individualizado las cuales, se representan a continuación:

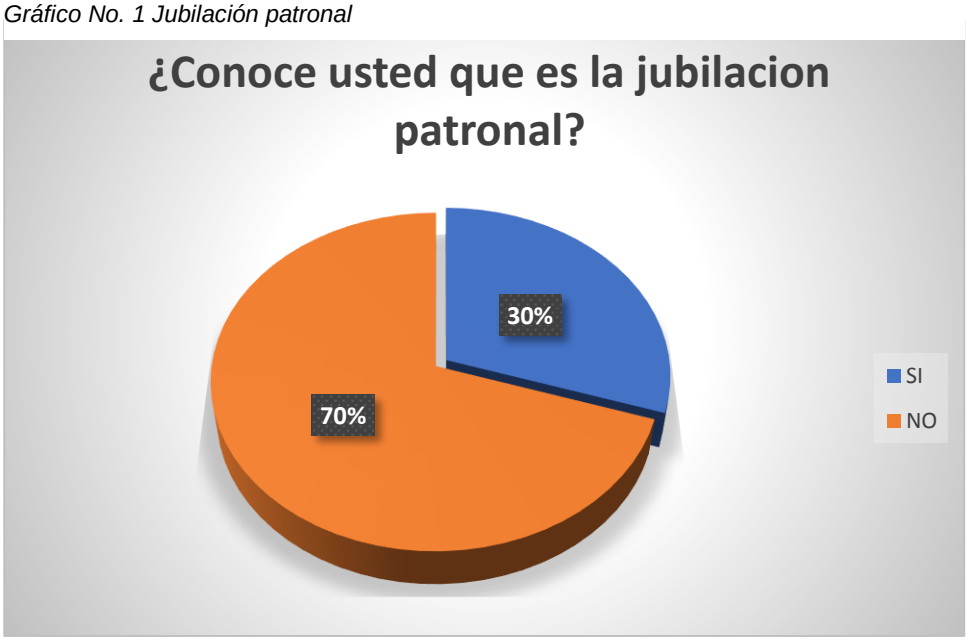
1. **¿Conoce usted que es la jubilación patronal?**

Tabla 1 jubilación patronal

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	6	30%
NO	14	70%
TOTAL	**20**	**100%**

Fuente: *Datos obtenidos mediante la encuesta sobre afectación al derecho de la jubilación patronal por el cambio de razón social en las empresas ecuatorianas*.

Gráfico No. 1 Jubilación patronal



Fuente: *Datos obtenidos mediante la encuesta sobre afectación al derecho de la jubilación patronal por el cambio de razón social en las empresas ecuatorianas*.

Análisis

Por medio de la encuesta realizada a los trabajadores de diferentes empresas ecuatorianas se ha podido evidenciar solo el 30% de los mismo asegura conocer que la jubilación patronal es la que le corresponde por haber trabajado más de 25 años en la misma empresa de manera ininterrumpida y continua; y el 70% de los encuestados manifiestan desconocer este derecho por falta de capacitación y consideran que es una falta de ellos y de sus empleadores no mantenerlos al tanto de sus derechos.

2. ¿Conoce usted quien tiene derecho a la jubilación patronal?

Tabla 2 Derecho a la jubilación patronal

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	4	20%
NO	16	80%
TOTAL	**20**	**100%**

Fuente: *Datos obtenidos mediante la encuesta sobre afectación al derecho de la jubilación patronal por el cambio de razón social en las empresas ecuatorianas*.

Gráfico No. 2 Derecho a la jubilación patronal



Fuente: *Datos obtenidos mediante la encuesta sobre afectación al derecho de la jubilación patronal por el cambio de razón social en las empresas ecuatorianas*.

Análisis

Por medio de la encuesta realizada a los trabajadores de diferentes empresas ecuatorianas se ha podido evidenciar solo el 20% de los mismo asegura conocer que son los trabajadores aquellos que tienen derecho a la jubilación por parte de sus empleadores, por haber desempeñado sus labores diarias de una manera continua para el mismo empleador; y el 80% de los encuestados manifiestan no conocer a quien le corresponde este derecho y bajo que circunstancias y requisitos se lleva a cabo.

3. ¿Conoce usted que requisitos se requiere para acceder la jubilación patronal?

Tabla 3 Requisitos jubilación patronal

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	7	35%
NO	13	65%
TOTAL	**20**	**100%**

Fuente: *Datos obtenidos mediante la encuesta sobre afectación al derecho de la jubilación patronal por el cambio de razón social en las empresas ecuatorianas*.

Gráfico No. 3 Requisitos jubilación patronal



Fuente: *Datos obtenidos mediante la encuesta sobre afectación al derecho de la jubilación patronal por el cambio de razón social en las empresas ecuatorianas*.

