



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**La inseguridad jurídica del trabajador de carrera al ser nombrado representante
legal de una Compañía.**

AUTORES:

Clavijo Bohorquez, Ernesto Stefano

Gaona Reinoso, Daylin Victoria

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de ABOGADO

TUTOR:

BENAVIDES VERDESOTO, RICKY JACK

Guayaquil, Ecuador

19 de Agosto del 2025



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

**Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por
Clavijo Bohórquez, Ernesto Stefano y Gaona Reinoso, Daylin Victoria como
requerimiento para la obtención del título de abogado.**

TUTOR (A)

f.  firmado electrónicamente por:
**RICKY JACK BENAVIDES
VERDESOTO**
Validar únicamente con FirmaSC

Dr. Benavides Verdesoto, Ricky Jack

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Dra. Pérez Puig-Mir, Nuria, Phd.

Guayaquil, al décimo noveno día del mes de agosto del año 2025



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotros, Clavijo Bohórquez, Ernesto Stefano y Gaona Reinoso, Daylin Victoria

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación, LA INSEGURIDAD JURÍDICA DEL TRABAJADOR DE CARRERA AL SER NOMBRADO REPRESENTANTE LEGAL DE UNA COMPAÑÍA, previo a la obtención del título de **abogado**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, al día 19 de agosto del año 2025

AUTORES

f. _____

Clavijo Bohórquez, Ernesto Stefano

f. _____

Gaona Reinoso, Daylin Victoria



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Nosotros,
Clavijo Bohórquez, Ernesto Stefano

Gaona Reinoso, Daylin Victoria

Autorizamos a la Universidad Católica Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: LA INSEGURIDAD JURÍDICA DEL TRABAJADOR DE CARRERA AL SER NOMBRADO REPRESENTANTE LEGAL DE UNA COMPAÑÍA, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, al día 19 de agosto del año 2025

AUTORES

f. _____

Clavijo Bohórquez, Ernesto Stefano

f. _____

Gaona Reinoso, Daylin Victoria



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

INFORME COMPILATIO



f. _____

Clavijo Bohórquez, Ernesto Stefano

f. _____

Gaona Reinoso, Daylin Victoria

f. _____

**Dr. Benavides Verdesoto, Ricky Jack
TUTOR**



Firmado electrónicamente por:
**RICKY JACK BENAVIDES
VERDESOTO**
Validar únicamente con FirmaEC

AGRADECIMIENTOS

Agradezco profundamente a mi padre, quien con su ejemplo y palabras de aliento me motivó a elegir y amar esta hermosa carrera de Derecho. A mi madre, que con su constante cuidado y preocupación diaria fue mi sostén en cada paso del camino. A mis hermanos, que con su compañía y apoyo hicieron de este proceso un trayecto más llevadero y lleno de fortaleza.

Extiendo también mi gratitud a mis queridos amigos, quienes estuvieron presentes brindándome ánimo en los momentos más desafiantes, y a mis docentes, que con sus enseñanzas a lo largo de la carrera dejaron huellas imborrables en mi formación profesional y personal. Sin ustedes, este logro no habría sido posible.

Finalmente, agradezco a mi querida Universidad Católica Santiago de Guayaquil por abrirme las puertas y permitirme formarme en esta preciosa carrera que hoy coronó con este trabajo.

Clavijo Bohórquez, Ernesto Stefano

AGRADECIMIENTOS

A mi mamá Victoria, la mujer que amo con todo mi ser, quien que ha estado presente en mis peores y mejores momentos, siempre teniendo fe en mí. Gracias, mamá por enseñarme que la verdadera grandeza está en servir con el corazón y en ofrecer amor incondicional a quienes más amamos.

A mi hermana Charlotte, mi mejor compañera de vida. Gracias por caminar conmigo cada paso de este recorrido, apoyándome siempre, con risas y algunas veces lágrimas. Soy muy afortunada de tenerte como hermana.

A mi papá Wellington, a quien adoro profundamente. Su amor y su presencia constante han marcado mi camino. Gracias por demostrarme el valor de la sinceridad, por demostrarme con hechos que siempre estás ahí para mí.

A mi querido tío Aníbal, quien compartió sus últimos días con mi familia y conmigo, quien dejó una huella imborrable en mi corazón. Gracias por enseñarme que cada día vale la pena vivirlo con una sonrisa.

A la Mater, gracias por su protección y guía durante todo este año, por darme fortaleza en los malos momentos y por recordarme la importancia de la fe y la esperanza en mi vida.
A ustedes, que son mi familia y mi mayor bendición, les debo este y todos mis logros.

Gaona Reinoso, Daylin Victoria

DEDICATORIA

Dedico este logro a mi padre, quien fue mi mayor inspiración para seguir esta hermosa carrera y convertirme en el primer abogado de la familia. Él soñó con alcanzar este título cuando tenía mi edad, y hoy, gracias a su motivación y ejemplo, puedo decir que lo logramos juntos.

A mi madre, porque sin su amor y preocupación constante nada hubiera sido posible. Gracias por 22 años de cuidados, por preguntarme cada día si ya comí, si terminé mis trabajos, y por ser el soporte más grande que siempre estuvo a mi lado. A mis hermanos, por acompañarme, por su paciencia y por soportarme en este largo camino.

A mi preciada Daniela, por mostrarme su amor y apoyo incondicional a lo largo de la carrera, y porque sé que seguirá siendo mi compañera y mi fuerza en cada paso de mi vida. A mis amigos más cercanos de la carrera, porque después de cuatro años y medio seguimos tan unidos como el primer día, compartiendo no solo estudios, sino amistad verdadera.

Finalmente, a mi mejor amiga y compañera de tesis, Daylin Gaona. Gracias por aguantar mis peores humores, por compartir conmigo largas noches de desvelo y por ser mi compañera eterna en esta carrera. Esta dedicatoria también es tuya, porque este triunfo no habría sido posible sin tu compañía.

Clavijo Bohórquez, Ernesto Stefano

DEDICATORIA

Dedico este proyecto final de la carrera de Derecho a Victoria, Charlotte y Wellington, pilares fundamentales en mi vida, quienes con su cariño, apoyo constante y palabras de aliento me inspiraron a no rendirme y a mantener firme mi propósito hasta el final de esta etapa académica.

Asimismo, extendiendo esta dedicatoria a mi compañero de tesis, Ernesto Clapija, con quien compartí largas jornadas de esfuerzo, aprendizajes y retos. Su compromiso, paciencia y respaldo incondicional fueron claves para alcanzar juntos esta meta, convirtiendo este proceso no solo en un desafío académico, sino en una experiencia de compañerismo y crecimiento personal.

A todos ustedes, con profunda gratitud, dedico este logro que no solo representa la culminación de mis estudios, sino también el inicio de un nuevo camino en mi vida profesional.

