



**UNIVERSIDAD ESTATAL  
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD  
CARRERA DE DERECHO**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR  
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADAS**

**TÍTULO:**

**RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN MATERIA LABORAL DEL  
SECTOR PRIVADO, 2025.**

**AUTORAS:**

**ESTEFANÍA MERCEDES LÓPEZ GAVILANES  
GEMA STEFANY ZAMBRANO BRAVO**

**TUTOR:**

**AB. TEDDY ENRIQUE RAMOS RAMOS, MSc.**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**2025**

**UNIVERSIDAD ESTATAL  
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD  
CARRERA DE DERECHO**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR  
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADAS**

**TÍTULO:**

**RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN MATERIA LABORAL DEL  
SECTOR PRIVADO, 2025.**

**AUTORAS:**

**ESTEFANÍA MERCEDES LÓPEZ GAVILANES  
GEMA STEFANY ZAMBRANO BRAVO**

**TUTOR:**

**AB. TEDDY ENRIQUE RAMOS RAMOS, MSc.**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**2025**

## APROBACION DEL TUTOR

### CERTIFICO

Que he analizado el trabajo de integración curricular con el título “**RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN MATERIA LABORAL DEL SECTOR PRIVADO, 2025**” presentado por las estudiantes **LOPEZ GAVILANES ESTEFANIA MERCEDES Y ZAMBRANO BRAVO GEMA STEFANY**, portadoras de las cédulas de ciudadanía N° 0955257332 y N° 1313672543 respectivamente, como requisito previo a optar el título de **ABOGADA**, y declaro que luego de haber orientado científica y metodológicamente su desarrollo, el referido proyecto de investigación se encuentra concluido en todas sus partes cumpliendo así con el proceso de acompañamiento determinado en la normativa interna.

Atentamente,



TEDDY ENRIQUE RAMOS  
RAMOS

**AB. TEDDY ENRIQUE RAMOS RAMOS, MSc.**

**TUTOR**

Octubre de 2025

## CERTIFICACIÓN ANTIPLAGIO

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Unidad de Integración Curricular: **“RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN MATERIA LABORAL DEL SECTOR PRIVADO, 2025”**, cuya autoría corresponde a las estudiantes **LOPEZ GAVILANES ESTEFANIA MERCEDES Y ZAMBRANO BRAVO GEMA STEFANY** de la carrera de Derecho, CERTIFICO, que el contenido de dicho trabajo ha sido sometido a la validación en sistema antiplagio COMPILATIO, obteniendo un porcentaje de similitud del 8%, cumpliendo así con los parámetros técnicos requeridos para este tipo de trabajos académicos.



Atentamente,



Firmado electrónicamente por:  
**TEDDY ENRIQUE RAMOS RAMOS**

Validar únicamente con Firmatc

AB. TEDDY ENRIQUE RAMOS RAMOS, MSc.

TUTOR

## VALIDACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA

### CERTIFICO

Que, he revisado la redacción y ortografía del trabajo de Integración Curricular de título: **RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN MATERIA LABORAL DEL SECTOR PRIVADO, 2025**, elaborado por las estudiantes de la Carrera de Derecho de la Universidad Estatal Península de Santa Elena: **ESTEFANÍA MERCEDES LÓPEZ GAVILANES Y GEMA STEFANY ZAMBRANO BRAVO**, previo a la obtención del título de Abogadas.

Que he realizado las observaciones pertinentes, mismas que han sido acogidas proactivamente por las mencionadas estudiantes, corroborando así que han sido introducidos los ajustes correspondientes en el trabajo en mención.

Por lo expuesto, autorizo a las peticionarias a hacer uso de este certificado como a bien convenga.

Atentamente,



**Lic. Freddy Tigrero Suárez. Mgtr.**  
Licenciado en Ciencias de la Educación  
Magister en Gerencia y Docencia en Educación Superior  
Registro Senescyt - 1006-04-481206 - 1006-15-86073642  
CI. 0910029768  
Teléfono. 0994632198

La Libertad, 24 de octubre de 2025

## AUTORÍA DEL TRABAJO

Nosotras, **ESTEFANÍA MERCEDES LÓPEZ GAVILANES Y GEMA STEFANY ZAMBRANO BRAVO**, estudiantes de la Carrera de Derecho de Universidad Estatal Península de Santa Elena, habiendo cursado la asignatura de Integración Curricular II, declaramos la autoría del presente trabajo de investigación con el título **“RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN MATERIA LABORAL DEL SECTOR PRIVADO, 2025”**, desarrollado en todas sus partes por las suscritas estudiantes con apego a los requerimientos de la ciencia del derecho, la metodología de la investigación y las normas que regulan los procesos de titulación de la UPSE.

Atentamente,



**Estefanía Mercedes López Gavilanes**

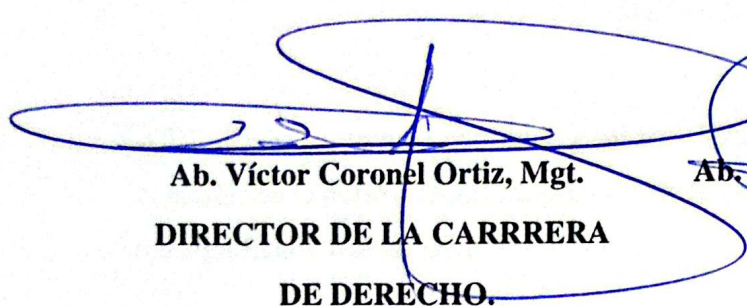
**C.I. 0955257332**



**Gema Stefany Zambrano Bravo**

**C.I. 1313672543**

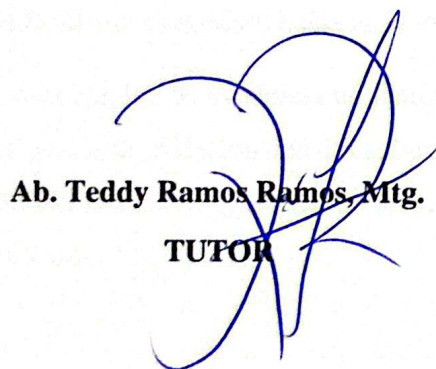
**APROBACIÓN DEL TRIBUNAL**



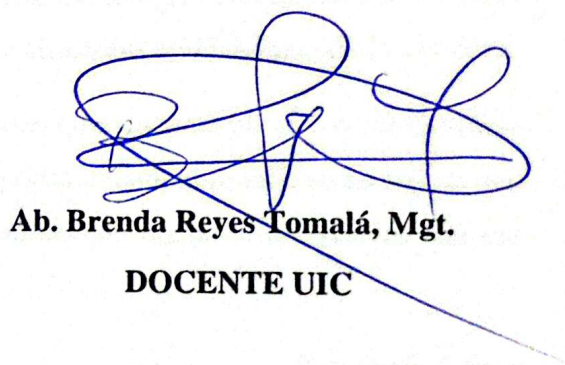
**Ab. Víctor Coronel Ortiz, Mgt.**  
**DIRECTOR DE LA CARRERA**  
**DE DERECHO.**



**Ab. Héctor Contreras Febres Cordero, Mgt.**  
**DOCENTE ESPECIALISTA**



**Ab. Teddy Ramos Ramos, Mgt.**  
**TUTOR**



**Ab. Brenda Reyes Tomalá, Mgt.**  
**DOCENTE UIC**

## **DEDICATORIA**

A Dios, por ser mi guía constante y mi fortaleza en cada paso de este camino. Gracias por concederme la perseverancia, la paciencia y la sabiduría necesarias para culminar esta etapa tan significativa de mi vida.