Análisis

Por medio de la encuesta realizada a los trabajadores de diferentes empresas ecuatorianas se ha podido evidenciar qué el 35% de los trabajadores conoce los requisitos para acceder a la jubilación patronal cómo es haber trabajado por 25 años o más para el mismo empleador de manera continua y estar cesante en su trabajo; y, el 65% de los trabajadores manifiestan no conocer los requisitos que se requieren para acceder a la jubilación patronal, es por ello qué se encontró trabajadores que han cumplido 25 años y desconocen que hacer para acceder a este derecho.

4. ¿Sabe usted que es la razón social de una empresa?

Tabla 4 Razón social de una empresa

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	12	60%
NO	8	40%
TOTAL	**20**	**100%**

Fuente: *Datos obtenidos mediante la encuesta sobre afectación al derecho de la jubilación patronal por el cambio de razón social en las empresas ecuatorianas*.

Gráfico No. 4 Razón social de una empresa



Fuente: *Datos obtenidos mediante la encuesta sobre afectación al derecho de la jubilación patronal por el cambio de razón social en las empresas ecuatorianas*.

Análisis

Por medio de la encuesta realizada a los trabajadores de diferentes empresas ecuatorianas se ha podido evidenciar qué el 60% de los trabajadores saben lo que es la razón social de una empresa, y manifiestan que es el nombre con el que se representa la personería Jurica, en cualquier documento, en bancos, y a nivel nacional; y, el 40% de los trabajadores manifiestan no conocer a lo que se refiere la razón social de una empresa y es por ello que no saben el nivel de afectación que genera el cambio de razón social.

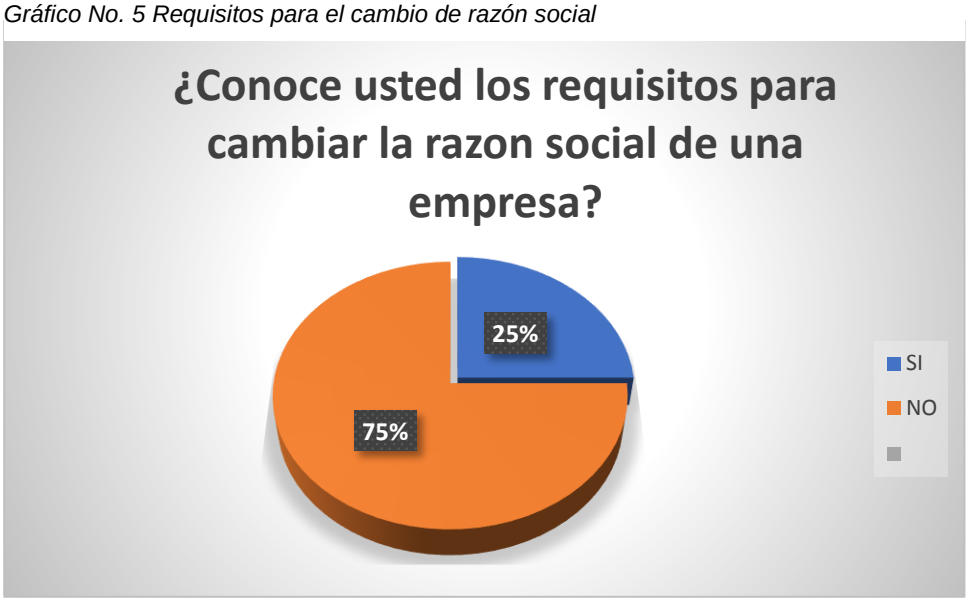
5. ¿Conoce usted los requisitos para cambiar la razón social de una empresa?

Tabla 5 Requisitos para el cambio de razón social

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	5	25%
NO	15	75%
TOTAL	**20**	**100%**

Fuente: *Datos obtenidos mediante la encuesta sobre afectación al derecho de la jubilación patronal por el cambio de razón social en las empresas ecuatorianas*.

Gráfico No. 5 Requisitos para el cambio de razón social



Fuente: *Datos obtenidos mediante la encuesta sobre afectación al derecho de la jubilación patronal por el cambio de razón social en las empresas ecuatorianas*.

Análisis

Por medio de la encuesta realizada a los trabajadores de diferentes empresas ecuatorianas se ha podido evidenciar qué el 25% de los trabajadores conocen de manera general cuales son los requisitos que necesitan las personas jurídicas para cambiar el nombre de una empresa, y es por ello que manifiestan que los empleadores tienen que informales mediante reunión que se va a realizar el cambio de nombre de la misma; y, el 75% de los trabajadores manifiestan no conocer los requisito y tramites que deben tomar en cuenta los empleadores ya que son responsabilidades que no les afecta pero coinciden en que tienen ser informados de este cambio.