Gaona Reinoso, Daylin Victoria



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

DR. ZAVALA EGAS, LEOPOLDO XAVIER

DECANO

f. _____

AB. REYNOSO GAUTE, MARITZA GINETTE

COORDINACIÓN DE UNIDAD DE TITULACIÓN

f. _____

OPONENTE



Facultad: **Jurisprudencia**
Carrera: **Derecho**
Periodo: **Semestre A 2025**
Fecha: **19/08/2025**

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado LA INSEGURIDAD JURÍDICA DEL TRABAJADOR DE CARRERA AL SER NOMBRADO REPRESENTANTE LEGAL DE UNA COMPAÑÍA, elaborado por los estudiantes *Clavijo Bohórquez, Ernesto Stefano y Gaona Reinoso, Daylin Victoria*, certifica que durante el proceso de acompañamiento dichos estudiantes han obtenido la calificación de (10) DIEZ, lo cual los califica como ***APTOS PARA LA SUSTENTACIÓN***.

f. _____



Ab. Benavides Verdesoto, Ricky Jack

INDICE

RESUMEN	XIII
ABSTRACT.....	XIV
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I. DESARROLLO JURÍDICO DEL REPRESENTANTE LEGAL Y TRABAJADOR DE CARRERA.....	3
1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	3
1.1.1. Origen Histórico de la figura de representación.....	3
1.1.2. Evolución de la Representación.....	3
1.2. EL REPRESENTANTE LEGAL EN UNA COMPAÑÍA ECUATORIANA	4
1.2.1. Naturaleza Jurídica del Cargo de Representante Legal.	4
1.2.2. Formas de Designación.....	5
1.2.3. Formas de Destitución.	6
1.3. El Trabajador de Carrera ascendido a Representante Legal.	7
1.3.1. Naturaleza jurídica del trabajador de carrera.....	7
1.3.2. Procedimiento para su ascenso.....	8
CAPÍTULO 2. PROBLEMA JURÍDICO, HIPÓTESIS Y SOLUCIÓN	10
2.1. Fundamentación del Problema Jurídico.....	10
2.2. Hipótesis.....	10
2.2.1. Hipótesis Principal.....	10
2.2.2. Inseguridad Jurídica del Trabajador de Carrera ascendido a Representante Legal.....	10
2.2.3. Argumentación en el Régimen Constitucional.....	13
2.2.4. Argumentación en el Régimen Laboral.....	17
2.2.5. Impacto Socioeconómico debido a la Falta de Protección	18
2.2.6. Jurisprudencia Vinculante.....	20
2.2.7. Valoración Jurídica de Jurisprudencia Vinculante.....	23
3. Conclusiones, Recomendaciones y Soluciones.....	24
3.1. Conclusiones.....	24
3.2. Recomendaciones	25
3.3. Soluciones.....	25
Referencias Bibliográficas	27

RESUMEN

La presente investigación se encarga de estudiar la inseguridad jurídica que sufre un trabajador de carrera nombrado representante legal de una compañía en la legislación ecuatoriana. Aunque usualmente las personas jurídicas son representadas por una persona natural, de acuerdo con la ley, esta figura de representación ha sido objeto de discusión cuando un representante legal, antes de ser designado para este cargo ha sido un trabajador con varios años de trayectoria en una misma compañía, el problema jurídico se presenta cuando este es destituido del cargo, y como ha existido un cambio de régimen de laboral a civil, se genera una privación del ejercicio de todos los haberes laborales que había adquirido anteriormente en su relación laboral.

Este caso ejemplifica el vacío normativo que existe, y de igual manera, una regulación ambigua, lo que resulta en violación de los derechos laborales en el caso presentado. Este proyecto de investigación busca desarrollar el análisis doctrinal, normativo y jurisprudencial de los elementos fundamentales que se distinguen cuando un trabajador de carrera es nombrado representante legal, destacando las inconsistencias que se viven dentro de nuestra legislación. También proporciona una evaluación crítica del sistema presente, recomendando diferentes reformas al Código del Trabajo, Ley de Compañías y Resoluciones Administrativas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Palabras clave: *Trabajador de Carrera, Representante legal, Junta General de Socios o Accionistas, Derecho Societario, Derecho laboral, Régimen laboral, Régimen civil.*

ABSTRACT

The present research focuses on studying the legal insecurity that a career worker appointed as the legal representative of a company suffers under Ecuadorian law. Although legal entities are usually represented by a natural person according to the law, this figure of representation has been the subject of discussion when a legal representative, prior to being appointed to this position, has been a worker with several years of experience in the same company. The legal problem arises when this person is removed from the position, and as there has been a shift from labor to civil regime, it leads to a deprivation of the exercise of all the labor benefits previously acquired in their employment relationship. This case exemplifies the regulatory void that exists, as well as ambiguous regulation, resulting in a violation of labor rights in the presented case. enjoy job stability. Nonetheless, in certain cases, the legal nature of this figure remains ambiguous, raising questions about whether it falls under civil or labor regulations.

This research project seeks to develop the doctrinal, normative, and jurisprudential analysis of the fundamental elements that distinguish when a career employee is appointed as a legal representative, highlighting the inconsistencies experienced within our legislation. It also provides a critical assessment of the present system, recommending various reforms to the Labor Code, Companies Act, and Administrative Resolutions of the Ecuadorian Social Security Institute.

Keywords: *Career Employee, Legal Representative, General Meeting of Partners or Shareholders, Corporate Law, Labor Law, Labor Regime, Civil Regime.*

INTRODUCCIÓN

La representación legal de una compañía es una piedra angular del Derecho Corporativo ecuatoriano, una figura legal que busca reflejar la voluntad jurídica de la sociedad al momento en el que esta debe de relacionarse con terceros. Sin embargo, esta institución jurídica de representación se vuelve objeto de análisis cuando su tratamiento recae sobre trabajadores que han estado bajo una relación laboral de varios años en una compañía y que por su excelente rendimiento laboral, son ascendidos a representantes legales, sin terminar antes su contrato de trabajo. Este contexto da lugar a un pequeño análisis: la precariedad de la posición del trabajador de carrera que ya ha sufrido de un cambio de régimen laboral al civil y, por lo tanto, se presenta una inseguridad jurídica que acompaña a esta promoción porque en el momento que este sea despedido, no tiene mecanismo alguno para exigir el cumplimiento de sus haberes laborales.

En otras palabras, la presente investigación busca exteriorizar la realidad del trabajador de carrera, que, al asumir el cargo de representante legal de una compañía, puede encontrarse en una posición de vulnerabilidad en el caso en que la Junta General de Socios o Accionistas decida destituirlo del cargo sin motivo alguno, como no está sujeto al régimen laboral porque ya es un mandatario y nunca finalizó su relación laboral, sus haberes laborales correspondientes nunca fueron cobrados, este trabajador de carrera ascendido a representante legal no tiene mecanismo alguno para exigir sus derechos laborales legalmente adquiridos.

Desde el inicio del desarrollo de este trabajo, se ha investigado el origen de la representación legal y como ha evolucionado esta figura hasta el presente. Posteriormente, se ha analizado el marco legal ecuatoriano, enfatizando la presencia de las normas laborales, societarias y civiles junto a criterios jurisprudenciales destacados para evidenciar como este vacío normativo afecta a miles de trabajadores de carrera ascendidos a representantes legales.

Finalmente, se presenta la necesidad de una reforma radical de nuestra legislación ecuatoriana, reforma que reconozca el perfil peculiar de esta figura híbrida y estipule reglas claras, en un equilibrio entre los intereses empresariales y la salvaguarda de los derechos de los trabajadores.

CAPÍTULO I. DESARROLLO JURÍDICO DEL REPRESENTANTE LEGAL Y TRABAJADOR DE CARRERA.

1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

1.1.1. Origen Histórico de la figura de representación.

Al desarrollar este primer punto, presentamos el análisis de los antecedentes históricos de la representación legal, enfatizando que se la ha considerado como una figura jurídica contemporánea, aunque con algunos indicios en el Derecho Romano. En este sentido, es importante destacar que la representación legal no era reconocida ni bien acogida en el Derecho Romano, específicamente, en la antigua Roma. Esto se basaba al principio de Derecho de *Alteri stipulari nemo potest*, que significa nadie puede obligarse o contratar en nombre de otra persona, principio que puesto en la práctica generaba la necesidad de que cada individuo debía actuar en representación de sí mismo, bajo sus propios derechos y solo podía contraer sus propias obligaciones, representando al final del día únicamente sus intereses personales.

Con el transcurso del tiempo, surgió la necesidad de salvaguardar y proteger a aquellos sujetos de derecho con capacidad de goce pero sin capacidad plena de ejercicio, y es ahí cuando la figura de la representación legal comenzó a cambiar drásticamente. Así, surgieron dos tipos de representación: la representación legal o necesaria, impuesta por el sistema legal, que tenía como único objetivo proteger el interés de los incapaces; y la representación voluntaria, que nace básicamente del contrato de mandato como lo conocemos hoy en día. El primer tipo de representación estaba estrechamente conectada al Derecho de Familia romano, donde un *pater familias* era la persona con control total sobre los actos jurídicos de aquellos que se encontraban bajo su poder.