A mis queridos padres, Walton López Cedeño y Juana Gavilanes Lozano, por su amor incondicional, su esfuerzo incansable y sus innumerables sacrificios. Hoy cumpla un sueño que también es de ustedes, porque han sido y siempre serán el ejemplo vivo de la perseverancia frente a las dificultades de la vida. Les agradezco por creer en mí, por su apoyo constante y por enseñarme que en la vida las metas se alcanzan con fe, honestidad y esfuerzo.

La culminación de esta meta no marca un final, sino el comienzo de un nuevo compromiso que ejercer la profesión con ética, honestidad y responsabilidad, honrando su sacrificio que me trajo hasta aquí y buscando siempre ser una profesional digna de los valores que me inculcaron.

**Estefanía López**

A Dios, quien ha sido mi guía y fortaleza en cada paso de este camino.

A mis padres, Andrés Zambrano y Fanny Bravo, pilares fundamentales de mi vida. Papá, tu fuerza y serenidad han sido mi inspiración; mamá, tu amor y apoyo incondicional me han hecho sentir invencible.

A mis hermanos, con especial cariño a Dr. Jilmer Zambrano, mi ejemplo a seguir, quien con su dedicación y esfuerzo me ha enseñado que los sueños se hacen realidad . A Jampierre y Eduardo Zambrano, gracias por estar siempre presentes.

A mis sobrinos, quienes con su alegría y amor incondicional llenan mi vida de felicidad y me motivan a ser mejor cada día.

**Gema Zambrano**

## **AGRADECIMIENTO**

Expresamos nuestro más sincero agradecimiento a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, por cobijarnos en sus aulas en las que día a día fuimos labrando nuestros sueños y aspiraciones profesionales.

De igual manera, extendemos nuestro agradecimiento a nuestros amigos, quienes nos acompañaron a lo largo de este camino, compartiendo experiencias, esfuerzos y aprendizajes que quedarán marcados en nuestra vida académica y personal.

Agradecemos de manera especial al Ab. Teddy Ramos Ramos, MSc, por su valioso acompañamiento, guía y dedicación durante el desarrollo de este proyecto de investigación, así como a la Ab. Karen Díaz Panchana, MSc, por su constante apoyo, orientación y por las enseñanzas impartidas que contribuyeron significativamente a nuestra formación profesional.

**Estefanía López y Gema Zambrano**

## ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	I
CONTRAPORTADA.....	II
APROBACION DEL TUTOR.....	III
VALIDACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA .....	V
AUTORÍA DEL TRABAJO.....	VI
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	VII
DEDICATORIA.....	VIII
AGRADECIMIENTO .....	IX
ÍNDICE GENERAL .....	X
ÍNDICE DE TABLAS .....	XIII
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	XIV
ÍNDICE DE ANEXOS.....	XV
RESUMEN .....	XVI
ABSTRACT.....	XVII
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	3
1.1. Planteamiento del problema .....	3
1.2. Formulación del problema jurídico .....	6
1.3. Objetivos .....	6
1.4 Justificación de la investigación.....	6
1.5 Identificación de las variables de investigación e idea a defender.....	7
Idea a defender.....	8
CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL .....	9
2.1. Marco Teórico .....	9
2.1.1. Antecedentes históricos del derecho del trabajo.....	9
2.1.2 Evolución histórica del derecho al trabajo en Ecuador.....	12
2.1.3 Derecho al trabajo.....	14
2.1.4 Características del derecho laboral .....	16

2.1.5	Implicaciones jurídicas del contrato de trabajo .....	17
2.1.6	Relevancia de los principios laborales en la protección de los trabajadores ..	19
2.1.7	Principio protector .....	20
2.1.8	Principio pro operario .....	22
2.1.9	Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.....	23
2.1.10	Distinción de los principios laborales respecto al derecho civil.....	25
2.1.11	Relación jurídica en el régimen laboral del sector privado .....	26
2.1.12	Estudio dogmático de la responsabilidad solidaria de los empleadores en el sector privado.....	29
2.1.13	Elementos distintivos de la responsabilidad subsidiaria y solidaria en materia laboral del sector privado.....	31
2.1.14	El derecho fundamental a la tutela judicial efectiva de los derechos de los trabajadores en el sector privado .....	33
2.1.15	Génesis del contrato de mandato civil .....	34
2.1.16	Nociones generales del contrato de mandato.....	35
2.1.17	Obligaciones típicas y derivadas del mandatario.....	38
2.1.18	Soluciones de antinomias de la normativa sustantiva laboral.....	39
2.2	Marco legal.....	46
2.2.1.	Constitución de la República del Ecuador .....	46
2.2.2	Convención Interamericana de los derechos y deberes del hombre .....	50
2.2.3	Declaración Universal de derechos humanos .....	51
2.2.4	Código del Trabajo.....	53
2.2.5.	Código civil.....	56
2.3	Marco conceptual .....	58
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....		60
3.1.	Diseño de Investigación y tipo de investigación.....	60
3.2	Recolección de la información.....	61
3.3.	Tratamiento de información .....	66
3.4.	Operacionalización de variables.....	67
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....		69
4.1.	Análisis, interpretación y discusión de resultado.....	69

4.2. Verificación de la idea a defender .....	72
CONCLUSIONES .....	76
RECOMENDACIONES.....	77
REFERENCIA.....	78
BIBLIOGRAFÍA .....	81
ANEXOS .....	84

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Derechos inherentes al derecho al trabajo .....	15
<b>Tabla 2</b> Reglas del principio protector.....	21
<b>Tabla 3</b> Población .....	61
<b>Tabla 4</b> Muestra .....	62
<b>Tabla 5</b> Operacionalización .....	67

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1:</b> Evolución de las relaciones laborales .....	10
<b>Gráfico 2:</b> Entrevista, Juez especializado en materia laboral, Ab. Edis Oseguera Villamar .....	84
<b>Gráfico 3:</b> Entrevista, Juez especializado en materia laboral, Ab. Luis Alberto Ollague González .....	84