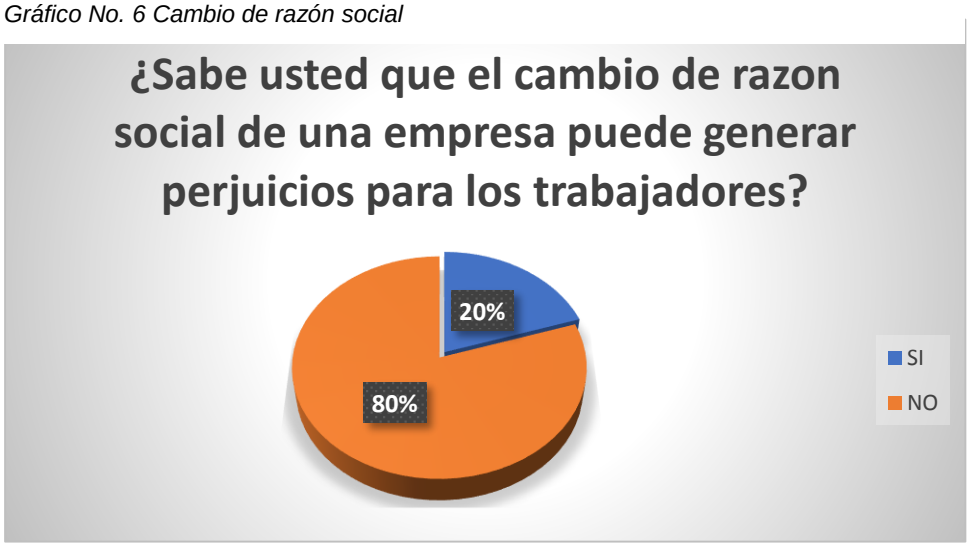
6. **¿Sabe usted que el cambio de razón social de una empresa puede generar perjuicios para los trabajadores?**

Tabla 6 Cambio de razón social

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	4	20%
NO	16	80%
TOTAL	**20**	**100%**

Fuente: *Datos obtenidos mediante la encuesta sobre afectación al derecho de la jubilación patronal por el cambio de razón social en las empresas ecuatorianas*.

Gráfico No. 6 Cambio de razón social



Fuente: *Datos obtenidos mediante la encuesta sobre afectación al derecho de la jubilación patronal por el cambio de razón social en las empresas ecuatorianas*.

Análisis

Por medio de la encuesta realizada a los trabajadores de diferentes empresas ecuatorianas se ha podido evidenciar qué el 20% de los trabajadores conocen de manera general que los empleadores al cambiar de persona jurídica tienen que liquidarlos y sobre todo informales que efectos tiene el cambio por que en muchas ocasiones los empleadores utilizan estas estrategias para no hacerse cargo de las responsabilidad que tienen con los trabajadores y obligarles a seguir un proceso judicial; y, el 80% de los trabajadores manifiestan desconocen los perjuicios que ocasionan el cambio de nombre o persona Jurica ya que ni siquiera tienen conocimiento del derecho que les pertenece a recibir la jubilación patronal por haber trabajado por más de 25 años para el mismo empleador.

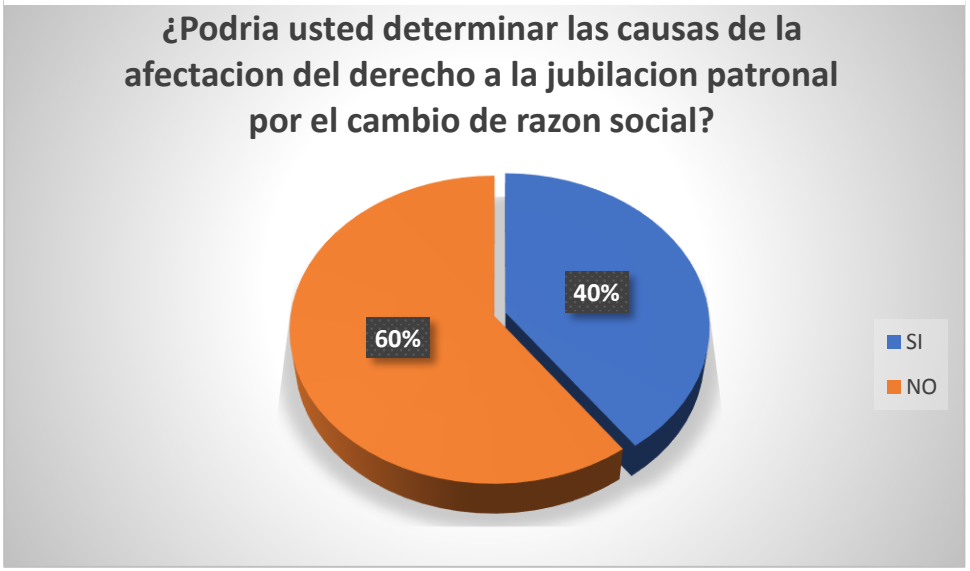
7. ¿Podría usted determinar las causas de la afectación del derecho a la jubilación patronal por el cambio de razón social?