En esa época, también se desarrollaron figuras de representación que podrían compararse a lo que conocemos hoy en día como representación, tales como el *procurator omnium bonorum*, que fue ese individuo con el rol de administrador de todos los bienes de otra persona, y el *procurator ad litem*, que fue ese individuo que actuaba como representante de otro en un proceso judicial. Aunque no eran

exactamente representantes, porque la ley aún no los reconocía, actuaban por los derechos del representado, esta práctica facilitó la aproximación a una idea más elaborada sobre esta institución legal.

1.1.2. Evolución de la Representación.

La evolución conceptual de la figura de la representación surgió cuando los canonistas medievales consideraron a la representación como aquel acto en el que el un individuo autorizado actuaba de manera autónoma, con voluntad propia y los efectos recaían sobre el representado. En los siglos XVII y XVIII, a través de la escuela pandectista alemana, se consolidó la división entre mandato y representación, constituyendo las bases de la teoría general de la representación, teoría que fue adoptada en los códigos civiles posteriores.

La representación, tal como la conocemos ahora, fue claramente definida en los códigos civiles del siglo XIX; el Código Civil Alemán de 1896 fue uno de los primeros en declarar la figura de la representación. (Codigo Civil Aleman, 1896).

La evolución histórica de esta figura fue decisivamente influenciada por la doctrina pandectista, y particularmente por la reflexión de juristas como Ihering y Laband. Basándose en el modelo alemán, otros sistemas elaboraron sus propias normativas partiendo siempre de la concepción dada por el Código Civil Alemán..

1.2. EL REPRESENTANTE LEGAL EN UNA COMPAÑÍA ECUATORIANA.

1.2.1. Naturaleza Jurídica del Cargo de Representante Legal.

En el ámbito legal ecuatoriano, la representación legal implica que una persona actúe en nombre de una compañía, ya que, como es considerada una persona jurídica, es un incapaz relativo y por sí sola no puede realizar ciertos actos jurídicos. Por esta razón, es obligatorio y necesario designar un representante legal que puede ser un Gerente General y/o Presidente, u otra persona que pueda representarla.

Teniendo en cuenta lo expuesto en el párrafo anterior, se enfatiza que un representante legal actúa en virtud de un nombramiento que lo designó con ese cargo, sin olvidar que todos actos siempre estarán restringidos y limitados por el contrato social y los estatutos de la compañía.

En Ecuador, el contrato de mandato se encuentra claramente regulado en el artículo 2020 del Código Civil (Corporación de Estudios Y Publicaciones, 2025), el cual en su primer inciso establece que:

Art. 2020: “Mandato es un contrato en que una persona confía la gestión de uno o más negocios a otra, que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera”.

Es importante destacar que dentro de la compañía, el representante legal debe actuar bajo un marco regulatorio específico entendiendo que no manda con total autonomía, ya que sus atribuciones están reguladas por la Ley de Compañías, los estatutos sociales de la compañía y demás disposiciones legales.

El tiempo de duración en el cargo es otro punto que amerita un análisis. El artículo 13 de la Ley de compañías, (Corporación de Estudios y Publicaciones, 2025) determina que:

“En el contrato social se estipulará el plazo para la duración del cargo de administrador que, con excepción de lo que se refiere a las compañías en nombre colectivo y en comandita simple, no podrá exceder de cinco años.”

1.2.2. Formas de Designación.

En nuestra legislación ecuatoriana, la designación de un representante legal se materializa de manera exclusiva por medio de una resolución, del órgano máximo de la compañía, que en su caso puede ser de la Junta General o Asamblea de Socios o Accionistas.

Es decir que, la Junta General o Asamblea de Socios o Accionistas es aquel órgano competente impuesto por la ley para realizar esta designación. Los socios o

accionistas se reúnen con el fin de conocer y resolver sobre la elección de la persona que ocupará el cargo de representante legal de la compañía por el plazo que ellos mismos determinen.

Una vez celebrada la Junta General o Asamblea de Socios o Accionistas y consecuentemente, luego de que se haya escogido por mayoría quien será el nuevo representante legal de la compañía, se debe de redactar el nombramiento formal, que tendrá la designación del Gerente General. En este documento, la persona designada deberá firmar, dicha firma se interpretará como su aceptación expresa de dicho cargo, con la responsabilidad de que asumir todas sus atribuciones y deberes establecidos los estatutos sociales de la compañía.

Sobre la designación anteriormente explicada, para que esta efectiva frente a terceros y tenga plena validez, es necesario que el nombramiento se inscriba en el respectivo Registro Mercantil, dependiendo del domicilio de la compañía.

1.2.3. Formas de Destitución.

Sobre las formas de destitución, es pertinente destacar que únicamente el Gerente General podrá ser destituido cuando el grupo de socios o accionistas de la compañía que lo designó así lo decida, sin causa particular, aunque puede existir excepciones a la regla. Una vez más, se enfatiza en esta premisa que los individuos que conforman el órgano máximo de cada compañía, son los únicos competentes de ejecutar una remoción del cargo de representante legal.

Es deber de la Junta o Asamblea convocar una nueva reunión con el objetivo de elegir al nuevo Gerente General, siguiendo el mismo procedimiento en que se realizó el nombramiento original.

Su remoción se rige por lo dispuesto en el artículo 137 de la Ley de Compañías (Corporación de Estudios y Publicaciones, 2025), cuarto inciso, el cual estipula lo siguiente:

“Artículo 137.- La junta general podrá remover a los administradores o a los gerentes por las causas determinadas en el contrato social o por incumplimiento de las obligaciones señaladas en los artículos 124, 125 y

131 de esta Ley.”

Este articulado otorga a la Junta General o Asamblea, la facultad exclusiva de poder remover a los administradores en cualquier momento, incluso antes del vencimiento del período estatutario.

1.3. El Trabajador de Carrera ascendido a Representante Legal.

1.3.1. Naturaleza jurídica del trabajador de carrera.

Desde el plano normativo, El artículo 9 del Código del Trabajo (Cooperación de Estudios y Publicaciones, 2005), nos da el concepto:

“Artículo 9.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.”

Es importante señalar que, en el contexto laboral ecuatoriano, la ley vigente no establece una definición clara del concepto "trabajador de carrera". No obstante, si analizamos los conceptos normativos existentes y doctrina, podemos conceptualizarlo como aquel profesional que ha construido una carrera larga y sólida dentro de una empresa, ganando experiencia, saberes y manteniendo un contrato de trabajo duradero.

Un elemento imprescindible del trabajador de carrera, es la antigüedad que este tiene en una compañía; el Equipo Editorial de Indeed conceptualiza a la antigüedad laboral como “el tiempo que ha trabajado de manera continua para una empresa o patrón”. (Equipo Editorial de Indeed)

Al respecto, el artículo 8 del Código de Trabajo determina que el contrato de trabajo es: (Cooperación de Estudios y Publicaciones, 2005)

“Artículo 8.- el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración”.

Debemos de entender que el Código del Trabajo ecuatoriano tiene como finalidad fundamental garantizar el ejercicio correcto de los derechos de los trabajadores y velar siempre por condiciones laborales justas y equitativas. Derechos que se ven representados mediante:

- a) Indemnización por despido intempestivo.
- b) Bonificación por desahucio.
- c) Pago proporcional del décimo tercer sueldo.
- d) Pago proporcional del décimo cuarto sueldo.
- e) Pago de vacaciones no gozadas.
- f) Fondo de reserva acumulado.
- g) Pago de utilidades.
- h) Pago de horas extras pendientes.
- i) Afiliación al IESS hasta el último día trabajado.
- j) Liquidación final.

