



## *Situación Jurídica del Trabajador y la Despersonalización del Empleador*

### *Legal status of the Worker and the depersonalization of the employer*

### *Situação legal do trabalhador e despersonalização do empregador*

Daniela Alejandra Llerena-Miranda <sup>I</sup>  
[danielallerena@uti.edu.ec](mailto:danielallerena@uti.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0001-9860-5427>

María Victoria Molina-Torres <sup>II</sup>  
[mariamolina@uti.edu.ec](mailto:mariamolina@uti.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0003-3785-7916>

**Correspondencia:** [danielallerena@uti.edu.ec](mailto:danielallerena@uti.edu.ec)

Ciencias Sociales y Políticas  
Artículo de Investigación

\***Recibido:** 01 de Noviembre de 2021 \***Aceptado:** 18 Diciembre de 2021 \* **Publicado:** 05 de Enero de 2022

- I. Abogada de los Tribunales de la República, maestrante en Derecho Laboral y Seguridad Social, Coordinadora del Consultorio Jurídico Gratuito de la Universidad Tecnológica Indoamérica matriz Ambato, Ambato, Ecuador.
- II. Abogada de los Tribunales de la República, Doctora en medio ambiente, dimensiones humanas y socioeconómicas por la Universidad Complutense de Madrid, Ambato, Ecuador. Docente a tiempo completo, e Investigadora en la Universidad Tecnológica Indoamérica, Ecuador.

## Resumen

Los derechos de los trabajadores en el Ecuador se han ido desarrollando a través del tiempo, buscando defender y proteger a los mismos, que, muchas veces han sido, y siguen siendo vulnerados por los empleadores. El presente artículo propone como tema el análisis una realidad que se vive a menudo dentro del estado ecuatoriano, siendo ésta, la causa de vulneración de los derechos del trabajador por parte de su empleador. Se ha establecido como objetivo general determinar, cómo se vulneran los derechos de los trabajadores en el Ecuador por la despersonalización del empleador bajo la idea de evidenciar la necesidad de implementar esta figura en la legislación laboral ecuatoriana actual, para lo cual, el tipo de investigación empleada según el enfoque o modalidad fue mixta, ajustada, a las variables cualitativas y cuantitativas. Puesto que, la investigación se basó en los métodos inductivo, deductivo, analítico, sintético, histórico y lógico para la elaboración de los fundamentos teóricos como fueron los derechos de los trabajadores en el Ecuador frente a la despersonalización del empleador dando un enfoque con derecho comparado, a fin de evidenciar la vulneración del debido proceso y el principio In dubio pro Operario.

**Palabras clave:** Trabajador; empleador; despersonalización; derechos.

## Abstract

Workers' rights in Ecuador have developed over time, seeking to defend and protect them, which have often been and continue to be violated by employers. This article proposes as a topic the analysis of a reality that is often experienced within the state in which we find ourselves, this being the cause of violation of the worker's rights by his employer. It has been established as a general objective to determine how workers' rights are violated in Ecuador due to the depersonalization of the employer under the idea of evidencing the need to implement this figure in current Ecuadorian labor legislation, for which, the type of investigation used According to the approach or modality, it was composed, adjusted, to the qualitative and quantitative variables. Since, the research was based on the inductive, deductive, analytical, synthetic, historical and logical methods for the elaboration of the theoretical foundations such as the rights of workers in Ecuador against the depersonalization of the employer giving an approach with comparative law, in order to demonstrate the violation of due process and the principle In dubio pro Operario.

**Keywords:** Worker; employer; depersonalization; rights.

## Resumo

Os direitos dos trabalhadores no Equador foram se desenvolvendo ao longo do tempo, buscando defendê-los e protegê-los, que muitas vezes foram e continuam sendo violados pelos empregadores. Este artigo propõe como objeto de análise uma realidade vivida com frequência no interior do Estado equatoriano, sendo esta a causa da violação dos direitos do trabalhador por seu empregador. Estabeleceu-se como objetivo geral determinar como os direitos dos trabalhadores no Equador são violados pela despersonalização do empregador sob a ideia de demonstrar a necessidade de implementar este número na legislação trabalhista equatoriana atual, para a qual, o tipo de a investigação utilizada segundo a abordagem ou modalidade foi mista, ajustada às variáveis qualitativas e quantitativas. Desde então, a pesquisa baseou-se nos métodos indutivos, dedutivos, analíticos, sintéticos, históricos e lógicos para a elaboração dos fundamentos teóricos como os direitos dos trabalhadores no Equador contra a despersonalização do empregador dando uma abordagem com o direito comparado, a fim de demonstrar a violação do devido processo e do princípio *In dubio pro Operario*.

**Palavras-chave:** Trabalhador; Empregador; despersonalização; Direitos.

## Introducción

Históricamente, el surgimiento de los derechos sociales se fundamentó en el reconocimiento de la igualdad y de la ciudadanía como principios necesarios para la protección de la persona y su bienestar. Por ende, es a partir de las garantías contenidas en los derechos sociales que el Estado promueve un nivel de vida adecuado que contribuya al fortalecimiento de la autonomía de la persona y el desarrollo de sus capacidades. (Abramo, 2002)

El primer derecho social que se reconoció fue el derecho al trabajo, es decir, el derecho a escoger una ocupación, en un lugar de elección de cada persona y en cualquier rama de actividad, que legítimamente demande capacidades técnicas. El reconocimiento del trabajo como derecho implicó la aceptación formal de un cambio fundamental de actitudes, además de tener implicaciones jurídicas concretas. (Pautassi et al., s. f.)