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Anexo 1:</b> Evidencia fotográfica .....	84
<b>Anexo 2:</b> Guía de entrevistas .....	85

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD**  
**CARRERA DE DERECHO**  
**RESPONSABILIDAD SOLIDARIA**  
**EN MATERIA LABORAL DEL SECTOR**  
**PRIVADO, 2025.**

**Autoras:** Estefanía López

Gema Zambrano

**Tutor:** Abg. Teddy Ramos Mgtr.

**RESUMEN**

El presente trabajo centró su investigación en analizar la responsabilidad solidaria de los empleadores abriendo el debate respecto al alcance de protección de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado garantizado en el numeral 2 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, en armonización con lo expuesto, la normativa sustantiva laboral proporciona mecanismos legales para la protección de los derechos de los trabajadores, reconociendo la solidaridad de las obligaciones patronales con el objetivo de garantizar la tutela expedita de los derechos laborales. Este trabajo investigativo tiene como finalidad realizar un análisis normativo, dogmático y jurisprudencial respecto a la protección de los trabajadores del sector privado en relación con la determinación de la responsabilidad solidaria en caso de concurrencia de un contrato de mandato civil, problemática que se fundamenta en virtud de la ambivalencia manifiesta entre el Código de trabajo y Código civil, evidenciada en los artículos 36 y 41 del Código de trabajo que establece la solidaridad de las obligaciones patronales, en contraposición con lo que establece el artículo 2055 del Código civil que dispone la responsabilidad patronal individual de los mandatarios. En virtud de esta contradicción de carácter normativo, esta investigación pretende inferir si se vulnera el derecho constitucional a la seguridad jurídica y a la tutela judicial efectiva y expedita de los derechos de los trabajadores. El método adoptado en este trabajo investigativo es exploratorio, en virtud del enfoque cualitativo del mismo, empleando métodos acordes como el método analítico y exegético jurídico, métodos que permitieron a las investigadoras tener proximidad con el tema de investigación a través de la utilización de instrumentos como entrevistas que permitieron la validación de la idea a defender apoyadas de técnicas de investigación documental que aportaron fundamentos teóricos y normativos para la profundización de esta investigación.

**Palabras clave:** responsabilidad solidaria, contrato mandato, contradicción.

## ABSTRACT

This work focused its research on analyzing the joint liability of employers, opening the debate regarding the scope of protection of labor rights of private sector workers guaranteed in numeral 2 of article 326 of the Constitution of the Republic of Ecuador, in harmony with the above, the substantive labor regulations provide legal mechanisms for the protection of workers' rights, recognizing the solidarity of employer obligations with the objective of guaranteeing the expeditious protection of labor rights. The purpose of this research is to conduct a normative, dogmatic, and jurisprudential analysis regarding the protection of private sector workers in relation to the determination of joint and several liability in the event of a civil agency contract. This problem is based on the manifest ambivalence between the Labor Code and the Civil Code, evidenced in Articles 36 and 41 of the Labor Code, which establishes the joint and several obligations of employers, as opposed to Article 2055 of the Civil Code, which establishes the individual liability of employers of attorney. Based on this normative contradiction, this research seeks to infer whether the constitutional right to legal certainty and effective and expeditious judicial protection of workers' rights has been violated. The method adopted in this research work is exploratory, by virtue of its qualitative approach, employing appropriate methods such as the analytical and legal exegetic method, methods that allowed the researchers to have proximity with the research topic through the use of instruments such as interviews that allowed the validation of the idea to be defended supported by documentary research techniques that provided theoretical and normative foundations for the deepening of this research.

**Keywords:** Joint liability, mandate contract, contradictio

## INTRODUCCIÓN

La responsabilidad solidaria en materia laboral se conceptualiza como un mecanismo que permite al trabajador ejercitar sus derechos laborales ante cualquier persona que ejerza funciones de gestión o administración, esta figura se ve compleja por la convergencia de figuras del derecho común, de manera específica con el contrato de mandato establecido en el Código civil, cuerpo legal que se aplica de forma supletoria en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

La génesis de este problema de investigación radica en la ambivalencia de carácter normativa que surge a partir de las disposiciones constantes en los artículos 36 y 41 del Código de Trabajo que regulan la responsabilidad solidaria de los empleadores del sector privado, en contraposición con lo que establece el articulado 2055 del Código civil que refiere sobre la responsabilidad patronal individual de los mandatarios, divergencia que origina interpretaciones contrapuestas y podrían ocasionar formas de eludir obligaciones patronales.

El presente trabajo investigativo se encuentra estructurado por capítulos que se agrupan conforme al enfoque de estos, de la siguiente manera:

Para abordar el Capítulo I de este trabajo investigativo se centró en explicar el problema de investigación abarcando la responsabilidad de las obligaciones patronales desde diferentes dimensiones con la finalidad de contar con una perspectiva global, regional y nacional de cómo se define esta figura adoptada por el derecho laboral, enfatizando y focalizando el estudio de esta investigación en la divergencia constante en dos cuerpos legales del ordenamiento jurídico ecuatoriano, por una parte el Código de trabajo como normativa de carácter sustantivo en materia laboral y el Código Civil como cuerpo legal de carácter supletorio. Complementando el enfoque de este trabajo, se señalaron objetivos diseñados para la investigación que se encauzan en clarificar lo sostenido en la idea a defender.

Es menester, para complementar de manera integral la investigación resaltar la exposición de contenidos principales y subsidiarios que esclarezcan esta problemática jurídica, en virtud ello, en el Capítulo II denominado Marco referencial se abordaron aspectos distintivos del derecho laboral y de la responsabilidad solidaria de los empleadores del sector privado como punto básico realizando una investigación desde el ámbito dogmático que desarrolle aspectos

generales y distintivos de la figura jurídica, complementados con el desarrollo y análisis de los principios rectores del derecho laboral, así como también realizando un análisis de cómo se relaciona con el contrato de mandato civil explicando las nociones generales del tipo de contrato civil y como se vincula para la determinación de la responsabilidad solidaria en el ámbito laboral en virtud de las obligaciones principales y derivadas de los mandatarios. De igual manera, se realizó una recopilación y análisis de las normas que conforman el ordenamiento jurídico ecuatoriano, así como de los instrumentos internacionales que inciden en este tipo de problemática.

Por otra parte, en el Marco Metodológico constante en el Capítulo III del trabajo de investigación se enfoca en detallar el objeto de estudio, así como el diseño y tipo de investigación aplicada, destacando el método analítico y exegético para clarificar aspectos relevantes relacionados con este problema de investigación, con la ayuda de instrumentos que permitieron dilucidar elementos desarrollados en la idea a defender, mediante la utilización de guía de entrevistas y técnicas documentales que fueron practicadas para el posterior tratamiento de información.