1.3.2. Procedimiento para su ascenso.

Seguimos la noción de un trabajador de carrera y lo reconocemos como alguien que ha ascendido dentro de una compañía; ha desempeñado varios roles a lo largo del tiempo y, a través de la experiencia, el conocimiento institucional y la confianza, se ha vuelto invaluable para la organización.

La promoción de tal trabajador de carrera al cargo de representante legal no debe de interpretarse como acto de continuidad de su relación laboral, debe de seguir un procedimiento adecuado prescrito por la ley. La legislación laboral ecuatoriana no aborda de manera expresa cual es el procedimiento específico a seguir, esto genera como consecuencia que los socios y accionistas de una compañía actúen sin saber que están perjudicando el ejercicio de los derechos laborales de un individuo.

Siguiendo con la línea de descripción del procedimiento a seguir en caso de que un trabajador de carrera sea ascendido a representante legal, el primer paso que se debe de realizar es terminar la relación laboral por cualquiera de las causas que contenga el Código del Trabajo, esta terminación del contrato de trabajo deberá ir acompañada del pago respectivo de los haberes laborales al trabajador siguiendo el procedimiento correcto en el Ministerio del Trabajo e Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Luego de este paso, se debe de suscribir un nuevo contrato o se debe de dar la suscripción del nombramiento de representante legal, donde conste los datos, plazo del cargo y la firma de la persona que acepta, donde se materializa el consentimiento de la persona de escoger el cargo.

El siguiente paso, es notificar al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, paso fundamental, el trabajador de carrera al asumir el cargo de representante legal deja de ser considerado como trabajador, conforme directrices de esta institución y en conformidad a lo estipulado en el Código del Trabajo.

El procedimiento antes descrito es el que debería de suceder siempre que se quiera ejemplificar un ascenso de este rango, sin embargo, en la práctica no sucede así. Lo que suelen hacer los administradores o socios de la compañía es ejecutar un ascenso no oficial, sin cumplir lo establecido en la ley, generando así un estado de vulnerabilidad para el trabajador de carrera ascendido de la mano de inseguridad jurídica.

En el siguiente capítulo, nos enfocaremos en las diferentes consecuencias que genera este vacío normativo, y en analizar la normativa ecuatoriana, que a pesar de estipular y manifestar la protección de los derechos del trabajador, existe una fatal falla en el Código del Trabajo, no se especifica que procedimiento se debe seguir cuando se quiera ascender a trabajadores de carrera, y en la práctica profesional, estos trabajadores de carrera sufren las consecuencias de un mal ejercicio del derecho.

CAPÍTULO 2. PROBLEMA JURÍDICO, HIPÓTESIS Y SOLUCIÓN.

Dentro de nuestro ordenamiento jurídico, ¿el Código del trabajo regula un procedimiento específico a seguir cuando un trabajador de carrera es nombrado representante legal de la compañía en la cual ha trabajado por años

2.1. Fundamentación del Problema Jurídico.

El problema jurídico se presenta en la falta de regulación en el Código del Trabajo al no especificar el procedimiento correspondiente cuando se quiere ascender a un trabajador de carrera al cargo de representante legal en una compañía, un trabajador que ha laborado arduamente, años por años, donde una vez que fue ascendido, su régimen paso de ser laboral a civil, que puede ser destituido en cualquier momento, y si esto ocurre, este individuo no tendrá ningún mecanismo para exigir el cumplimiento de sus derechos laborales adquiridos previamente.

La realidad y lo que sufren muchos trabajadores de carrera ascendidos a representantes legales, es que una vez que son removidos de sus cargos, los administradores, socios o accionistas de las compañías suele aprovecharse de esta situación y no reconocen sus haberes laborales pertinentes, entre ellos, una liquidación justa, una indemnización por despido intempestivo o los múltiples beneficios del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, debidamente acumuladas durante su tiempo como trabajador, con el pretexto de que su vínculo fue redefinido y existió un cambio al régimen civil. Este parámetro no considera los efectos de la relación laboral anterior, nunca hubo un fin de la relación laboral con los respectivos haberes laborales, práctica que viola principios laborales reconocidos en la Constitución.

Esta mala práctica ha generado varios números de procesos judiciales donde exrepresentantes legales han decidido iniciar acciones legales en contra de las compañías, donde recaman el pago de sus haberes laborales, finiquitos, fondos de reserva, décimos, vacaciones, horas extras y demás beneficios expresos en el Código Laboral generando gastos económicos y de pérdida de tiempo para las partes, así como sobrecarga en el sistema judicial ecuatoriano.

2.2. Hipótesis.

2.2.1. Hipótesis Principal.

El nombramiento que contiene la designación de un trabajador de carrera como representante legal de una compañía debe ir precedida de la terminación de la relación laboral, de la mano con el cobro de sus haberes laborales correspondientes, con el fin de garantizar el ejercicio pleno de sus derechos laborales adquiridos y la seguridad jurídica tanto para la persona natural como para la sociedad.

2.2.2. Inseguridad Jurídica del Trabajador de Carrera ascendido a Representante Legal.

La falta de seguridad jurídica constituye un elemento clave que genera poca estabilidad en el contexto de que un trabajador con varios años de servicio en una compañía, que es escogido a ejercer la representación legal de la misma, no tiene un procedimiento específico a seguir que pueda prever la vulneración de sus derechos laborales adquiridos.

Según, Corral, (FORBES "ec", 2021) manifiesta lo siguiente:

“La seguridad jurídica está vinculada con la responsabilidad política, legislativa, administrativa, económica y judicial del Estado.

Esta cita nos ayuda a entender que la protección de los derechos laborales de los trabajadores de carrera promovidos a representantes legales depende exactamente de la responsabilidad del Estado y sus autoridades, y dado que no está claro que se debe de hacer o cuándo se establecerá el debido procedimiento, su estabilidad laboral y el cobro de sus haberes laborales correspondientes se vuelve un hecho incierto, generando así que estos sujetos de derecho queden en un estado de vulneración frente a la compañía.

La inseguridad jurídica se evidencia de manera directa cuando las normas

jurídicas de un Estado son oscuras, y poco claras, cuando siempre están sujetas a cambios frecuentes o se prestan para una mala interpretación por las autoridades; por lo tanto, en el presente caso, el representante legal que quiere reclamar sus haberes laborales está expuesto a decisiones impredecibles.

La Constitución de la República del Ecuador, (Corporación de Estudios y Publicaciones, 2008), en su artículo 82 reconoce lo siguiente:

“Art. 82. El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes”.

A pesar de esto, llevar este principio a la práctica real no es tarea fácil. Hay varios problemas, como que las reglas no están del todo claras, algunas autoridades no las entienden bien y no hay procedimientos específicos detallados, como ocurre ahora en este presente proyecto.

Así mismo, esta inseguridad jurídica también la podemos evidenciar cuando surge el cambio de régimen laboral a civil, en el momento en el que un trabajador de carrera asume la representación legal de una compañía, dejando la posibilidad de una pérdida de haberes laborales adquiridos durante años de servicio, por el simple hecho de que este representante legal puede ser destituido en cualquier momento por la Junta General de Socios o Accionistas y como su régimen es diferente al de un trabajador, no existe mecanismo alguno para reclamar sus derechos adquiridos de la relación laboral inicial.

Debemos de entender que la declaración de principios de derechos laborales prescritos en la Constitución, no siempre se traduce en certeza normativa, ni significa que su puesta en práctica será efectiva. Esto evidencia que, más allá de los artículos que contienen principios constitucionales aplicables al caso, la realidad laboral y jurídica enfrenta dificultades significativas que condicionan la relación entre trabajador, compañía y Estado, perpetuando la vulnerabilidad de quienes han tenido varios años de servicio y asumen cargos de alta responsabilidad dentro de las compañías.