En el Ecuador la Asamblea Constituyente de 1929 fue la primera en proclamar los derechos sociales-laborales y en el marco de nuestra Constitución vigente desde el año 2008, existen importantes avances en materia de derechos, y en el contexto de la reforma al Código de Trabajo,

la organización de los trabajadores continúa su labor con una agenda social y política para conseguir mejoras en la vida de las y los trabajadores ecuatorianos, sin embargo a pesar del transcurso de los años los problemas han seguido persistiendo, es así que en el ámbito laboral cuando se produce una novación en la relación entre trabajador y patrono por el cambio de empleador, la estabilidad de los trabajadores se ve vulnerada, puesto que el nuevo representante legal de la compañía al adquirirla se halla facultado de prescindir de los trabajadores de la misma a través de una terminación del contrato unilateral.

Adicional a este, otro problema que vulnera al trabajador es el caso de que el empleador muera y este no tenga herederos, a su vez los mismos repudien la herencia, surge la interrogante ¿A quién deberían reclamar o demandar el trabajador el cumplimiento de las obligaciones para con él?

Actualmente, la normativa legal vigente no prevé la respuesta a tal situación, es decir se está dejando en indefensión al trabajador o grupo de trabajadores al no existir una norma jurídica que fije los parámetros a seguir en el caso de que se presente la situación mencionada en líneas anteriores.

A esta figura en el contexto internacional se le conoce como despersonalización del empleador y dentro de los principales principios de aplicación en el ámbito laboral en el contexto internacional, tenemos al de continuidad, “que se manifiesta cuando la ley laboral privilegia la existencia de relaciones laborales a tiempo indefinido, permitiendo amplitud para admitir interrupciones en la relación laboral sin que se produzca la extinción del contrato e incluyendo restricciones sobre posibles modificaciones unilaterales a la relación laboral”. (Ramirez, 2020)

La despersonalización del empleador es un principio significativo en el ámbito laboral, en vista de que, habita en un lugar de trabajo con respecto a la fuerza y compromiso ofrecido por el trabajador en determinada actividad, pero más allá de eso, a los elementos que pueden cambiar al momento de que, se transfieran a terceras personas una determinada empresa. Cuando llegare a pasar eso, se debería mantener el estatus de trabajador en las mismas condiciones en las que estaba trabajando antes de que se transfiera la empresa a otras personas, por lo tanto, lo que se busca es que cierta estabilidad de trabajo.

Sobre el particular, (Toyama, 2015), manifiesta que: el Derecho del Trabajo evidencia constantes situaciones de conflicto de intereses entre empleador y trabajador, entre ellas, la reestructuración empresarial, puesto que, por un lado, el trabajador dependiente quiere que la relación laboral permanezca en el tiempo bajo las mismas condiciones (o mejore) y que sus créditos laborales

estén debidamente garantizados; mientras que, el empleador, pretende mejorar la capacidad productiva, adoptando para ello las medidas y ajustes necesarios.

De lo anterior, se puede reiterar que una vez que se han producido cambios en la estructura empresarial, más allá de la denominación o razón social, se debe tomar en consideración que los trabajadores deben resultar ajenos a los cambios que puedan darse con respecto a la reorganización empresarial, de manera que, los trabajadores tengan una seguridad de que, ellos puedan seguir trabajando de acuerdo con las nuevas condiciones que se les presente, sin alterar las unidades de trabajo.

## **Desarrollo**

### **El trabajo como derecho fundamental**

Los derechos fundamentales son considerados para todos los seres humanos sin que tenga excepción alguna, por lo tanto, los estados tienen la obligación de garantizarlos en todas sus formas. El trabajo en la actualidad se considera como un derecho fundamental para todas las personas, debido a que, se constituye como un medio para llegar a tener un sustento diario, de manera que, se busque mejorar la calidad y las condiciones de vida.

Asimismo, el trabajo no solamente representa un fin personal sino también un fin social, ya que la implementación de trabajo a nivel sociedad, ayuda al crecimiento económico del país. Por lo tanto, sin excepción alguna, todas las personas tienen derecho al trabajo, en cualquier área, es decir, gozan de libertad de elegir las condiciones, dónde, cuándo y en qué deseen trabajar.

El trabajo, sin lugar a duda, es una de las principales y más brillantes manifestaciones de la especie humana. Cuando el hombre apareció en la faz de la tierra tuvo que dedicar su actividad y esfuerzo a la satisfacción de sus necesidades vitales para obtener su bienestar y de los que lo rodeaban. La provisión del sustento, así como la adecuación de la vivienda, la confección de su vestuario le permitió protegerse de las adversidades causadas por la naturaleza, así a lo largo de la historia fueron constituyendo su primera forma de desarrollo productivo, claro está con las limitaciones propias de cada época. Posteriormente, diversas situaciones han ido determinando que una minoría de la humanidad se apropie de los medios de producción y emplee en su provecho la fuerza de trabajo a cambio de una remuneración que satisfaga necesidades de índole personal como familiar. (Viteri, 2014)

La definición desde la etimología de la palabra, entendido el vocablo trabajo como derivado de la voz latina trabs (traba). Para (Cabanellas, 1998), en su Diccionario Jurídico Elemental, se entiende como “el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza, toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento”.