Para concluir, en el Capítulo IV, se agrega el análisis, interpretación y discusión de los resultados, donde se detallan los criterios de las entrevistas realizadas a jueces especializados en materia laboral pertenecientes al complejo judicial Florida Norte de la ciudad de Guayaquil, evidenciando la diferencia y similitud en ciertos aspectos expresados por los funcionarios judiciales, mismos que posibilitaron la verificación de la idea a defender sostenida en la investigación, permitiendo arribar a las investigadoras a conclusiones y recomendaciones regidas en función de los objetivos específicos fijados.

## CAPÍTULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1. Planteamiento del problema

En materia laboral, la relación contractual empleador-trabajador se rige por la norma sustantiva laboral conocida en el ordenamiento jurídico ecuatoriano como Código del Trabajo; dentro de este cuerpo legal se establecen derechos y obligaciones de las partes que intervienen en la relación contractual, así como también principios que rigen la normativa sustantiva.

El derecho al trabajo es un derecho constitucional que se encuentra establecido dentro del artículo 325 de la carta política ecuatoriana, que establece como deber del estado garantizar a los ciudadanos el acceso a este derecho. En consecuencia, para el ejercicio efectivo del derecho constitucional es necesario contar con un marco normativo claro que establezca derechos, obligaciones y responsabilidades de las partes intervinientes en la relación laboral, así como también normas que protejan al trabajador como parte débil de la misma. Neves (2007) sostiene que:

El Derecho del Trabajo no ignora que el trabajador no es sustancialmente libre al celebrar el contrato y establecer los derechos y obligaciones de las partes, porque tampoco es materialmente igual al empleador. Este hecho es el que justifica la propia existencia del ordenamiento protector del contratante débil. (p. 23).

Consecuentemente, el derecho al trabajo se garantiza a través de principios protectores a favor del trabajador. En relación con esto, el principio pro operario, reconocido dentro de la carta fundamental en el numeral 3 del artículo 326 y artículo 7 del Código del trabajo se plasma como uno de los principios fundamentales contenidos en la normativa sustantiva laboral, mismo que se traduce en la aplicación de la norma más beneficiosa para el trabajador en caso de duda, conflicto o divergencia entre normas.

En el contexto global, el Parlamento Europeo en relación con la responsabilidad solidaria en materia laboral aprobó resoluciones relacionadas con la protección de los derechos laborales de los trabajadores en procesos de subcontratación y, en este sentido en el año 2009 este

organismo instó a la Comisión Europea a instaurar un marco normativo que estableciera la responsabilidad solidaria para las empresas principales. La Directiva 2009/52/CE, que trata sobre sanciones a empleadores de trabajadores contratados de forma ilegal, introdujo por primera vez normas de responsabilidad en cadena dentro del contexto de la subcontratación.

Monereo (2022) manifiesta que:

Por ello, procede una modernización de su regulación que asegure un uso adecuado en los supuestos que mejoran la actividad productiva, al tiempo que lo desincentive en aquellos en que es un mero instrumento de reducción de costes, así como avanzar hacia la equiparación de condiciones de las personas trabajadoras subcontratadas y reforzar la responsabilidad de las empresas contratistas o subcontratistas. (p. 30).

En este sentido, al abordar el contexto latinoamericano, la responsabilidad solidaria, aunque la casuística y las soluciones jurídicas varían de acuerdo con las normativas nacionales. La manifestación del problema se hace evidente al observar que en diversos países de la región, la figura legal de la solidaridad se presenta como un mecanismo fundamental para prevenir la precarización laboral, garantizando que derechos tales como remuneraciones o indemnizaciones no queden sin atención.

En este sentido, se aterriza en profundizar la responsabilidad solidaria en el ámbito laboral de la legislación ecuatoriana. En el contexto nacional, la carta fundamental ecuatoriana asegura el derecho al trabajo y la protección de los derechos laborales de los trabajadores, mediante un ordenamiento jurídico y normativa sustantiva que regula la relación contractual entre empleador y empleado.

En el sector privado la determinación de la responsabilidad solidaria del empleador garantizada en el artículo 41 del Código de Trabajo se encuentra complejizada por la concurrencia de figuras del derecho común en las relaciones de dependencia.

El artículo 41 del Código del Trabajo establece un mecanismo de responsabilidad solidaria en el ámbito de los empleadores del sector privado; este tiene como objetivo garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de todos los copartícipes de la misma empresa.

No obstante, la normativa civil, como normativa supletoria, regula la figura jurídica del contrato de mandato; en este sentido, surge un conflicto normativo, dado que el artículo 2055 del Código Civil establece que, si el mandatario actúa en su propio nombre, no podrá

comprometer al mandante frente a terceros. Esta disposición de carácter civil se convierte en una forma de evasión de las obligaciones laborales, lo que contrasta con la protección laboral establecida en los artículos 36 y 41 del Código del Trabajo.

Esta manifestación del problema implica la evasión de la responsabilidad del empleador a través del uso de contratos civiles como el mandato y demanda la consideración de estudios locales que evidencien la ocurrencia de estos casos en el país.

Por lo tanto, el panorama normativo permite a los empleadores del sector privado buscar alternativas legales para eludir la solidaridad en las obligaciones, lo cual dificulta la aplicación del principio pro operario y afecta de manera directa a los trabajadores.

El origen del problema de investigación radica en la falta de delimitación de la normativa sustantiva en materia laboral y civil como normativa supletoria, lo que suscita que se interprete que la responsabilidad del empleador recae únicamente en el mandatario que contrata en nombre propio, convirtiéndose en una vía para que los empleadores del sector privado eludan la solidaridad de las obligaciones laborales, aprovechando la existencia de normativas que, aunque pertenecen a distintas materias, pueden generar dudas al operador de justicia sobre el alcance de las disposiciones normativas, obstaculizando la aplicación de la norma más favorable para el trabajador o también denominado principio pro operario.

El problema medular de la problemática jurídica radica en la contradicción normativa e interpretativa que conduciría a una posible violación del derecho a la tutela judicial efectiva de los trabajadores, quienes, al no poder identificar con certeza quién es el responsable solidario de sus obligaciones laborales, enfrentan dificultades para compeler a su empleador al cumplimiento de sus derechos laborales.

Esto representa un riesgo, minando la seguridad judicial y la confianza en el sistema de administración judicial, vulnerando el mandato constitucional de la tutela judicial oportuna de los derechos, así como la protección legal al trabajador como la parte más débil de la relación contractual en el ámbito laboral. Para clarificar esta problemática jurídica, la investigación se dirige a profundizar los aspectos dogmáticos que permitan armonizar las disposiciones del Código del Trabajo en relación con la responsabilidad solidaria con las figuras del derecho civil. Se prevé que el estudio de esta problemática vislumbrará pautas interpretativas con fundamento en la normativa, doctrina y jurisprudencia.