Por otro lado, el autor nos presenta las diferentes fuentes de la inseguridad jurídica y cómo estas generan un entorno normativo complejo. Del presente caso, podemos interpretar que estas fuentes pueden afectar directamente la estabilidad laboral del trabajador de carrera ascendido a representante legal, reforzando su vulnerabilidad frente a los socios o accionistas de la compañía, entre las principales fuentes se presenta a las siguientes: (FORBES "ec", 2021)

- I. Mala calidad de las leyes, cargas dogmáticas e índole intervencionista del ordenamiento legal.

La mala construcción de las normas y su esencia intrusiva conducen a la oscuridad y dificultad en la comprensión, y por lo tanto en la aplicación de las mismas dentro de nuestra legislación.

- II. Retroactividad que afecta derechos constituidos.

El uso de normas de manera retroactiva es capaz de desconocer derechos que ya existían. Como sucede en el presente caso estudiado, donde los derechos laborales o garantías de un trabajador pueden verse afectados en la medida en que su transición se realice de un estatus laboral a civil, de tal manera que su seguridad laboral y la estabilidad económica estarán en peligro.

- III. Mala copia de sistemas normativos extranjeros.

La adaptación inadecuada de normas extranjeras genera vicios que dificultan la aplicación de nuestras leyes. Este fenómeno genera tensiones entre la normativa y la realidad económica, social y laboral de Ecuador, porque las reglas diseñadas en otros contextos no consideran las particularidades del mercado, la estructura empresarial ni la tradición laboral ecuatoriana.

2.2.3. Argumentación en el Régimen Constitucional.

El artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, garantizando que se realice en condiciones

que aseguren la dignidad humana y la estabilidad laboral. Asimismo, el artículo 326, numeral 3, consagra el principio de primacía de la realidad, estableciendo que las relaciones laborales y sus condiciones se definen por lo que sucede en la práctica, más allá de lo pactado formalmente.

Así, la Corte Nacional de Justicia (Ex Corte Suprema de Justicia) ha aplicado el principio de primacía de la realidad en innumerables fallos como: Expediente 181, Registro Oficial 120, 5 de Julio del 2007; Expediente 435, Registro Oficial Suplemento 361, 8 de noviembre del 2012; Expediente 592, Registro Oficial Suplemento 141, 4 de mayo del 2011. (Corte Nacional de Justicia), en este sentido ha dicho que:

“Entre los principios imperantes en materia de derecho del trabajo y que sirven de inspiración al derecho positivo en esta rama, se encuentra el de la primacía de la realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”. (Gaceta Judicial. Año CVIII. Serie XVIII, No. 4. Página 1574. (Quito, 19 de julio de 2007).

Este principio resulta especialmente relevante para la presente investigación en concreto debido a la relación que guarda con el objeto de análisis, aunque un trabajador de carrera, como hemos mencionado a lo largo del trabajo investigativo, pase a ocupar el cargo de representante legal como por ejemplo Presidente o Gerente General en el régimen civil, la realidad previa evidencia que existe y todavía persiste una relación laboral con la compañía la cual decidió otorgarle el cargo, caracterizada por las mismas particularidades que cualquier otro empleado, es decir la subordinación, la prestación personal de servicios y la remuneración, elementos esenciales para la configuración de un vínculo laboral.

Desde un enfoque constitucional, el cambio de régimen no puede implicar una regresión injustificada en los derechos laborales, esto va en concordancia con el artículo 11, numeral 8, de la Constitución de la República del Ecuador (Corporación de Estudios y Publicaciones, 2008), artículo que de forma clara y precisa estipula lo siguiente:

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes

principios:

8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será

inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.

Este articulado constitucional es claro en señalar que cualquier tipo de derecho no solo debe de ser protegido, sino que su ejercicio debe avanzar de manera progresiva. Prescribe también que, El estado es el responsable de garantizar este ejercicio y reconocimiento de los derechos y de forma imprescindible, siempre se tiene que impedir retrocesos que afecten injustificadamente el pleno ejercicios de los derechos adquiridos.

En razón del presente trabajo de investigación, este principio debe interpretarse en sentido que la progresividad no se limita a la creación de nuevas garantías, en su lugar también implica la preservación íntegra de los beneficios que el trabajador ha consolidado a lo largo de su trayectoria laboral. En ese sentido, la alteración de la naturaleza del vínculo laboral debe ser analizada bajo el principio de la no regresividad asegurando la continuidad de la protección de los derechos y así evitar el uso arbitrario de mecanismos legales por parte de los administradores, socios o accionistas, para eludir obligaciones patronales.

Una de las garantías y principios más destacables de esta naturaleza jurídica protectora de los derechos laborales es el principio de interpretación más favorable al trabajador, mejor conocido por su origen latín como el *indubio pro operario*. La Constitución de la República del Ecuador, en su numeral tercero del artículo 326 (Corporación de Estudios y Publicaciones, 2008), manifiesta lo siguiente:

“Artículo 326.3. 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.”

Podemos evidenciar como el legislador procedió a incorporar dicho principio en forma de artículo dentro de nuestra Carta Magna. Dicho principio se encuentra también manifestado en el artículo 7 del Código del Trabajo, reconociéndolo en términos similares. Su finalidad es otorgar, frente a normas ambiguas o contradictorias, la interpretación más favorable al trabajador, siempre que se presente la existencia de relación laboral, que amerite la tutela de esta rama del derecho.

Dentro del presente caso analizado, existe una ausencia de una terminación real de un contrato de trabajo y/o de un acuerdo entre empleador y empleado de finalizar la relación laboral, por ende, se considera que esta continua. Aunque el nombramiento del Representante Legal sea sujeto por el régimen civil, el trabajador de carrera ascendido a Representante Legal está sujeto al régimen laboral. Esa interpretación se basa en la doctrina constitucional mencionada anteriormente, obliga a que, cuando se trate de cualquier tipo de interpretación de una norma jurídica, cuando surja alguna duda, se aplicará la ley que más beneficie al trabajador.

Bajo esta perspectiva la interpretación constitucional y laboral parte de que el *in dubio pro operario* y el principio de no regresividad deben operar de forma complementaria, el primero, para orientar o suplir la ley en casos de ambigüedad normativa y el segundo para asegurar que la protección no sufra regresiones sin sustento legal. Con relación a esto, se refuerza la idea de que la designación como representante legal no puede ser utilizada como un mecanismo para despojar a un trabajador de los beneficios y garantías derivados de años de servicio.

Así, la interpretación constitucional propuesta toma como punto de partida el criterio de beneficiar al trabajador en caso de duda en interpretación de normas jurídicas, y que la obligación de no reducir derechos, deben funcionar de manera coordinada: el primero, cuando las normas no son del todo claras; el segundo, garantizar el ejercicio de los derechos laborales en todo sentido, sin que estos se vean disminuidos injustificadamente.

En consecuencia, refuerza la hipótesis de que su nombramiento como representante legal no debe convertirse en un artificio para no preservar para el trabajador de carrera los beneficios y garantías laborales obtenidos a lo largo de los años de trabajo.

2.2.4. Argumentación en el Régimen Laboral.

En el ámbito laboral, esto significa que cualquier cambio por el que un trabajador de carrera atraviese en la naturaleza del vínculo jurídico, como el que ocurre cuando un trabajador es nombrado Representante Legal, alterando su esencia jurídica, no puede ser utilizado como un mecanismo para disminuir, reducir, deteriorar o suprimir los beneficios o garantías que son adquiridos durante la relación laboral preexistente. La prohibición constitucional de regresividad obliga a interpretar este cambio de régimen de manera que se asegure la preservación íntegra de los derechos laborales consolidados, evitando que se vulneren derechos fundamentales mediante el indebido y arbitrario uso de la legislación por el bien económico de una sociedad.

En consecuencia, la designación de un trabajador de carrera como Gerente General Presidente, no debería dar espacio a un indebido uso de los vacíos legales de las leyes ecuatorianas. Lo que debería primar ante el código del trabajo, a pesar de ser una ley especial y específica usada para regir a las sociedades, patronos y subordinados son los derechos constitucionales reconocidos a favor de los trabajadores.