Es indudable que todo ser humano tiene el derecho y el deber de trabajar como una necesidad imperiosa de cuidado y conservación del derecho a la vida y a la sociedad en general, en cumplimiento de brindar protección a sus miembros, limitando la libertad contractual de las partes y buscando la incorporación duradera de los trabajadores en las empresas como mecanismos para asegurar la estabilidad laboral, a través del derecho del trabajo.

El Convenio 122 de la Organización Internacional del Trabajo (1996), por su parte, sobre la política de empleo, establece que los Estados, deben plantear políticas activas, que fomenten el pleno empleo. En Ecuador, en la Constitución de Montecristi, considera al trabajo como un derecho y un deber social y que el Estado debe garantizar a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable, libremente escogido y aceptado. (Atencio González et al., 2020)

El derecho al trabajo es una base para la realización de otros derechos humanos y para una vida digna. Incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado. Al realizar progresivamente este derecho, los Estados están obligados a garantizar la disponibilidad de orientación técnica y profesional y a tomar las medidas adecuadas para desarrollar un entorno propicio para las oportunidades de empleo productivo. Los Estados deben garantizar la no discriminación en relación con todos los aspectos del trabajo. El trabajo forzoso está prohibido por el derecho internacional.

Estrechamente relacionado con el derecho al trabajo están, el derecho a condiciones de trabajo justo y favorable y los derechos sindicales. Los Estados están obligados a garantizar salarios justos, igual salario por igual trabajo e igual remuneración por trabajo de igual valor. Se debe garantizar a los trabajadores un salario mínimo que les permita una vida digna para ellos y sus familias. Las condiciones de trabajo deben ser seguras, saludables y no degradantes para la dignidad humana. Los empleados deben contar con horas de trabajo razonables, descanso y tiempo libre adecuados, así como vacaciones periódicas pagadas.

Asimismo, es importante destacar que en el Ecuador se reconoce el derecho al trabajo, específicamente en el artículo 325 de la Constitución, donde manifiesta que: Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. (Constitución de la República, 2008).

El estado además de garantizar el derecho al trabajo debe garantizar las condiciones en las que las personas trabajan, en caso de incumplimiento a lo establecido por la Constitución y las normas internacionales, se debe garantizar el derecho a la tutela judicial efectiva y a la seguridad jurídica, para que, las personas que sean víctimas de vulneraciones puedan reclamar sus derechos ante los órganos de justicia.

El derecho al trabajo además de encontrarse en la constitución es Ecuador es menester señalar lo que dice la Declaración Universal de Derechos Humanos en el artículo 23: Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. (Asamblea General de la ONU, 1948).

En la realización progresiva del derecho al trabajo, los Estados están obligados a tomar las medidas apropiadas para crear un entorno propicio para que existan oportunidades de empleo productivo.

El derecho al trabajo se ve reflejado a través de las normas nacionales, como internacionales, a través del reconocimiento absoluto como un derecho fundamental, por lo tanto, el ámbito de protección de este derecho es bastante amplio y debe ser respetado y por ende garantizado para todas las personas.

Cuando hablamos de este derecho no solamente se debe centrar en que la persona tenga un trabajo, sino, va mucho más allá de eso, puesto que, se debe tomar en cuenta que ese trabajo debe cumplir condiciones equitativas, justas y satisfactorias; llevando a respetar las garantías que permiten a las personas obtener salarios justos, igualdad de condiciones, sin discriminación alguna y beneficios que las leyes brindan en la actualidad

### **Naturaleza Jurídica de la Relación Laboral**

Para abordar la naturaleza jurídica se debe entender al trabajo como la prestación de servicio, ejecutada a favor de una persona natural o jurídica a cambio de una remuneración o salario.

La naturaleza jurídica de la relación laboral es la que nace entre el trabajador y el empleador, por lo tanto, es el origen y el fin existente entre estas dos personas al momento en que se hace efectivo el derecho al trabajo.

La naturaleza del derecho al trabajo en Ecuador tiene su génesis en la Constitución al establecer como un derecho de las personas sin discriminación. A su vez, al momento de la celebración del contrato de trabajo nace la relación laboral entre trabajador y empleador, tomando en cuenta las condiciones en las que se debe establecer para el cumplimiento de este.

Según el Código de Trabajo expresa en el artículo 4 que Los derechos del trabajador son irrenunciables (Código de Trabajo, 2012); y según el artículo 326 numeral 2 de la Constitución manifiesta que: Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. (Constitución de la República, 2008). Por lo tanto, una vez iniciada la relación laboral, se deben cumplir con los lineamientos establecidos en los ordenamientos jurídicos.