## **1.2. Formulación del problema jurídico**

¿La contradicción normativa entre los artículos 36 y 41 del Código del Trabajo relativa a la responsabilidad solidaria y el artículo 2055 del Código Civil sobre el contrato de mandato vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva de los trabajadores del sector privado?

### **1.3. Objetivos**

#### **Objetivo general**

Examinar la contradicción normativa entre los artículos 36 y 41 del Código del Trabajo y el artículo 2055 del Código Civil respecto de la responsabilidad solidaria de los empleadores, mediante un estudio normativo, jurisprudencial y doctrinario, con el fin de comprender su incidencia en el derecho a la tutela judicial efectiva de los trabajadores del sector privado.

#### **Objetivos específicos**

- 1.-** Identificar el marco normativo referente a la responsabilidad solidaria de los empleadores en los artículos 36 y 41 del Código del Trabajo y su relación con el contrato de mandato previsto en el artículo 2055 del Código Civil ecuatoriano.
- 2.-** Interpretar la jurisprudencia emitida por la Corte Nacional de Justicia y la doctrina especializada en materia laboral sobre la aplicación del principio pro operario frente a conflictos normativos en materia de responsabilidad solidaria en materia laboral.
- 3.-** Determinar la incidencia que tiene la contradicción normativa entre el Código del Trabajo y el Código Civil en el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva de los trabajadores del sector privado.

### **1.4 Justificación de la investigación**

Esta investigación se justifica desde una perspectiva teórica, ya que busca clarificar una divergencia en el ordenamiento jurídico, abordando y profundizando en la normativa laboral y civil, el dilema jurídico que se manifiesta sobre la responsabilidad solidaria de los empleadores en el sector privado, en situaciones donde coinciden contratos civiles, específicamente en el caso de contrato de mandato, problemática jurídica que no ha sido aclarada en el ámbito de las ciencias dogmáticas del derecho.

Desde el ángulo práctico, este trabajo de investigación tiene como fin vislumbrar un problema jurídico y contribuir a prevenir sus repercusiones negativas, en consecuencia, la utilidad del análisis tiene su raíz en esclarecer de qué manera se ve afectado el derecho constitucional de los trabajadores del sector privado a la tutela judicial efectiva de sus derechos. Al poner en evidencia la ambivalencia entre el artículo 41 del Código del Trabajo y el artículo 2055 del Código Civil, se pretende clarificar si en estos casos los trabajadores se ven facultados para ejercer dicho derecho. Por consiguiente, este estudio se constituye como un aporte para los profesionales del derecho en libre ejercicio y empleadores del sector privado, debido a que proporcionará un análisis que puede guiar la interpretación y la práctica jurídica.

Este trabajo investigativo en el ámbito del derecho posee un componente social, dado el carácter del derecho laboral y su influencia directa en la sociedad. En función de lo manifestado, la justificación social de esta investigación reside en clarificar la afectación que la tutela judicial efectiva sufre por esta contradicción de carácter normativo, mediante fundamentos jurídicos que contribuyan a iluminar esta problemática.

La finalidad de esta investigación es aportar fundamentos jurídicos basados en la normativa vigente, la jurisprudencia emitida por la Corte Constitucional, los fallos de triple reiteración de la Corte Nacional de Justicia y la doctrina en el campo laboral para resolver esta ambigüedad. Finalmente, esta investigación es pertinente, cuya función es sentar un precedente significativo para futuros estudios, siendo pionero en analizar la responsabilidad solidaria de los empleadores del sector privado frente a la concurrencia de contratos civiles, ofreciendo una base teórica y la aplicación de principios rectores en el ámbito laboral, como el principio pro operario, a fin de que otros abogados y académicos, utilicen este estudio como punto de partida para profundizar la problemática, contando con el análisis exegético de la normativa y la jurisprudencia ecuatoriana.

### **1.5 Identificación de las variables de investigación e idea a defender**

#### **Dependiente**

Responsabilidad solidaria

#### **Independiente**

Empleadores en materia laboral del sector privado.

**Idea a defender**

La contradicción existente entre el artículo 2055 del Código Civil y el artículo 41 del Código del Trabajo limita la seguridad jurídica en las relaciones laborales del sector privado y vulnera el derecho de los trabajadores a la tutela judicial efectiva, al crear incertidumbre sobre la determinación de los responsables solidarios de las obligaciones laborales.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO REFERENCIAL**

#### **2.1. Marco Teórico**

##### **2.1.1. Antecedentes históricos del derecho del trabajo**

El derecho del trabajo surgió como una exigencia jurídica motivada por una realidad social y la imperiosa necesidad de regular la actividad laboral, que posee carácter distintivo de otras relaciones contractuales, implicando la necesidad de establecer la autonomía normativa de esta rama del derecho. Libia Reyes (2012) afirma: “El derecho laboral nació a consecuencia de las necesidades de regular las relaciones entre el trabajador y el patrón, con la finalidad de hacer equitativos los derechos y obligaciones de uno para el otro y sostener el equilibrio social” (p. 9), es decir, el derecho laboral estableció su autonomía como normativa sustantiva a consecuencia de la obligatoriedad de regular las relaciones jurídicas entre el empleador y trabajador con la finalidad de tutelar los derechos laborales de los trabajadores como parte vulnerable en la relación laboral, debido a su estado de subordinación y dependencia.

Bajo este contexto, la evolución de los derechos laborales dista de años y se remonta al primer cuerpo normativo en la historia de regular el trabajo, que fue el Código de Hammurabi, creado 2000 años A.C. En este ámbito se reglamentaban cuestiones referentes al salario mínimo y la forma de ejecución de los trabajos. El derecho del trabajo tiene como antecedente la época esclavista del Imperio romano en que la esclavitud era uno de los ejes fundamentales en el sistema de producción romano que consideraba a los esclavos como objetos y carecía de la denominación de trabajadores; en consecuencia, se veían privados de los derechos mínimos que poseían los demás ciudadanos.

Por tanto, el inicio del derecho laboral se remonta al imperio romano; en esta época se denominaba al trabajo como *res* o cosa, siendo conceptualizada la actividad laboral como mercancía, siendo regulada en el derecho civil con la figura de prestación de servicios, también denominada “*locatio conductio operarum*” o contrato de arrendamiento de servicios.

Este tipo de contratación consistía en realizar una labor a cambio de una retribución y era Posteriormente, se creó otra forma de contratación, “locatio conductio operis”, que consistía en la realización de una obra determinada de forma onerosa.

Uno de los momentos históricos de carácter decisivo que marcó el reconocimiento y la evolución del derecho del trabajo fue la revolución industrial de 1760 que evidenció las carencias normativas y la desprotección contra la clase obrera, quienes comenzaron a manifestarse como forma de expresar su disconformidad con las condiciones laborales de la época, originando una serie de cambios que generarían la necesidad de regular las relaciones contractuales del ámbito laboral.