El principio debe interpretarse en el sentido de que la progresividad no se limita en razón de la creación de nuevas garantías, de igual modo debería implicar la preservación íntegra de las condiciones y beneficios que el trabajador ha consolidado a lo largo de su basta trayectoria laboral. De este modo cualquier cambio en la naturaleza del vínculo debe ser analizado bajo la esencia del principio de no regresividad de modo que se asegure la continuidad de la protección de los derechos y obligaciones laborales y se evite que figuras jurídicas como la designación de representante legal que otorgan las sociedades a través de la Junta o Asamblea de socios y accionistas se conviertan en instrumentos para eludir obligaciones patronales.

Esta rama del derecho, por su propia naturaleza busca identificar, proteger y tutelar toda relación que dota de características laborales, precisamente por la falta de igualdad de condiciones entre las partes implicadas, es decir empleadores y subordinados.

Este principio es similar al establecido en el Artículo 7 del Código del Trabajo.

Su función es ofrecer una interpretación proteccionista en normas ambiguas a favor del trabajador, siempre que se evidencia la existencia de una relación laboral con sus elementos correspondientes.

En el presente caso no existe un documento que evidencie la terminación de la relación laboral ni un acuerdo de liquidación que certifique la disolución del contrato y, por lo tanto, asumimos que la relación laboral continúa existiendo. Aunque el cargo de gerente general pertenece al régimen civil, se deben de salvaguardar los derechos laborales adquiridos durante el contrato de trabajo vigente.

Las diferentes normas jurídicas forman una parte importante de la estructura que existe entre los derechos y deberes de empleadores y empleados en el ámbito laboral. Tales normas, cuando se establecen y aplican sistemáticamente, construyen confianza y cooperación y promueven el crecimiento. Pero una regulación demasiado escasa o demasiado ambigua puede tener el efecto contrario: puede sofocar la innovación, reducir oportunidades y pervertir las relaciones empleador-empleado. Tienen consecuencias no solo para los accionistas y sus empleados, sino también para el bienestar social y la realidad societaria en Ecuador.

Dice Martin Krause, (Kruase, 2008) en su obra la “Inseguridad Jurídica: El Conflicto Entre Los Principios Económicos Y Las Doctrinas Jurídicas”

“Si las regulaciones laborales de un país no contribuyen y socavan la cooperación y la confianza mutua, si restringen las libertades y las oportunidades, los costos tienden a elevarse y a disminuir los beneficios de las partes contratantes y de la sociedad en su conjunto. De este modo surgen los problemas de desempleo, ingresos reducidos, menores posibilidades de capacitación, baja productividad escasa competitividad internacional y se afectan las autonomías individuales.”

2.2.5. Impacto Socioeconómico debido a la Falta de Protección.

Al no exhibirse una definición determinada del “trabajador de carrera” en los códigos, leyes y/o reglamentos que protegen a los trabajadores, se generan impactos en los ámbitos sociales y económicos.

En el ámbito social esta ausencia de reconocimiento legal provoca inseguridad laboral. Genera disminución de motivación en los empleados y debilita la lealtad en las compañías. Del mismo modo, produce un clima de inestabilidad dentro de las sociedades, ya que los trabajadores no cuentan con una garantía normativa que respalde el esfuerzo y la trayectoria acumulada, afectando su sentido de pertenencia y proyección profesional.

Dice el Dr. Iván Antonio Rodríguez Cardo, docente de la Universidad de Oviedo, en su obra “La Seguridad Jurídica en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, ¿Un principio en decadencia” página 88, (Cardo, 2024) lo siguiente:

“En gran parte, la inseguridad jurídica es fruto también de las sociedades modernas, cada vez más complejas y sofisticadas, y, además, permanentemente en estado de cambio, que exigen normas que respondan a sus intereses y problemas.”

Visto desde el ámbito económico, las personas que han prestado sus servicios durante un periodo laboral prolongado y son nombrados representantes legales de una compañía son los afectados en el ámbito monetario. En razón de la anterior oración, a pesar de prestar los mejores años de vida para determinada compañía, ascender al cargo de representante legal en base a los méritos realizados en los periodos laborales, si ese trabajador es destituido del cargo, tendrá que ejercer la jurisdicción ordinaria mediante acciones legales alegando despido intempestivo, indemnizaciones y haberes laborales, pero la ley no los ampara en ese sentido fundamentando que son mandatarios regidos estrictamente bajo el código civil, pero como hemos manifestado a lo largo de esta investigación, eso es alejado de la realidad.

En relación con el párrafo anterior, nos permitimos citar nuevamente al Dr. Iván Antonio Rodríguez, quien manifiesta en su obra “La Seguridad Jurídica en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” (Cardo, 2024), el siguiente texto:

“En ese escenario, un buen número de normas quedaría por debajo de ese estándar de excelencia jurídica, de modo que tras la pertinente declaración de inconstitucionalidad se producirían lagunas o incoherencias de regulación que, al menos en el corto y medio plazo, paradójicamente incrementarían la inseguridad jurídica.”

Como es razonable, el responsable principal de contribuir a la seguridad jurídica debe ser el legislador, pues le corresponde dotar de coherencia al ordenamiento jurídico. De ese modo darles cumplimiento a las disposiciones manifestadas en la Constitución de la República de Ecuador, en los principios que hemos expuesto con anterioridad.

Cabe mencionar que no hay posibilidad de estabilidad y desarrollo económico de largo plazo y mejoras en el nivel de vida de toda la población, sin democracia y República, sin un sistema predecible y creíble con reglas de juego transparentes, sin honestidad y sin una justicia independiente.

2.2.6. Jurisprudencia Vinculante

La Resolución No. 17233-2021-00496, en fecha 18 de septiembre del 2024, sustanciada por la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia. El señor Carlos Rodrigo Leiva Billenas, en calidad de ex Gerente General, fue contratado de forma verbal por la compañía a la cual denominaremos “A”. Comenzó como un simple asistente de contabilidad, pero a lo largo de varios años cambió su puesto en la compañía, con mayor claridad, desde 1989 hasta el 2020, es decir 31 años, dejando en claro su calidad como trabajador de carrera en la compañía, desempeñando una destacable carrera profesional dentro de la sociedad denominada “A”

El actor de la demanda fue designado como Gerente General desde el año 2006, aunque la realidad es diferente, a partir del año 2011 fue reconocido como trabajador mediante contrato indefinido otorgado a su favor por el Presidente de la compañía mencionada. Finalmente indicó que la relación laboral terminó por despido intempestivo en el año, 2020, por lo cual solicitó lo siguiente:

1. Remuneraciones no canceladas de mayo, junio, julio y 7 días de agosto de 2020, más el triple de recargo.
2. Indemnización por despido intempestivo.
3. Bonificación de desahucio.
4. Pensión por jubilación patronal y sus adicionales.
5. Décima tercera y cuarta remuneraciones y vacaciones no gozadas y;

6. Costas procesales, honorarios profesionales e intereses legales fijando como cuantía el valor de USD \$374.839,71.

Lamentablemente la respuesta de la Corte fue que la relación jurídica entre el empleador o empresario ya sea, gerente general o presidente, con la compañía o empresa, es de carácter mercantil o civil, rigiéndose por las normas del derecho común, más no está protegida por el Código del Trabajo; salvo que se demuestre lo contrario. Esto deja en claro una vez más que a pesar de que la norma es caracterizada por proteger los derechos de los trabajadores, se inclina más a la protección de la economía de las sociedades, de esta manera se mantienen sin cancelar cuantías elevadas por concepto de indemnización debido a las terminaciones ilegales de las relaciones laborales.