Al hablar de la relación laboral, se toma en cuenta también que la prestación de servicios del empleado en su trabajo se ha visto predominado a lo largo de los años en muchos países. Además, en un estudio publicado en 2000 se ha constatado que en los países industrializados la relación de trabajo no sólo predomina, sino que, también sigue siendo duradera, contrariamente a informaciones persistentes según las cuales se habían producido tan grandes transformaciones que había disminuido la estabilidad en el empleo y aumentado la flexibilidad numérica. (Auer P. & Cazes S., 2000)

En la Legislación Ecuatoriana, se le da un carácter proteccionista por parte del Estado y se le atribuyen ciertos principios; Irrenunciabilidad, Intangibilidad, Realidad sobre las formas o apariencias, Interpretación más favorable, Nulidad de actos inconstitucionales, Progresividad de los Derechos. (Constitución de la República, 2008)

La relación laboral como se ha mencionado en líneas anteriores es aquella noción jurídica existente entre una persona a la cual llamamos empleador, y otra, llamada trabajador, a partir de esta existencia laboral, se dependen ciertas condiciones que van a ser pactadas por estas personas para determinar, en principio, el trabajo a realizar, y, la remuneración que va a recibir el trabajador por determinada actividad.

A través de la existencia de la relación laboral se debe tomar en cuenta que se crean tanto derechos como obligaciones para las dos partes, de manera recíproca, donde deben cumplir todo

lo pactado en el momento mismo, que nace la relación laboral. Por lo tanto, las condiciones bajo las cuales van a llevar dicha relación deben estar determinadas de forma clara, precisa y concreta para que en un futuro no exista discrepancia tanto en el trabajador, como, con el empleador.

Los seres humanos como tal, son titulares de derechos, los trabajadores podrán exigir al sistema administrativo, aparato judicial y operadores de justicia, se respeten sus derechos y se aplique la tutela laboral bajo el principio “In dubio pro operario” lo más favorable al trabajador, el artículo 33 de la Constitución de la República, dice que el trabajo es un derecho y un deber social, fuente de la realización personal y la economía, agregando que se garantiza a los trabajadores, respecto en su dignidad, honorabilidad, salarios y retribuciones justas, además de realizar un trabajo saludable y voluntariamente escogido y aceptado.(Constitución de la República, 2008)

En síntesis, lo que se debe tomar en cuenta en la relación laboral, es que, una vez que nace dicha relación los empleadores deben y tienen la obligación de ofrecer una remuneración acorde a lo establecido en las leyes, así como también los beneficios que ésta le faculta. En virtud de ello, el trabajador debe cumplir con sus obligaciones. Caso contrario pues se pueden tomar acciones legales en virtud del incumpliendo de una de las partes.

Los derechos de los trabajadores abarcan una amplia gama de derechos humanos, desde el derecho al trabajo decente y la libertad de asociación hasta la igualdad de oportunidades y la protección contra la discriminación. Los derechos específicos relacionados con el lugar de trabajo incluyen la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y el derecho a la privacidad en el trabajo, entre muchos otros. Dada la relación entre los trabajadores, los empleadores y el estado, los derechos de los trabajadores es donde "empresas" y "derechos humanos" se cruzan con mayor frecuencia.

### **Derechos del Trabajador**

Los derechos del trabajador nacen a raíz de la relación laboral, existente entre empleador y trabajador. Es imperante tomar en consideración que, un trabajador cuando inicia sus labores en una entidad compañía u organización debe ser consiente de los derechos que, por ley, le corresponden. Sin embargo, pese al conocimiento” general” que puede llegar a tener o pensar el trabajador, no es suficiente, ya que, existen vulneraciones a sus derechos, por lo que, se ven en la necesidad de reclamar los mismos.

Es importante hacer un análisis de qué sucede cuando hay cambios estructurales dentro del lugar de trabajo, decidiendo despedir, sin razón alguna a los trabajadores. Dicha situación es bastante controversial y muy común en la actualidad, es decir, los empleadores simplemente deciden despedir a sus trabajadores ya sea por crisis financiera, deudas externas o simplemente porque desean contratar a otras personas, por lo tanto, existe un grado bastante alto de vulneración a sus derechos al momento de rescindir de sus servicios.

Según los artículos 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales expresan que los Estados Partes del convenio reconocen el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho, así como reconocen que debe gozar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: una remuneración, equitativa e igual, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, así como al descanso y tiempo de vacaciones. (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1966)

Es así, que el trabajo sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral, esto significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

Es importante tomar en cuenta cuáles son los derechos que tiene el trabajador en Ecuador, por lo cual en el Código de Trabajo se desarrollan específicamente cada uno de ellos, (Código de Trabajo, 2012) así tenemos:

- a) Derecho a la afiliación al Seguro Social
- b) A percibir mínimo un sueldo básico o en función a la tabla sectorial
- c) De ser el caso, percibir horas extras y suplementarias
- d) Recibir beneficios de: décimo tercer y décimo cuarto
- e) Percibir fondos de reserva
- f) De ser el caso, obtener licencia de paternidad o maternidad
- g) Pago de utilidades
- h) Vacaciones y demás establecidos en la ley.