Tabla 7 Causas de la afectación del derecho a la jubilación

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	8	40%
NO	12	60%
TOTAL	**20**	**100%**

Fuente: *Datos obtenidos mediante la encuesta sobre afectación al derecho de la jubilación patronal por el cambio de razón social en las empresas ecuatorianas*.

Gráfico No. 7 causas de la afectación del derecho a la jubilación



Fuente: *Datos obtenidos mediante la encuesta sobre afectación al derecho de la jubilación patronal por el cambio de razón social en las empresas ecuatorianas*.

Análisis

El cambio de razón social afecta de manera directa el derecho a la jubilación patronal y sus causa son que al momento de cambiar la razón social muchas empresas cambian la persona jurídica que está a cargo provocando esto un sin número de consecuencias y afectación al trabajador, la primera de ellas es que el empleador obliga al trabajador a iniciar un juicio para exigir el pago de la jubilación patronal que le corresponde por haber trabajado para el mismo empleador por 25 años o más de manera ininterrumpida y continua, y el empleador usa muchas veces el cambio de persona jurídica para evadir esta responsabilidad.

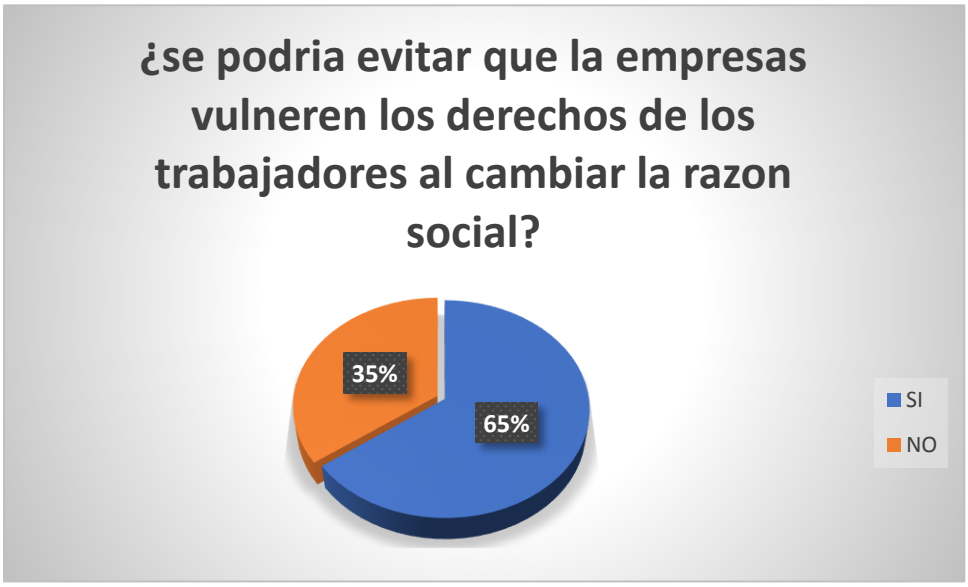
8. ¿Se podría evitar que las empresas vulneren los derechos de los trabajadores al cambiar la razón social?

Tabla 8 Vulneración a la jubilación patronal

RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
SI	13	65%
NO	7	35%
TOTAL	**20**	**100%**

Fuente: *Datos obtenidos mediante la encuesta sobre afectación al derecho de la jubilación patronal por el cambio de razón social en las empresas ecuatorianas*.

Gráfico No. 8 Vulneración a la jubilación patronal



Fuente: *Datos obtenidos mediante la encuesta sobre afectación al derecho de la jubilación patronal por el cambio de razón social en las empresas ecuatorianas*.

Análisis

La vulneración de derechos por el cambio de razón social se puede evitar, de manera intrínseca y esto se daría si cada uno de las empresas que están pensando en cambiar su persona jurídica y razón social capacitaran a los trabajadores y los mantengan al tanto de los derechos que les corresponden y antes de hacer el cambio puedan liquidar a cada uno de los trabajadores que han cumplido los años de labor para acogerse a este derecho.

4.2. Beneficiarios

4.2.1. Beneficiarios Directos.

Los beneficiarios directos del presente proyecto serán las autoridades, docentes y estudiantes de la carrera de Derecho de la Universidad Estatal de Bolívar, quienes tendrán acceso directo al presente proyecto.

4.2.2. Beneficiarios Indirectos.

Los beneficiarios indirectos del presente proyecto serán la ciudadanía en general, empleados, trabajadores y abogados en libre ejercicio que podrían tener interés en utilizar los resultados generados con el presente proyecto de investigación, aunque no participen directamente en el desarrollo del mismo.