Otra resolución que resultar de mayor importancia resaltar es la No.12334-2021-00852, de la Corte Nacional de Justicia, la cual empieza con una demanda por el procedimiento sumario en presentada por el señor Carlos Vicente Ayala Guerrero en contra de la compañía que denominaremos “B” y por lo consiguiente a los derechos que represente el Presidente de la sociedad.

La respuesta del tribunal fue no casar la sentencia de la corte provincial en vista de que ha quedado justificado procesalmente que el accionante asumió la calidad de Gerente General, en tal virtud era representante del empleador, siendo improcedente reconocer que era un trabajador sujeto al Código del Trabajo. Manifiesta también el tribunal que en vista de su calidad como Gerente General, él era un mandatario sujeto al derecho civil común y no en trabajador subordinado. Adicionalmente que los jueces de instancia apliquen el artículo 58 del Código del Trabajo para determinar si el accionante no está sujeto al régimen del Código del Trabajo en su calidad de gerente general.

Esto manifiesta la facilidad de los Tribunales última instancia que a pesar de tener una gran trayectoria en una compañía, los que hemos denominado trabajadores de carrera tienen una situación de inseguridad jurídica alarmante en vista de que siempre se vincula a su naturaleza como de carácter civil, y creando confusión entre las calidades que tienen dentro de las sociedades, dejando de lado las características que mantienen los subordinados de una compañía y los derechos laborales a una

indemnización por los expuestos despidos intempestivos.

Una última resolución de la cual haremos mención es la No. 09359-2018-02736, en la Sala Especializada de lo Laboral en la Corte Nacional de Justicia en la cual el actor, Wilson Bernabé Campuzano Ladines, alegó que desde el 1 de octubre de 2003 prestó servicios bajo relación de dependencia laboral como administrador de propiedades pertenecientes a su ex empleador, Nelson Enrique Campuzano Ladines. Señaló que firmaba contratos de arrendamiento como apoderado, cuidaba las obras del inmueble y ejecutaba diversas gestiones administrativas. Se presentaron dos poderes especiales notariados en 2017, otorgados por Nelson Campuzano al actor, que lo autorizaba para representar al poderdante en actos civiles, como:

1. Firmar contratos de arrendamiento.
2. Recibir pagos.
3. Realizar trámites ante el SRI.
4. Administrar el inmueble y realizar remodelaciones.

Desafortunadamente la decisión de la corte expone que no existía relación laboral, sino un mandato civil, conforme al artículo 308 del Código del Trabajo. Un mandatario con poder general no es empleado, sino representante civil. La prueba fue debidamente valorada bajo el principio de sana crítica (art. 164 del COGEP), aunque no coincidiera con la interpretación esperada por el actor. Se descarta la existencia de vulneración procesal o de valoración arbitraria de pruebas. Por lo tanto, se rechaza el recurso de casación presentado por el actor. En la sentencia analizada, el Tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resolvió no casar la sentencia emitida por el tribunal de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, con fecha 22 de octubre de 2019, al considerar que no se vulneraron normas procesales

y sustantivas en la valoración de la prueba, y que la relación entre las partes no era de carácter laboral sino civil, en virtud del poder especial otorgado al actor para la administración de inmuebles.

Además, se negó la solicitud de ampliación presentada por la parte actora, señalando que los cuestionamientos sobre audiencias, legitimación y valoración probatoria no tienen sustento legal para alterar lo ya resuelto, ratificando que la actuación del demandado por medio de apoderado y de su defensa técnica se ajustó al

derecho, y que no existe error sobre solemnidades ni analogía válida con el caso.

2.2.7. Valoración Jurídica de Jurisprudencia Vinculante.

Para un empleado que lleva trabajando varios años en una compañía, estar a cargo de la representación legal de la compañía no siempre es una garantía que asegure su duración en el cargo por un tiempo prolongado.

De hecho, esta designación frecuentemente equivale a una transposición de un sistema arbitrario, que los excluye de la protección que ofrece el Derecho Laboral y los deja en una situación de inseguridad jurídica.

De esta manera, una carrera profesional, la antigüedad en el servicio y la lealtad en el marco del empleo pueden ser excluidas por una formalidad legal que, lejos de reconocer tales aspectos positivos, finalmente lleva a romper la protección que debería una persona que ha dedicado su vida profesional a una sociedad.

Además, hay que tener en cuenta que pilares constitucionales clave para amparar al empleado, tales como la preeminencia de lo que ocurre en la práctica, la estabilidad del contrato y la interpretación más favorable al trabajador, a menudo no se aplican como debieran en estas situaciones. El nombramiento para un puesto de representación legal crea una incertidumbre, donde la conexión con la empresa cambia y los derechos que se tenían antes dependen de cómo se interpreten las normas, lo cual suele beneficiar a la empresa. Así, aunque la ley laboral sigue existiendo teóricamente, su utilidad real disminuye, creando una falta de protección que va en contra de la idea de garantía que tienen la Constitución y las leyes del trabajo.

La fragilidad de este panorama se intensifica a causa de las lagunas legales que existen, las cuales las compañías suelen aprovechar para restringir o hasta ignorar compromisos vinculados al abono de sueldos e indemnizaciones. La falta de normas precisas sobre el cambio entre ser empleado y actuar como representante legal posibilita que, escudándose en formalismos, se nieguen derechos que equitativamente deberían protegerse. Por lo tanto, se mantienen conductas que atentan contra la dignidad del empleado y afianzan situaciones de precariedad, incluso en los puestos de mayor responsabilidad.

3. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y SOLUCIONES.

3.1. Conclusiones

Al realizar el análisis en esta investigación sobre si un trabajador de carrera que ha sido promovido al cargo de representante legal debe ser visto como empleador o empleado, se concluye que existen grandes vacíos regulatorios dentro del Código Laboral, la Ley de Compañías, el Código Civil y la regulación de Seguridad Social. Este vacío normativo nos lleva a un escenario de inestabilidad laboral en el que ese trabajador de carrera a pesar de tener muchos años laborando y teniendo una larga carrera en determinada compañía, no tendrá certeza legal para mantener su puesto o ejercer sus derechos adquiridos.

La Constitución reconoce y asegura principios que se muestran como garantes del derecho al trabajo, como la ventaja irrefutable para el empleado en caso de importancia, como lo son *In Dubio Pro Operario*, la primacía de la realidad y no regresividad. Sin embargo, aunque se pueden encontrar muchas de estas garantías constitucionales guiando la legislación laboral, no se utilizan efectivamente en relación con la persona analizada. Ya que, al pasar de un régimen laboral a uno de naturaleza civil, las regulaciones actuales no proporcionan previsiones claras respecto al procedimiento adecuado a seguir en el caso de que un trabajador de carrera es ascendido a representante legal, de modo que las compañías evaden este reconocimiento eludiendo sus obligaciones laborales y económicas.

Esta laguna en nuestro ordenamiento jurídico refuerza la necesidad de una sección regulatoria que armonice la legislación laboral, societaria y de seguridad social, entendiendo que será necesario incluir disposiciones específicas sobre la transición de un trabajador de carrera a representante legal. La seguridad jurídica, la protección de los derechos adquiridos y la equidad entre los trabajadores en las relaciones laborales sólo pueden lograrse a través de una regulación con claridad y precisión que evite que el cambio de régimen sea utilizado como un procedimiento de reapertura o descubrimiento para desestimar los beneficios laborales legalmente reconocidos.

3.2. Recomendaciones.

En primer lugar, recomendamos que el legislador reforme la Ley de Compañías y el Código del Trabajo, en razón de incorporar disposiciones específicas para determinar dentro de nuestro marco normativo el procedimiento adecuado a seguir del trabajador de carrera cuando es ascendido a representante legal, identificar la relación entre derechos laborales y el legítimo cobro haberes laborales correspondientes. Esta reforma logrará evitar interpretaciones discrecionales y garantizar que el cambio de régimen no se utilice como mecanismo para evadir obligaciones laborales previas.