### GRÁFICO 1: EVOLUCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

<b>Orígenes de los sistemas de relaciones laborales</b> 1870-1914	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etapa del capitalismo salvaje.</li> <li>• Disolución de las instituciones de solidaridad tradicional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En este periodo se sitúa la obra de los autores clásicos de la sociología (Marx, Durkheim, Weber).</li> </ul>
<b>Periodo de entreguerras</b> 1919- 1939	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emergencia del tripartismo y reconocimiento del derecho de negociación en algunos países.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emergencia de una teoría específica (escuela de Oxford, escuela de Wiscosin, escuela de relaciones humanas).</li> </ul>
<b>Periodo de posguerra</b> 1950 en adelante	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fordismo: expansión de la producción y consumo de masas.</li> <li>• Institucionalización de las relaciones laborales.</li> <li>• Extensión de los derechos de ciudadanía.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consolidación de la teoría de las relaciones laborales: sistema de relaciones laborales; neofuncionalismo; neomarxismo; neocorporatismo e interaccionismo.</li> </ul>

**Fuente:** Manual de derecho laboral

En los orígenes de las relaciones de trabajo, se consagra como punto de inicio la etapa de capitalismo salvaje suscitado durante la revolución industrial, período en el cual se originó el movimiento sindical en defensa de los trabajadores mismo que tenía como principal fin la busca de mejores condiciones de trabajo y la creación de herramientas y mecanismos que permitan proteger a los trabajadores de manera individual y colectiva de cualquier forma de precarización.

Esta época se caracterizaba por el desequilibrio de las relaciones laborales, así como por la poca institucionalización de la regulación de las relaciones laborales, en donde las instituciones se encargaban de canalizar los conflictos laborales y llegar a un punto de conciliación al respecto; sin embargo, no velaban por la protección de mejores condiciones

laborales a favor de los obreros. Por otra parte, durante la primera etapa del desarrollo de la sociología se consideraba el trabajo como un elemento más de producción sin tomar en consideración la intervención humana y los derechos de los trabajadores, constituyéndose el trabajo como un mercado el cual no se diferenciaba de cualquier otra actividad mercantil. Esto originó que las relaciones de trabajo fueran desarrolladas de manera doctrinaria por autores como Karl Marx y Frederick Engels quienes abordaron temas como las relaciones laborales y el sindicalismo, que, aunque aportaron fundamentos teóricos respecto a la relación de trabajo, así como realizaban un análisis crítico al sistema capitalista no había una teoría clara en este aspecto que ocasionara cambios radicales.

La utilización masiva del contrato de arrendamiento de servicios que conllevaba la aceptación de condiciones deplorables estableció la necesidad de construir una normativa que tutelara los derechos laborales de los trabajadores. En virtud de esto, posterior a la Primera Guerra Mundial en el año 1919, nació la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que surge bajo el postulado de que la justicia social es el pilar de la paz universal, convirtiéndose en el organismo encargado de crear normativa internacional en el ámbito laboral.

En este sentido, la Revolución Rusa de 1917 constituyó un punto de inflexión por parte del reconocimiento de los derechos laborales destacándose por la lucha de los trabajadores del sector industrial por mejoras en las condiciones laborales, esta lucha tuvo como consecuencia la reforma para establecer la jornada laboral de 8 horas, así como la creación de sindicatos para la conquista de mejores condiciones de trabajo.

El 11 de agosto del mismo año se promulgó en Alemania la primera Constitución que marcó precedentes al plasmar un capítulo referente al derecho al trabajo. Esta carta política, también denominada Constitución de Weimar, disponía que ninguna persona podría realizar una actividad laboral sin recibir una retribución, así como también reconocía derechos inherentes a los trabajadores.

En el año 1945 posterior a la Segunda Guerra Mundial se fundó la Organización de las Naciones Unidas, dependencia que expidió la Carta de Naciones Unidas que plasmó el derecho ciudadano del trabajo reafirmando este postulado en la Declaración de Derechos humanos de 1948 que asociaba al trabajo como medio para asegurar la existencia digna de las personas, este instrumento internacional se configuró como inspiración para normar el

derecho laboral en el derecho internacional, constituyéndose como fuente y normativa de carácter superior para otros tratados que versan sobre derechos humanos.

### **2.1.2 Evolución histórica del derecho al trabajo en Ecuador**

A partir de la vida republicana del país en el año 1830, Ecuador se rigió por una carta política a beneficio de los terratenientes de la época, en la que se establecían disposiciones discriminatorias contra los ciudadanos con menos oportunidades y poder adquisitivo, esta disponía como requisito para gozar de los derechos ciudadanos saber leer y escribir y tener una propia raíz.

Esta disposición establecida en la carta política de carácter discriminatorio rigió hasta 1861, en que se dictó la quinta Constitución del Ecuador; sin embargo, esta no se plasmó como una mejora en los derechos laborales de los trabajadores, debido a que aún no se realizaba un reconocimiento integral de los derechos de los trabajadores en la carta fundamental.

Posteriormente, durante el mandato de José María Urbina, el Congreso Nacional promulgó la Ley Manumisión de Esclavos en la que se disponía fondos para la liberación de esclavos a través de la adquisición de estos por medio del Estado; a pesar de ello, no fue hasta la Constitución de 1897 que se estableció dentro de la norma constitucional que ninguna persona puede ser introducida a la esclavitud y que nadie nace esclavo en la República.

En 1861, entró en vigor el Código Civil ecuatoriano, esta codificación plasmaba de manera idéntica lo contenido en el Código Civil chileno que a su vez era una copia del Código Napoleónico, convirtiéndose en la normativa que regulaba el derecho privado, así como también las relaciones laborales al reconocer la figura romana del arrendamiento de servicio o locación de servicio que consistía en prestar un servicio por un precio determinado.

El 11 de septiembre de 1916, durante la presidencia de Alfredo Baquerizo Moreno, se promulgó la primera Ley obrera en el Ecuador en la que se establecía la jornada de 8 horas laborales diarias durante 6 días semanales y la figura del desahucio. Posteriormente, en 1921, durante la presidencia del abogado José Luis Tamayo, se promulgó la segunda Ley obrera que regulaba los accidentes de trabajo, expidiéndose su reglamento el 22 de abril de 1922. El 15 de noviembre de 1922, se llevó a cabo la matanza de obreros o también conocida como bautizo de sangre de la clase obrera ecuatoriana perpetrada en Guayaquil por el Ejército Nacional del Ecuador, este acontecimiento histórico de lucha sindical por mejores

condiciones laborales marcó la historia del derecho laboral ecuatoriano e incentivó la lucha obrera por el reconocimiento de sus derechos. En 1925, se creó el Ministerio de previsión social y trabajo, marcando un antes y después debido al reconocimiento del derecho al trabajo a nivel ministerial.