Los derechos del trabajador en principio son irrenunciables, por lo tanto, no se puede renunciar a este derecho por ser uno de los fundamentales que cada persona tiene para poder vivir y sustentarse diariamente. Asimismo, el estado tiene la obligación de proteger estos derechos, a través de una protección judicial y/o administrativa que faculte a los trabajadores, en caso de que, existen vulneraciones, los trabajadores puedan acceder a una debida protección para garantizar la eficacia de sus derechos.

### **El empleador y las obligaciones que se derivan del derecho al Trabajo**

El empleador y el trabajador, así como tienen derechos, también tienen obligaciones, al hablar de los derechos del trabajador, es importante mencionar que los empleadores tienen la obligación de cumplir, en principio, con lo pactado dentro de la relación laboral, y a su vez, con todos los beneficios de ley que le corresponde dar a sus trabajadores.

Los derechos mencionados en líneas anteriores, así como garantías se podrán ejercer ante cualquier tipo de afectación por parte del patrono; esta protección se origina ante la necesidad de amparar a la parte más sensible de la relación laboral es decir el trabajador puesto que, de perder su trabajo quedará inerte, afectándose directamente su economía y la estabilidad de todo aquel que dependa de dicho ingreso como sus cargas familiares, esposa u esposo, hijos entre otros, siendo necesario brindar protección y estabilidad al trabajador mediante el ejercicio de los derechos ante la autoridad competente, quien ordenara se recompense económicamente el tiempo de trabajo, servicios prestados, beneficios sociales e indemnizaciones según sea el caso.

Las obligaciones que tiene el empleador son varias, entre ellas está, proteger la salud y la integridad a sus empleadores, así como también, brindar seguridad para el desempeño del trabajo. En la mayoría de las ocasiones cuando se habla de obligaciones del empleador, muchas veces se deja de lado las mismas, puesto que, al ser ellos los dueños o los contratantes, simplemente se centran en implementar un grupo de trabajo para su beneficio y no llegan a cumplir de manera adecuada las obligaciones que deben ser absueltas.

El empleador es una persona física o jurídica que ha entablado una relación laboral con un empleado y es quien proporciona, organiza y administra el trabajo. Al ser sujeto de la legislación laboral, el dueño tiene ciertos derechos y obligaciones que están vinculados a los derechos y obligaciones del trabajador; por lo tanto, debe proporcionar al empleado un trabajo de acuerdo con la función laboral estipulada y garantizar las condiciones de trabajo acordadas por el Código del Trabajo, las leyes y otros actos normativos que contienen normas laborales.

### **Carácter Tuitivo del Derecho Laboral**

Cuando los valores de los empleados y los empleadores son fundamentalmente opuestos, los conflictos de ideologías pueden sustentar interacciones con resultados que dependerán en mayor medida del poder de las partes para promover su ideología.

En primera instancia, las obligaciones del empleador nacen como fruto del acuerdo entre las partes “empleador y trabajador” cuya relación o vínculo se fija en forma verbal o escrita; los empleadores tendrán como obligación fundamental el cumplir con la legislación vigente así como apegarse a todos los acuerdos que hayan sido adoptados por el Estado en materia laboral; es indispensable también que se trate al trabajador en forma igualitaria, sin discriminación alguna tal como lo indica el artículo 11 de la Constitución de la República ecuatoriana en consonancia al art. 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, además de promover la seguridad y salud del mismo dentro del ambiente de trabajo, de igual manera se deberá facilitar la información pertinente sobre las actividades laborales así como la prestación de herramientas necesarias para el cumplimiento de las labores encomendadas, so pena de ser sancionado por dicho incumplimiento.

Parece obvio que si un trabajador en goce del derecho a la estabilidad en el trabajo permanece durante toda su vida laboral en una misma empresa, el empleador tendrá la facultad de modificar las funciones que realiza tomando en cuenta las diversas circunstancias, como su capacidad intelectual, mejor retribución económica, cuestiones técnicas etc., que puedan beneficiar o afectar a la empresa; en muchas ocasiones el cambio de funciones dentro de la misma empresa constituye un anhelo de los trabajadores que se concreta en los llamados ascensos; es importante señalar que este derecho del trabajador se prolonga si subsiste la empresa, aunque cambie de dueño. (Bustamante, 2013)

El Doctor Viteri menciona respecto a la estabilidad que: Es el derecho de la clase trabajadora para la permanencia y continuidad ocupacional en el medio empresarial estable para el cual ha desenvuelto sus actividades, con la recíproca obligación del empleador de no privarle del trabajo mientras no hubiere causas legales que lo motive, o hechos legales o justificables que determinen la separación (Viteri, 2006)

Y es que la relación laboral al crear un vínculo jurídico que, si bien depende del acuerdo de las partes, desde su inicio está regulado por la norma laboral, inclusive sin existir un contrato en forma física, están regulaciones vigentes desde que se configura la existencia de la dependencia

de tracto sucesivo; por lo tanto, una persona se subordina a otra permite que se establezca una relación de trabajo, con el ideal de permanencia y estabilidad. Es así, que surgen varios derechos que se han consagrado en la normativa jurídica con la finalidad de la protección del trabajador considerado como el lado vulnerable en la relación laboral.

Porque la realidad está demostrando que el Estado en vez de defender a los trabajadores: pasa a protegerse de ellos y de proteger a los asalariados a proteger a los empresarios y a garantizar sus inversiones anteponiendo esta garantía a la tutela de los derechos humanos trascendentales (Fernandez Madrid, 2018).