En segundo lugar, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) debería considerar revisar y actualizar sus regulaciones administrativas para permitir la creación de un protocolo en este caso cuando un trabajador de carrera afiliado es designado como representante legal. Este protocolo debería precisar si la afiliación se mantiene bajo régimen de dependencia o si se modifica, y en todo caso, garantizar la continuidad de aportes y coberturas sin vulnerar derechos adquiridos por la relación laboral previa.

Nuestra última recomendación es que las compañías adopten dentro de sus estatutos procesos que regulen los ascensos a cargos de representación legal, con la inclusión de cláusulas para la conservación de derechos laborales y liquidación proporcional durante el período de transición. Esto llevaría a una gestión societaria responsable, vinculada a los principios constitucionales del derecho laboral, y podríamos eliminar la arbitrariedad de los socios y accionistas de las compañías, además de prevenir futuros litigios y aumentar la confianza entre empleador y trabajador.

3.3. Soluciones.

La primera alternativa que planteamos frente al problema jurídico expuesto consiste en impulsar una reforma integral que no se limite a cambios aislados, sino que incorpore en el Código del Trabajo un capítulo específico para regular la situación de los trabajadores de carrera que asumen la representación legal de una compañía.

Dicho capítulo deberá establecer con claridad el procedimiento correspondiente de designación, ejercicio y cese en el cargo, además de detallar que antes de ejercer el cargo, su relación laboral como trabajador tiene que finalizar bajo las causales de terminación de contrato de trabajo reconocidas en el Código de Trabajo vigente en Ecuador, y junto a este cese, el respectivo cobro de todos sus haberes laborales adquiridos por el paso de los años de servicio en dicha compañía.

De forma complementaria, proponemos que la Ley de Compañías incluya un capítulo breve pero especializado que regule la posición de los trabajadores de carrera cuando asumen funciones de representante legal dentro de una empresa. Este capítulo deberá especificar las particularidades societarias de tal designación, fijar un procedimiento de registro y cese conforme al marco societario, y reconocer expresamente los efectos jurídicos que genera, en concordancia con lo previsto en el Código del Trabajo.

Una solución alternativa es el planteamiento por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para que exista un protocolo específico que regule el cambio trabajador a representante legal. Dicho protocolo debería ser integrado por el régimen de afiliación aplicable, la continuidad de las aportaciones y beneficios que brinda la institución. En caso de aplicarse lo propuesto se garantizará una coherencia entre la legislación laboral y social.

Finalmente, se propone que la Ley de Compañías, obligue a las compañías a agregar cláusulas de protección para los trabajadores de carrera que son electos como representantes legales en sus estatutos sociales en caso de creación de nuevas sociedades, y a las ya existentes, reformar sus estatutos. Dicha reforma debe contener cláusulas de liquidaciones proporcionales a los haberes laborales, mecanismos de compensación, y en caso de controversias las acciones legales que pueden usar los trabajadores de carrera será mediante lo pactado por las partes. Con esto se lograría una Ley de Compañías garantista, que vaya de la mano con los principios estipulados a lo largo de la Constitución de la República del Ecuador para la prevención de litigios futuros.

Referencias Bibliográficas

- Corporación de Estudios Y Publicaciones. (2025). *Código Civil*. Artículo 2020.
<https://faolex.fao.org/docs/pdf/ecu205110.pdf>
- Corporación de Estudios y Publicaciones (Ed.). (2025). *Ley de Compañías*. Artículos 13 y 137.
[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/LEY%20DE%20COMPA%C3%91IAS%202025%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/LEY%20DE%20COMPA%C3%91IAS%202025%20(1).pdf)
- Corporación de Estudios y Publicaciones. (2005). *Código del Trabajo*. CEP. Artículos 8 y 9.
https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Corte Nacional de Justicia. (n.d.). *Corte Nacional de Justicia*. <https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/>
- Equipo Editorial de Indeed. (n.d.). CEESA, Consultores Económicos.
<https://ceesa.com/author/julen/>
- Corporación de Estudios y Publicaciones (Ed.). (2008). *Constitución de la República del Ecuador*.
https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Expediente 181, Registro Oficial 120, 5 de Julio del 2007; Expediente 435, FORBES "ec". (2021, Octubre 27). La Inseguridad Jurídica. *FORBES*.
<https://www.forbes.com.ec/columnistas/la-inseguridad-juridica-n941>
- Krause, M. (2008). *INSEGURIDAD JURÍDICA: EL CONFLICTO ENTRE LOS PRINCIPIOS ECONÓMICOS Y LAS DOCTRINAS JURÍDICAS*.
https://www.colabogados.org.ar/larevista/pdfs/id9/inseguridad-juridica.pdf?utm_source=chatgpt.com
- INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL. (2016). *Resolución CD 501, 2016*. from <https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33703/C.D.+501>
- Registro Oficial Suplemento 361, 8 de Noviembre del 2012; Expediente 592, Registro Oficial Suplemento 141, 4 de Mayo del 2011.
- (Corporación de Estudios Y Publicaciones, 2025) (Código Orgánico General de Procesos, 2025)

Rodríguez Cardo, I. A. (2024). *La Seguridad Jurídica en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, ¿Un principio en decadencia?* (Vol. 25).

https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2024-327

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Clavijo Bohórquez, Ernesto Stefano** con C.C: #0930845086 y **Gaona Reinoso, Daylin Victoria**, con C.C: y #0953442191; autores del trabajo de titulación: **La Inseguridad Jurídica del Trabajador de Carrera al ser Nombrado Representante Legal de una Compañía.** previo a la obtención del título de ABOGADO en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 19 de agosto 2025



f. _____

Clavijo Bohorquez, Ernesto Stefano
C.C: 0930845086



f. _____

Gaona Reinoso Daylin Victoria
C.C: 0953442191



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	La Inseguridad Jurídica del Trabajador de Carrera al ser Nombrado Representante Legal de una Compañía.		
AUTOR(ES)	Clavijo Bohórquez, Ernesto Stefano y Gaona Reinoso, Daylin Victoria		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Benavides Verdesoto, Ricky Jack		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogado		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	19 de agosto de 2025	No. DE PÁGINAS:	28
ÁREAS TEMÁTICAS:	Laboral, Civil, Societario		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	<i>Trabajador de Carrera, Representante legal, Junta General de Socios o Accionistas, Derecho Societario, Derecho laboral, Régimen Laboral</i>		

La presente investigación se encarga de estudiar la inseguridad jurídica que sufre un trabajador de carrera nombrado representante legal de una compañía en la legislación ecuatoriana. Aunque usualmente las personas jurídicas son representadas por una persona natural, de acuerdo con la ley, esta figura de representación ha sido objeto de discusión cuando un representante legal, antes de ser designado para este cargo ha sido un trabajador con varios años de trayectoria en una misma compañía, el problema jurídico se presenta cuando este es destituido del cargo, y como ha existido un cambio de régimen de laboral a civil, se genera una privación del ejercicio de todos los haberes laborales que había adquirido anteriormente en su relación laboral.

Este caso ejemplifica el vacío normativo que existe, y de igual manera, una regulación ambigua, lo que resulta en violación de los derechos laborales en el caso presentado. Este proyecto de investigación busca desarrollar el análisis doctrinal, normativo y jurisprudencial de los elementos fundamentales que se distinguen cuando un trabajador de carrera es nombrado representante legal, destacando las inconsistencias se viven dentro de nuestra legislación. También proporciona una evaluación crítica del sistema presente, recomendando diferentes reformas al Código del Trabajo, Ley de Compañías y Resoluciones Administrativas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

ADJUNTO PDF:	☒ SI	☐ NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593 099 018 9050; 0968091558	E-mail: ernestoclavijo2018@gmail.com; daylinvictoriaa@outlook.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Reynoso Gaute, Maritza Ginette	
	Teléfono: +593-4-3804600	
	E-mail: maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	