4.3. Impacto de la investigación

Siendo la jubilación patronal un derecho irrenunciable por parte de aquellos trabajadores que han cumplido 25 años o más en el desarrollo de su actividad laboral ha estado en vigencia en el Ecuador desde la promulgación del Código del Trabajo en el año de 1938, y sigue vigente luego de 84 de años de la promulgación de dicho Código, derecho que para ser cumplido en muchas ocasiones ha tenido que ser normado inclusive en los contratos colectivos de trabajo y que generalmente los trabajadores para buscar su beneficio han tenido que iniciar trámites judiciales.

Si bien la jubilación patronal es un beneficio propio y exclusivo de aquellos trabajadores regulados por el Código del Trabajo quienes luego de su etapa productiva se benefician también de la jubilación del Seguro Social, generando discriminación con los empleados públicos que solo acceden al beneficio de la jubilación de la Seguridad Social.

4.4. Transferencia de resultados

Con la investigación realizada mediante las encuestas aplicadas se obtuvo resultados fehacientes y se verificó que la jubilación patronal es un derecho de todo trabajador por haber laborada, con el mismo empleado por 25 años o más, actualmente los trabajadores pese a los grandes avances legislativos desconocen cuáles son sus derechos como trabajadores.

Por lo que los empleadores han tomado ventajas en favor de sus intereses, cambiando la razón social de la empresa como mecanismo del no pago de dicha jubilación, afectando al trabajador y conduciéndolo a que ejerza su defensa mediante con pago de honorarios de abogados y asistir a la vía judicial.

Los resultados de la investigación realizada serán en primer lugar transferida en la respectiva defensa de grado, consecutivamente con la publicación de este proyecto de investigación en el repositorio digital de la Universidad Estatal de Bolívar, los resultados serán compartidos a la sociedad en general, para que los hallazgos encontrados en esta investigación puedan ser utilizados para nuevas investigaciones.

5. Capítulo V conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

- El derecho a la jubilación patronal se encuentra contemplado en nuestra legislación laboral, misma que beneficia a la clase obrera ecuatoriana cuando esta haya cumplido más de 25 años con el mismo empleador, sin embargo, este derecho incluso al estar regulado y protegido por las leyes vigentes, puede ser trasgredido por parte del empleador que trata de buscar la manera de afectar dicho derecho al utilizar de forma arbitraria el cambio de razón social de su empresa.
- La figura de cambio de razón social en el ámbito laboral no abarca una interrupción al pago de la jubilación, como así lo quiere hacer notar el empleador al trabajador por su desconocimiento, es decir, con esta figura el empleador trata de afectar el derecho a la jubilación adquirida por el trabajador y trata de eximirse del pago con la finalidad de evadir su responsabilidad con el obrero.
- Otra forma de afectación al derecho a la jubilación patronal es cuando el empleador no reconoce voluntariamente este derecho y obliga al trabajador a acudir a la Administración de Justicia para el reconocimiento del mismo, invocando el principio Induvio Pro Operario el cual protege a la parte más débil de una relación laboral.

5.2. Recomendaciones

- Capacitación por parte del ministerio del trabajo para dar a conocer este beneficio de la jubilación patronal que tiene el trabajador en general que ha cumplido más de 25 años trabajando para la misma empresa con la finalidad de evitar el desconocimiento por parte de esta clase trabajador y pueda en su momento exigir su cumplimiento.
- Dentro de los requisitos que se requieren para el cambio de razón social se deberá incluir uno que garantice el reconocimiento de los años de servicio prestados por el trabajador en la empresa, considerando que los empleadores son los mismos propietarios de la nueva persona jurídica constituida.
- Sugerir a la Superintendencia de Compañía Valores y Seguros que previo al trámite y calificación del cambio de razón social se incluya como requisito una certificación del Ministerio del Trabajo en el cual se detalle el tiempo de prestación laboral de los trabajadores, para verificar que no se evada el pago del beneficio de jubilación patronal de los trabajadores.

Bibliografía

Ensayos - reikopz. (9 de 04 de 2014). *Ensayos - reikopz*. Ventajas Y Desventajas De Personas Juridicas.: https://www.clubensayos.com/Negocios/Ventajas-Y-Desventajas-De-Personas-Juridicas/1634920.html

Alburquerque, R. (1997). *"Derecho del Trabajo"* (Vol. I y II). Sto. Dgo: Editora Lozano.

Anbar. (1998). *Diccionario Juridico con Legislacion Ecuatoriana* (Vol. IV). Ecuador, Cuenca : fondo de cultura ecuatoriana. Retrieved 2022.

Arce, Flores, & Valdes, J. (1990). *Los principios generales del derecho y su formulación constitucional.* (Vol. I). Madrid.