Posterior a esto, el 29 de julio de 1926 se creó el Reglamento sobre la inspección de trabajo donde se regulaba el ámbito de aplicación de las leyes relacionadas al derecho laboral.

En 1928, se expide la Ley de Contrato individual de trabajo, en esta se plasmaban disposiciones referentes a las clases de contratos de trabajo, las causas por las cuales se puede dar por terminada la relación laboral y se introduce por primera vez la figura de la responsabilidad solidaria de los empleadores en las relaciones contractuales en el ámbito laboral.

El 6 de octubre de 1928, se expide la Ley de duración máxima de la jornada de trabajo y de descanso semanal en la que se dispone la jornada laboral máxima de 48 horas semanales.

En este mismo año se promulga la Ley de procedimientos para las acciones provenientes de las relaciones laborales en la que se establece la jurisdicción laboral de los Comisarios de trabajo. En 1936, se promulgó la Ley Orgánica del Trabajo donde se dispuso la creación de la Dirección General de Trabajo que dio origen a la figura de inspectores de zona de trabajo.

El 5 de agosto de 1938, en la presidencia del general Alberto Enríquez Gallo, se promulgó el primer Código del Trabajo del Ecuador, publicado en el Registro Oficial N.º 78. En esta codificación se integraron en la normativa sustantiva nacional principios laborales contenidos en los convenios emitidos por la Organización Internacional del Trabajo, o conocida por sus siglas, OIT. El 4 de septiembre de 1961 se codifican los 27 decretos reformativos laborales.

Posteriormente, en 1971 se realiza la segunda codificación de decretos y en 1978 la tercera, en donde además se recopilan resoluciones en materia laboral de la anteriormente denominada Corte Suprema de Justicia. En 1978, se realizó una nueva reforma al Código del trabajo, sufriendo nuevamente reformas en el año 1997.

Posterior a esto, en el año 2005 se promulgó el Código del Trabajo vigente en la actualidad, publicado en el Registro Oficial Suplemento 167 del 16 de diciembre de 2005 y reformado por última vez en el año 2020.

### **2.1.3 Derecho al trabajo**

A lo largo de la historia humana el trabajo se estableció como clave en la vida y evolución de pueblos, conllevando a la necesidad de crear un marco normativo que lo regule y delimite para reglamentar la relación laboral y los derechos de las partes intervinientes en la misma, así como establecer estándares mínimos que garanticen los derechos humanos de los trabajadores.

El derecho al trabajo es reconocido como una forma de realización personal de las personas, así como un deber social para el desarrollo de las sociedades, se encuentra garantizado por el derecho internacional y reconocido dentro del ordenamiento jurídico interno ecuatoriano, se protege bajo principios laborales que norman el derecho del trabajo que tiene como finalidad el amparo del trabajador por la desigualdad de las partes contratantes en la relación laboral.

En este sentido, se establece la relevancia de este derecho, pues se considera que el trabajo sienta las bases de la economía y del desarrollo de la sociedad, así como implícitamente se relaciona con la protección de los derechos humanos fundamentales, es por ello que se busca su protección mediante normas imperativas que regulan límites a las disposiciones contractuales en materia laboral y busca proteger los derechos intrínsecos del trabajador en la prestación de sus servicios lícitos y personales, estableciendo estándares mínimos para efectivizar el goce del derecho al trabajo.

Por otro lado, se considera en la normativa internacional que el derecho al trabajo es individual y colectivo, es decir, un derecho individual debido a que el trabajador de manera libre elige prestar sus servicios lícitos y personales; y, un derecho colectivo debido a la libertad sindical que se le confiere con la finalidad de gozar de condiciones laborales óptimas que incluye la libertad de agrupación para exigir las mismas.

Este derecho se rige por principios de igualdad y no discriminación, considerándose que no solo contribuye al desarrollo personal de los individuos, sino al desarrollo de la sociedad en su conjunto; por ello, cobra vital importancia la protección y reglamentación de este derecho en el ordenamiento jurídico.

El derecho al trabajo se fundamenta como un derecho de carácter social inherente a la subsistencia de las personas, pues se ve intrínsecamente vinculado con la dignidad humana;

en consecuencia, es función de las normas laborales brindar protección al individuo como sujeto de derechos.

El reconocimiento del derecho al trabajo en la normativa internacional originó la categorización de una serie de derechos humanos inherentes a la actividad laboral ejercida por los trabajadores, estos se clasifican en:

**TABLA 1**  
**DERECHOS INHERENTES AL DERECHO AL TRABAJO**

<b>Salario</b>	Se configura por la obtención del trabajador de una remuneración justa acorde a la labor desempeñada.
<b>Jornada máxima laboral</b>	Esta consideración se basa en no obligar al trabajador a jornadas excesivas que puedan llevar a afectaciones en su estado de salud.
<b>Indemnización en caso de despido sin causa justa</b>	Se constituye en el derecho inherente del trabajador a ser indemnizado en caso de la finalización unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador y tiene como objetivo compensar al trabajador la terminación abrupta del vínculo laboral mediante la liquidación del tiempo de servicio prestado.
<b>Permanencia</b>	También denominado estabilidad laboral, consiste en proporcionar al trabajador una relación contractual estable y continuada.
<b>Seguridad social</b>	Se conceptualiza como un sistema que proporciona protección a los trabajadores ante contingencias presentadas en el desempeño de su actividad laboral.

**Elaborado por:** Estefanía López y Gema Zambrano

En este sentido, el derecho al trabajo se fundamenta en tres elementos que lo constituyen: el derecho a ejercer libremente una actividad laboral lícita, el derecho a que el estado proporcione condiciones laborales óptimas a través de la regulación jurídica de la actividad laboral y por último que estas condiciones mínimas se encuentren enmarcadas en el respeto a la dignidad humana de los trabajadores.

#### **2.1.4 Características del derecho laboral**

El derecho laboral se constituyó a partir de su naturaleza proteccionista en busca de brindar derechos mínimos a los trabajadores que permitan que los mismos gocen de mejores condiciones laborales con el fin de tutelar los derechos de los trabajadores como actores vulnerables dentro de la relación contractual. En este sentido, el derecho laboral se caracterizó por su carácter expansivo, lo que ocasionó que se conformaran nuevas disciplinas que establecieron su autonomía frente al derecho laboral, como el derecho a la seguridad social. Se distingue de otras normas por su carácter protector, que se constituye por normas, principios y herramientas legales que brindan protección a los trabajadores.

En este orden de ideas, los principios se constituyen como la parte medular del derecho laboral y delimitan la aplicación de las cláusulas contractuales, así como de las antinomias normativas. De igual forma, la bilateralidad del derecho laboral singulariza debido a que, aunque mayoritariamente brinda protección al trabajador, también establece derechos y obligaciones para ambas partes contractuales.