En palabras del académico uruguayo de derecho laboral, profesor Oscar Ermida, la protección es la razón de ser del derecho laboral. El profesor Ermida profesaba tales palabras porque el derecho laboral latinoamericano comienza con la afirmación de que el poder sustenta todas las relaciones sociales, particularmente las relaciones laborales donde los trabajadores están subordinados al empleador y dependen de él. Si la sociedad deja a los trabajadores sujetos a la libertad individual de contratación y mercado, el trabajo de los trabajadores se convierte en una mercancía. Trabajo latinoamericano. (Ermida Uriarte, 2011)

La ley entiende que cuando el trabajo es tratado como una mercancía, los trabajadores la subsistencia y los intereses morales están comprometidos. La ley debe restaurar el desequilibrio de poder en las relaciones laborales para proteger a los trabajadores, y los intereses morales de la sociedad.

### **Principio del In Dubio Pro-Operario**

Es imperante desarrollar el principio jurídico in dubio pro operario, en razón de, que, este principio está destinado a beneficiar a los trabajadores, más aún, cuando han sido víctimas de vulneración de los derechos constitucionales.

Es un principio de protección, que es el pilar central del derecho laboral latinoamericano. Según este principio, una de las funciones esenciales del derecho laboral es proteger a los trabajadores porque son partes más débiles cuya dignidad humana está en juego.

Los juristas en América Latina ponen en práctica el principio de protección a través de la regla de in dubio pro operario, que esencialmente significa que un juez u otro juez debe fallar a favor del trabajador cuando se enfrenta a casos difíciles. In dubio pro operario obliga a los jueces a limitar su discreción de una manera consistente con el principio de protección.

En el Ecuador como se ha evidenciado, existe una protección directa de los trabajadores frente a los empleadores, en razón de que como se ha visto, muchas veces sus derechos son vulnerados y por ende, el estado se ha visto en la necesidad de adoptar medidas de protección que ayuden a estas personas.

El principio Pro Operario es una muestra de que el estado, garantiza a los trabajadores a defender sus derechos fundamentales, es así que en la misma constitución en el artículo 326 numeral 3 reconoce que: en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. (Constitución de la República, 2008).

En base a lo anterior, y, en concordancia con el artículo 7 del Código de Trabajo donde establece la aplicación favorable al trabajador que: en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores. (Código de Trabajo, 2012).

Al respecto en la legislación ecuatoriana actualmente se ven reflejados los derechos y garantías constitucionales de los trabajadores, y, asimismo, la protección que estos tienen frente a sus empleadores. Por lo tanto, al ser un principio que garantiza la protección a los trabajadores, tanto por la Constitución, como, por el Código de trabajo es de estricto cumplimiento.

Sin embargo, pese a la existencia de este principio, y la protección que existen en la normativa interna del estado, existen vulneraciones, más aún cuando se hacen cambios dentro de una empresa. Es decir, el hecho de que una empresa cambie de directivos o cambie de dominio por cualquier circunstancia, hace que los trabajadores que laboran en las mismas, de cierto modo, tengan una inestabilidad de saber si, van a seguir laborando en esa empresa, o a su vez, los administradores nuevos, van a despedirlos y cambiar de personal.

Estas circunstancias son cambiantes y muchas veces desesperantes para los trabajadores porque viven en una incertidumbre, de saber si van, o no, a ser respetados sus derechos, que cuando ingresaron a trabajar, se debían garantizar por parte de los empleadores. Y es por esta razón, la necesidad de que en Ecuador exista el principio de despersonalización del empleador, que ha sido desarrollado en Perú.

La regla in dubio pro operario se utiliza principalmente para dar sentido a la ley, contrato individual o norma de la empresa y no interpretar los hechos de casos.

## Despersonalización del Empleador

Frente a esta situación surge el principio de despersonalización del empleador, el cual, desde el punto de vista doctrinario y jurisprudencial, reside en la universalidad de la empresa con respecto a la fuerza de trabajo ofrecida por el trabajador, por cuanto los elementos constitutivos podrán cambiar sin que se altere la unidad en su conjunto.

Al respecto en legislación comparada, específicamente el Estado Peruano nos encontramos con la Sentencia de la Corte Suprema de Justicia 000323-2016 que resuelve: “Procede aplicar el principio de despersonalización del empleador al ser ajeno el trabajador a los cambios o mutaciones que se puedan producir en el ámbito empresarial.”