Asamblea Nacional del Ecuador . (2008). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.* Corporación de Estudios y Publicaciones, .

Bailon, R. (2005). *Legislación laboral* (II ed.). México, D.F: Noriega.

Básicos, T. (17 de 04 de 2021). *Trámites Ecuador*. Jubilación Patronal: Cálculo de pensión y cómo acceder a ella: https://www.tramitesbasicos.com/jubilacion-patronal-ecuador/

Cabanellas, G. (1998). *Diccionario Jurídico Elemental* (1 ed., Vol. 1). Eliasta. Retrieved 20 de 08 de 2022.

Chila, K. (2012). *UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.* Necesidad de incorporar la jubilación patronal por acumulación de años en el Ecuador : https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/3250/1/CHILA%20MANZABA%20KLEVER%20ESTALIN%20.pdf

citado en Díaz, J. (2012). *Personalidad Jurídica de las Compañías Accidentales o Cuentas en Participación y su Aplicación en Ecuador.* Tesis Universidad Internacional SEK,. http://repositorio.uisek.edu.ec/jspui/handle/123456789/319.

conceptosjuridicos.com. (16 de 04 de 2021). *conceptosjuridicos.com.* Razón Social de una empresa: concepto y ejemplos de razón social.: https://www.conceptosjuridicos.com/pe/razon-social/

conceptosjuridicos.com. (2 de 06 de 2022). *conceptosjuridicos.com.* Razón Social de una empresa: concepto y ejemplos de razón social.:

https://www.scribbr.es/citar/generador/folders/3BRxRuwnslM6tqQjtXxGWV/lists/2LjStjJvwOJQ0nb4jCPn1m/

Enciclopedia-juridica. (S/F). *Enciclopedia-juridica*. Retrieved 07 de 10 de 2022, from Enciclopedia-juridica: http://www.enciclopedia-juridica.com/d/empleador/empleador.htm

Enciclopedia-juridica.com. (s/f). *Enciclopedia-juridica.com.* Enciclopedia-juridica.com.: https://www.scribbr.es/citar/generador/folders/3BRxRuwnslM6tqQjtXxGWV/lists/2LjStjJvwOJQ0nb4jCPn1m/

Fernando, A. (2009). *"Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana".* Quito: Fondo de Cultura Ecuatoriana.

Ferrari, F. D. (1996). *Derecho del trabajo* (3 ed.). Buenos Aires-Argentina : Depalma.

Fundacion Tomas Moro . (2001). *Diccionario Juridico Espasa.* Espasa Calpe.

Gob.ec. (s/f). *Solicitud de registro de programa de reaseguros*. Retrieved 10 de 09 de 2022, from Guía Oficial de Trámites y Servicios: https://www.gob.ec/scvs/tramites/solicitud-registro-programa-reaseguros

Jurídico, D. (s/f). *Diccionario Jurídico*. Retrieved 10 de 2022, from Diccionario Jurídico: http://diccionariojuridico.mx/definicion/imprescriptible/

Krotoschin, E. (1998). *Instituciones de derecho del trabajo* (6 ed.). Argentina.

Ley de compañias. (2014). Quito: Asamblea Nacional.

Martínez, J. (03 de 2014). *https://diccionario.leyderecho.org/vulnerar/*. https://diccionario.leyderecho.org/vulnerar/: https://diccionario.leyderecho.org/vulnerar/

Ministerio del Trabajo. (s/f). *Ministerio del Trabajo.* Retrieved 11 de 2022, from Jubilación Patronal: https://www.trabajo.gob.ec/jubilacion-patronal/?modulo=link_list

Moran , M., Ortega , I., Arguello, Y., & Sanchez , V. (2015). *Tipos de Investigacion .* Universidad Nacional Experiental Francisco Miranda.

NJ-68. (2012). *Issuu*. Retrieved 21 de 09 de 2022, from https://issuu.com/edicioneslegales/docs/nj-68/20

Rodriguez, A. (1998). *Los principios del derecho del trabajo* (Vol. 4). Buenos Aires-Argentina.

Rombola, N., & Reiboras, L. (2004). *Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales,* (Vol. I). Buenos Aires , Argentina: Ruy Díaz.

Trabajo, C. D. (2012). *codigo del trabajo.* Quito: Asamblea Nacional.