De la misma manera, respecto del tema la Sentencia del Tribunal Constitucional: 966-2007-AA-TC manifiesta: En virtud del principio de despersonalización del empleador, producida una novación subjetiva en la relación laboral por el cambio de empleador, ello no extingue el contrato de trabajo, ni lo modifica; por el contrario, importa transferir al adquirente los contratos de trabajo del personal que laboraba en el negocio cedido, asumiendo el nuevo titular todas las obligaciones, el último empleador asumirá el pago total de beneficios sociales, cuando existe vinculación con anteriores.(Resolución, Lima Molinera Inca S.A)

Y finalmente, en la resolución emitida por la Corte Suprema de la República, Casaciones N° 1696-2012-La Libertad y N° 10759-2014-Lima, se ha precisado que: *En virtud del Principio de Despersonalización del Empleador, el cambio de empleador ello no extingue el contrato de trabajo, ni lo modifica; por el contrario, importa transferir al adquirente los contratos de trabajo del personal que laboraba en el negocio cedido asumiendo así el nuevo titular todas las obligaciones derivadas del mismo, aun las generadas en forma retroactiva a la fecha en que asume tal condición.*

Además, es importante destacar que al contar con personal antiguo que conoce del procedimiento y manejo de maquinaria ayudará frente al hecho de ingreso de nuevos trabajadores, que serán capacitados por sus mismos compañeros, haciendo que su inserción sea más familiar.

La despersonalización del empleador como figura jurídica en la normativa ecuatoriana no existe, es así como se genera ese cuestionamiento respecto a los derechos que se vulnera a los trabajadores en nuestro país frente a esta problemática, ya que se configura como un vacío legal, y bajo esta perspectiva legal, se plantea una propuesta de reforma de ley al código de trabajo.

## La Despersonalización del Empleador en el Derecho Comparado

<b>JURISPRUDENCIA EN EL DERECHO COMPARADO LEGISLACIÓN PERUANA</b>	
<p>“El principio de despersonalización del empleador”, ha sido delineada recientemente por la Casación N° 2359-2012-Lima, al resolver un caso donde se discute la configuración de un despido arbitrario.</p>	<p>En un reciente fallo, la Corte Suprema ha aplicado el principio de despersonalización del empleador, por el cual las alteraciones en la estructura de la propiedad o conducción de la empresa no deben afectar las garantías que la ley prevé a favor del trabajador.</p> <p>Todo acto realizado por una persona que ocupa un cargo directivo en una organización empresarial se le atribuye a la empresa en tanto empleadora, siempre y cuando este acto haya sido ejercitado de acuerdo con las funciones conferidas. En el campo laboral, esto implica que la alteración de la estructura jurídica o de la propiedad de la empresa no puede repercutir negativamente en el reconocimiento de los derechos conferidos por la ley a favor de los trabajadores.</p>
<p>Casaciones N° 1696-2012-La Libertad y N° 10759-2014-Lima, expedida por la Corte Suprema de la República, se ha precisado que «en virtud del Principio de Despersonalización del Empleador</p>	<p>Pleno Jurisdiccional Nacional de 28 de junio del año 2008, se estableció por unanimidad que: Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil sino, además, en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores.</p>
<p>Corte superior de justicia de Lima Octava sala laboral permanente en la NLPT Expediente 29300-2013-0-1801-JR-LA-05</p>	<p>Sobre la personería jurídica individual de las empresas codemandadas, la concentración empresarial y la despersonalización del empleador. - El principio de despersonalización del empleador, desde el punto de vista doctrinario y jurisprudencial, reside en la universalidad de la empresa con respecto a la fuerza de trabajo ofrecida por el trabajador, por cuanto los elementos constitutivos podrán cambiar sin que se altere la unidad en su conjunto o se considere alguna relevancia jurídica civil-comercial de su constitución<sup>11</sup> para observar su condición; en efecto, mediante el presente concepto jurídico laboral, el empleador podrá unirse o interrelacionarse con otras empresas a través de diversos instrumentos válidos (desde la óptica civil o comercial) y que tendrá como característica central la decisión mayoritaria o unitaria de las decisiones comerciales a asumir.</p> <p>Por ello, al momento de transferir a terceros la empresa una unidad productiva, los miembros del personal, condicionar la producción de uno</p>

	de los miembros relacionados o dirigir indirectamente el nivel de ejecución en las áreas de producción inter empresarial; sin que se pueda alterar la unidad, pues si el nuevo empleador continúa la explotación en las mismas condiciones que su predecesor, la unidad económica y social que constituye la empresa permanece (siendo) la misma. La doctrina reitera la conclusión por el cual el trabajador resultará completamente ajeno a los cambios y mutaciones que se pudieran producir en el ámbito empresarial dentro de una vinculación determinada, esto es, no solamente a los cambios vinculados a la denominación o razón social del empleador sino a las posibles operaciones de reorganización o coordinación empresarial como son los mandatos comerciales, las asociaciones en participaciones, las fusiones (creación o por absorción), las adquisiciones y la asunción de responsabilidades por parte de una nueva persona jurídica o entidad, conforme a una dominación económica comercial o la identificación de elementos comunes (personal, capitales o infraestructura) por el cual se advierta su relación empresarial, estratégica y comercial.
El principio de despersonalización del empleador, desde el punto de vista doctrinario y jurisprudencial, reside en la universalidad de la empresa con respecto a la fuerza de trabajo ofrecida por el trabajador, por cuanto los elementos constitutivos podrán cambiar sin que se altere la unidad en su conjunto.	

**Fuente:** Jurisprudencia peruana

**Elaborado por:** Daniela Llerena período 2021

## Conclusiones

El derecho de los trabajadores en el Ecuador es un fenómeno transcendental, ya que con el paso de tiempo se han implementado herramientas que sirvan para la protección de estos derechos. En muchas ocasiones se han vulnerado los derechos de los trabajadores por parte del empleador, por lo que, el estado, ha adoptado medios para reclamar estos derechos y precautelar la tutela judicial efectiva y la seguridad jurídica.

Es importante tomar en cuenta que, en Ecuador, el hecho de que, si unas compañías, empresa u organización cambia de dueño o de representantes legales transfiriendo el dominio a un tercero, se debe salvaguardar los derechos de los trabajadores, para que, de esa manera, se busque dar cumplimiento al principio de despersonalización existente en Perú.

La despersonalización del empleador no extingue el contrato de trabajo, ni lo modifica; por el contrario, importa transferir al adquirente los contratos de trabajo del personal que laboraba en el negocio cedido asumiendo así el nuevo titular todas las obligaciones derivadas del mismo, aun las generadas en forma retroactiva a la fecha en que asume tal condición.

La idea fundamental de la relación laboral existente entre empleador y trabajador debe estar ligada al principio de despersonalización del empleador y la continuidad que los trabajadores deben tener, una vez que, exista un cambio de titularidad de una empresa productiva, ya que a través de estos principios que, se deben considerar como fundamentales, ayudan a que, los trabajadores conserven su trabajo, sus derechos y sus obligaciones.

La estabilidad no sólo es de interés del trabajador, sino que también es inherente para el empleador, pues son ellos los que, mediante un ambiente tranquilo de trabajo, libre de preocupaciones para sus empleados verán aumentar la productividad y los demás beneficios que esta conlleva como son los de orden económico muy indispensables para el desarrollo de cualquier empresa.

La despersonalización conlleva un cúmulo de garantías laborales al ser debidamente ejecutado, razón por la cual es sumamente necesario instaurar en la legislación ecuatoriana. Además de que, una vez implementada la despersonalización ayuda a que los trabajadores cuenten con una mayor estabilidad de trabajo.

Los estudios muestran que los estados con leyes sobre el derecho al trabajo atraen más negocios nuevos que los estados sin dichas leyes. Los estados con derecho al trabajo suelen tener un mejor clima empresarial que los estados sin derecho al trabajo, y los empleadores valoran la previsibilidad de la gestión laboral inherente a los estados estables con derecho al trabajo. Los empleadores en los estados con derecho al trabajo no se ven obstaculizados por disputas o la amenaza de paros laborales por parte de los sindicatos. Las leyes sobre el derecho al trabajo garantizan que las empresas y los trabajadores disfruten de la paz laboral a largo plazo.

## Referencias

1. Abramo, L. (2002). Costos laborales de hombres y mujeres en países de. OIT, Políticas de Empleo.
2. Asamblea General de las Naciones Unidas. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
3. Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la República. Montecristi, Manabí, Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones.
4. Asamblea Nacional. (2012). Código de Trabajo. Quito, Pichincha, Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones.

5. Auer P. y S. Cazes. (2000). Fortaleza de la relación de trabajo duradera en los países industrializados», en Revista Internacional del Trabajo (Ginebra), vol. 119.
6. El trabajo como hecho social en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. Revista Universidad y Sociedad.
7. Bustamante, C. (2013). Manual de derecho laboral (El contrato individual de trabajo; 5ta Edición. Quito: Editorial Jurídica del Ecuador.
8. Cabanellas, G. (1998). Diccionario Jurídico Elemental. Buenos Aires: Omeba.
9. Fernandez Madrid, J. (2018). Ponencia al XII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, anales del citado congreso.
10. ONU: Asamblea General, Declaración Universal de Derechos Humanos, (1948), disponible en esta dirección: <https://www.refworld.org/es/docid/47a080e32.html>.
11. Pautasi, L., Faur, E., & Gherardi, N. (s.f.). El trabajo como derecho un análisis y género. Obtenido de [https://biblio.flacsoandes.edu.ec/catalog/resGet.php?resId=25524#:~:text=23%3A%20%E2%80%9Ci\)%20Toda%20persona,que%20trabaja%20tiene%20derecho%20a](https://biblio.flacsoandes.edu.ec/catalog/resGet.php?resId=25524#:~:text=23%3A%20%E2%80%9Ci)%20Toda%20persona,que%20trabaja%20tiene%20derecho%20a)
12. Pautasi, L. C., Faur, E., & Gherardi, N. (s. f.). El trabajo como derecho un análisis y género.
13. Ramírez, J. (2020). Grupo Verona. Obtenido de <https://grupoverona.pe/importancia-del-principio-de-continuidad-laboral/https://grupoverona.pe/importancia-del-principio-de-continuidad-laboral/>
14. Rodríguez, J. (2004). Derechos fundamentales y relaciones laborales. Argentina: Editorial Astrea
15. 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.
16. Trujillo, J. (2008). Derecho del trabajo, tomo I, 3ra Edición. Quito-Ecuador: Editorial Centro de publicaciones de la Pontificia Universidad Católica.
17. Viteri Llanga, J. (2006). Derecho colectivo del trabajo. Quito- Ecuador: Editorial Produgrafil center.
18. Viteri, J. (2014). La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente. Universidad

Central del Ecuador. Quito, Pichincha, Ecuador:  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3074/1/T-UCE-0013-Ab-61.pdf>.

© 2022 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).