LINKOGRAFÍA

Ensayos - reikopz. (9 de 04 de 2014). *Ensayos - reikopz*. Ventajas Y Desventajas De Personas Juridicas.: https://www.clubensayos.com/Negocios/Ventajas-Y-Desventajas-De-Personas-Juridicas/1634920.html

Básicos, T. (17 de 04 de 2021). *Trámites Ecuador*. Jubilación Patronal: Cálculo de pensión y cómo acceder a ella: https://www.tramitesbasicos.com/jubilacion-patronal-ecuador/

Chila, K. (2012). *UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.* Necesidad de incorporar la jubilación patronal por acumulación de años en el Ecuador : https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/3250/1/CHILA%20MANZABA%20KLEVER%20ESTALIN%20.pdf

conceptosjuridicos.com. (16 de 04 de 2021). *conceptosjuridicos.com.* Razón Social de una empresa: concepto y ejemplos de razón social.: https://www.conceptosjuridicos.com/pe/razon-social/

conceptosjuridicos.com. (2 de 06 de 2022). *conceptosjuridicos.com.* Razón Social de una empresa: concepto y ejemplos de razón social.: https://www.scribbr.es/citar/generador/folders/3BRxRuwnslM6tqQjtXxGWV/lists/2LjStjJvwOJQ0nb4jCPn1m/

Enciclopedia-juridica. (S/F). *Enciclopedia-juridica*. Retrieved 07 de 10 de 2022, from Enciclopedia-juridica: http://www.enciclopedia-juridica.com/d/empleador/empleador.htm

Enciclopedia-juridica.com. (s/f). *Enciclopedia-juridica.com.* Enciclopedia-juridica.com.: https://www.scribbr.es/citar/generador/folders/3BRxRuwnslM6tqQjtXxGWV/lists/2LjStjJvwOJQ0nb4jCPn1m/

Gob.ec. (s/f). *Solicitud de registro de programa de reaseguros*. Retrieved 10 de 09 de 2022, from Guía Oficial de Trámites y Servicios: https://www.gob.ec/scvs/tramites/solicitud-registro-programa-reaseguros

Jurídico, D. (s/f). *Diccionario Jurídico*. Retrieved 10 de 2022, from Diccionario Jurídico: http://diccionariojuridico.mx/definicion/imprescriptible/

Martínez, J. (03 de 2014). *https://diccionario.leyderecho.org/vulnerar/*. https://diccionario.leyderecho.org/vulnerar/: https://diccionario.leyderecho.org/vulnerar/

Ministerio del Trabajo. (s/f). *Ministerio del Trabajo.* Retrieved 11 de 2022, from Jubilación Patronal: https://www.trabajo.gob.ec/jubilacion-patronal/?modulo=link_list

NJ-68. (2012). *Issuu*. Retrieved 21 de 09 de 2022, from https://issuu.com/edicioneslegales/docs/nj-68/20

NORMATIVA LEGAL

Asamblea Nacional del Ecuador . (2008). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR.* Corporación de Estudios y Publicaciones, .

Codigo Civil Ecuatoriano. (2005). *Codigo Civil.* Quito: Registro Oficial N°46.

Ley de compañias. (2014). Quito: Asamblea Nacional.

Trabajo, C. D. (2012). *codigo del trabajo.* Quito: Asamblea Nacional.

Corte Constitucional del Ecuador. (s.f.). *Jubilacion Patronal .* sentencia Numero 15-14-AN/21.

Corte Interamericana. (2019). *Caso Muelle Flores Vs. Perú.* sentencia de 06 de marzo de 2019.

ANEXO

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

Tema: "AFECTACIÓN AL DERECHO DE LA JUBILACIÓN PATRONAL POR EL CAMBIO DE RAZÓN SOCIAL EN LAS EMPRESAS ECUATORIANAS"

El proyecto busca analizar la afectación al derecho de la jubilación patronal por el cambio de razón social en las empresas ecuatoriana, y por medio de esta encuesta obtendremos una información clara para una compresión más precisa sobre este tema.

Objetivo: Recolectar información clara y precisa acerca de la afectación al derecho de la jubilación patronal por el cambio de razón social en las empresas ecuatorianas.

Indicación: Solicitamos su colaboración para el llenado de la siguiente encuesta, marcando con una x la respuesta de su elección, en las preguntas con múltiples opciones pueden ser marcadas más de una opción

1. **¿Conoce usted que es la jubilación patronal?**

   SI ☐ **NO** ☐

2. **¿Conoce usted quien tiene derecho a la jubilación patronal?**

   SI ☐ **NO** ☐

3. **¿Conoce usted que requisitos se requiere para acceder la jubilación patronal?**

   SI ☐ **NO** ☐

4. **¿Sabe usted que es la razón social de una empresa?**

   SI ☐ **NO** ☐

5. **¿Conoce usted los requisitos para cambiar la razón social de una empresa?**

   SI ☐ **NO** ☐

6. **¿Sabe usted que el cambio de razón social de una empresa puede generar perjuicios para los trabajadores?**

   SI ☐ **NO** ☐

7. **¿Podría usted determinar las causas de la afectación del derecho a la jubilación patronal por el cambio de razón social?**

   SI ☐ **NO** ☐

8. **¿Se podría evitar que las empresas vulneren los derechos de los trabajadores al cambiar la razón social?**

   SI ☐ **NO** ☐

ANEXOS

FOTOGRÁFICOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A TRABAJADORES DE DIFERENTES EMPRESAS DE ECUATORIANAS



ENCUESTA REALIZADA EN LAS CALLES KM 1 VÍA OTAVALO-SELVA ALEGRE (OTAVALO-FÁBRICA PINTO)



ENCUESTA REALIZADA EN LAS CALLES LUIS

LEORO FRANCO 14-34 Y OLMEDO

CIUDAD: ATUNTAQUI, IMBABURA. ECUADOR

EMPRESA SANTÉ



ENCUESTA REALIZADA EN LAS CALLES

PANAMERICANA NORTE KM14 1/2 LOTE 120

TEXTILES ANTONIO AGUAYO

QUITO



ENCUESTA REALIZADA EN LA

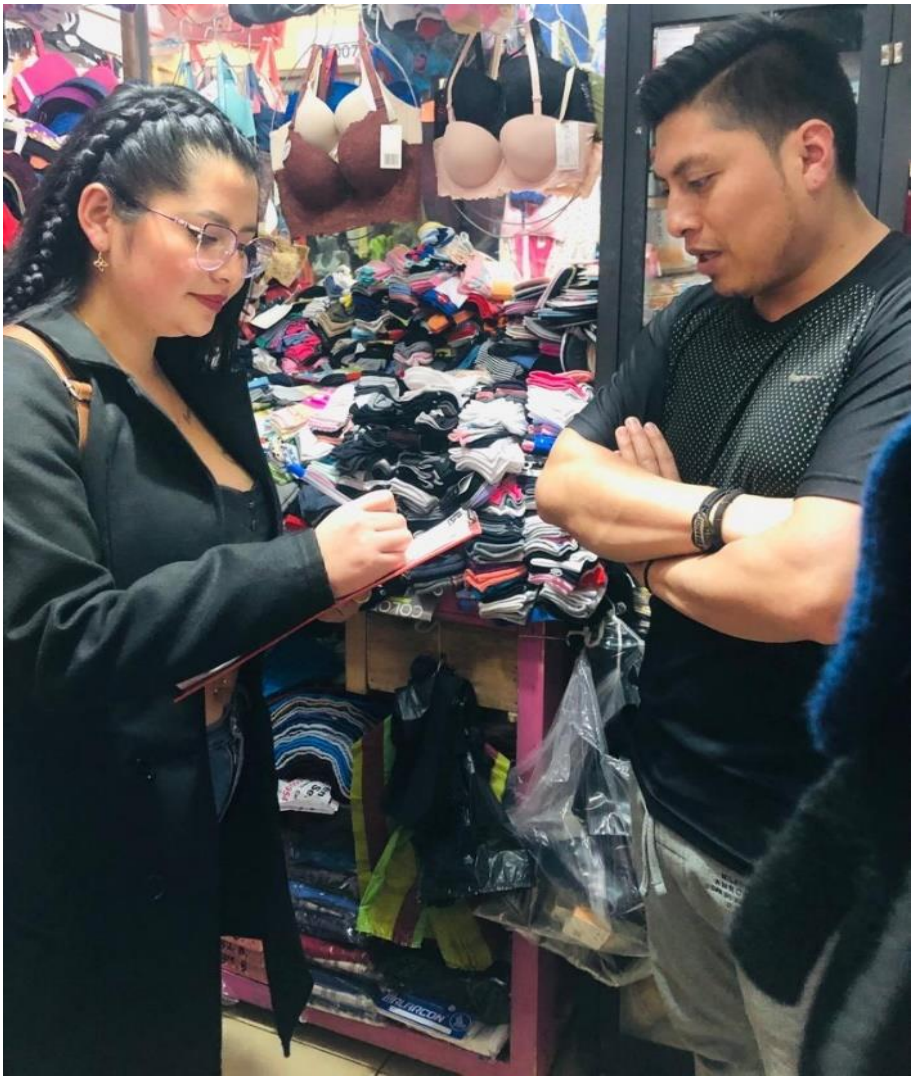
FÁBRICA INDUTEXMA UBICADA EN LAS CALLES

ALEJANDRO CARRIÓN Y OSWALDO GUAYASAMÍN

OTAVALO

C. GRAL. ENRÍQUEZ,

ATUNTAQUI FÁBRICA ÁRTICA TEXTIL



ENCUESTA REALIZADA EN LAS CALLES KM 1 VÍA OTAVALO-SELVA ALEGRE (OTAVALO-FÁBRICA PINTO)



ENCUESTA REALIZADA EN LAS CALLES

PANAMERICANA NORTE KM14 1/2 LOTE 120

TEXTILES ANTONIO AGUAYO

QUITO