El dinamismo del derecho laboral es otra característica que le brinda funcionalidad al mismo, debido a que se adapta y evoluciona a los nuevos cambios económicos y reconoce en consecuencia las nuevas formas de trabajo originadas por estos. De igual forma, se constituye en una rama autónoma del ordenamiento jurídico positivo, con fuentes, principios y técnicas interpretativas propios, que lo distinguen del Derecho Civil; por consiguiente, esta autonomía se manifiesta tanto en el ámbito individual como en el colectivo de las relaciones de trabajo.

En referencia al derecho laboral Patricia Antezana (2012), manifiesta:

El lograr que el Derecho Laboral sea una disciplina autónoma es resultado de luchas de los trabajadores, quienes al trabajar por cuenta ajena muchas veces veía como sus derechos eran vulnerados, sea por no existir una normativa clara, por vacíos jurídicos, porque los empleadores contrataban personal sin importar cuantas horas trabajaban, en qué condiciones de higiene y seguridad lo hacían, que beneficios obtenían al finalizar una relación laboral o que protección económica lo amparaba cuando se jubilaban. (p. 2)

En este sentido el derecho laboral se consagra por su autonomía frente a otras ramas del derecho que lo distinguen y singularizan, esta rama jurídica se diferencia por ser de orden público debido a la imperatividad de sus normas, que se trasluce ya que las normas laborales

prevalecen aún en contra de las cláusulas contractuales que estipulen lo contrario, esto origina una nueva característica que es la irrenunciabilidad de los derechos laborales establecidos en la norma sustantiva, se da cuando el trabajador no puede renunciar a sus derechos y en caso de hacerlo toda estipulación que implique renuncia de los mismos se considera nula.

### **2.1.5 Implicaciones jurídicas del contrato de trabajo**

El contrato de trabajo se constituye como una herramienta que permite acordar de forma verbal o escrita las condiciones laborales del trabajador en relación con la dependencia, misma en que las partes contratantes establecen derechos y obligaciones, originados en que ambas obtienen una ganancia o utilidad a partir de la relación contractual.

Las cláusulas de carácter contractual en materia laboral derivan implicaciones debido a que establecen condiciones para la ejecución y funcionamiento de la relación laboral entre empleador y trabajador. Estas implicaciones enfocan la creación de derechos y obligaciones entre las partes contratantes, así como también establecen las condiciones laborales de los trabajadores en relación de dependencia.

En este sentido, el contrato de trabajo por su naturaleza se constituye como una obligación principal en que su utilidad primordial es regular la forma de prestación de servicios del trabajador viéndose sometido a ser regulado por la norma sustantiva en materia laboral, siendo necesario para su validez que cuente ciertos requisitos establecidos en la normativa civil como cuerpo normativo encargado de regular las relaciones jurídicas suscitadas entre particulares.

En este orden de ideas, el contrato de trabajo, como en toda relación contractual, requiere de requisitos que configuren su validez; en este sentido, el consentimiento, objeto y causa a priori son elementos esenciales que aseguran la legalidad de este. Por una parte, el consentimiento, tomando en consideración la naturaleza de las relaciones laborales, se rige por la voluntariedad de las partes. El objeto del contrato, al tratarse del intercambio de bienes, debe cumplir con tener un fin lícito en el que las partes contractuales intercambien, por un lado, la remuneración correspondiente y, por otro lado, el trabajo lícito y personal.

Por tal razón, las normas civiles delimitan el objeto establecido en las relaciones contractuales que debe cumplir con fines posibles tanto de carácter físico como legal, así

como debe encontrarse determinado o que pueda ser determinable. Por último, la causa del contrato debe encontrarse de manifiesta la remuneración correspondiente por la prestación de servicios acordada, constituyéndose como nulo el contrato cuando no existe causa lícita o verdadera. Dentro de la creación de los derechos y obligaciones, en el contrato de trabajo se crea un vínculo jurídico entre las partes, donde el trabajador se compromete a prestar sus servicios y el empleador a pagar una remuneración; por consiguiente, ambas partes intervinientes en la relación laboral deben cumplir con lo que se determina en las cláusulas contractuales.

Bajo este contexto, al momento de establecer las condiciones laborales, en el contrato debe especificarse la forma de prestación de servicios, así como el salario, horario, vacaciones, beneficios sociales y las condiciones más relevantes para la prestación de los servicios lícitos y personales del trabajador. En relación con esto, a la hora de resolver conflictos o desacuerdos entre las partes intervinientes en la relación laboral, el contrato sirve como base fundamental para la resolución de disputas laborales, mismo que se ve regulado y delimitado por la norma laboral.

La protección de los derechos de los trabajadores se ve consagrada en la normativa sustantiva que delimita las condiciones básicas para que el trabajador pueda garantizar tanto su seguridad como su bienestar y salud dentro de este ámbito. En esta línea de pensamiento, los tipos de implicaciones jurídicas de los contratos de trabajo se clasifican en individuales, colectivas, contractuales y legales.

Las implicaciones individuales derivadas del contrato de trabajo se relacionan con los derechos y obligaciones que se generan a partir de este, incidiendo de forma particular y directa en cada trabajador y empleador, mientras que, por otra parte, las implicaciones colectivas constituyen aquellos aspectos que afectan a un grupo de trabajadores que se encuentran representados bajo una organización sindical.

Las implicaciones contractuales son las que derivan directamente de las cláusulas del contrato de trabajo, y las legales emanan de las leyes y normas laborales que regulan la relación laboral, en virtud de lo mencionado ambas se relacionan, sin embargo, las cláusulas contractuales aunque exista el mutuo consentimiento de las partes, se ven delimitadas por lo establecido en el ordenamiento jurídico de manera específica en la ley sustantiva. Estas implicaciones que surgen del contrato de trabajo se traslucen en el derecho a un salario justo

conforme a los salarios mínimos y normativas establecidas, el derecho a vacaciones remuneradas según lo estipulado por la ley, la obligación del empleador de garantizar la seguridad social del trabajador, el respeto al horario de trabajo fijado en el contrato y la prohibición de discriminación garantizada por la legislación laboral, constitucional e internacional.

### **2.1.6 Relevancia de los principios laborales en la protección de los trabajadores**

El derecho se conforma por una serie de normas, principios, reglas y conceptos que se encuentran establecidos en el ordenamiento jurídico positivo y varían según la rama del derecho sustantivo. El derecho del trabajo es uno de los derechos consagrados en la normativa nacional e internacional, plasmado como un derecho de segunda generación, que se constituye bajo principios fundamentales que rigen la normativa laboral, así como también la relación contractual y las controversias laborales que se originan a partir de esta.

Palomeque (2022) afirma sobre el derecho del trabajo:

En lo que se refiere al argumento derivado de la finalidad del derecho del trabajo, no es exacto que su objeto sea establecer el equilibrio de las partes de la relación laboral. Ese equilibrio resulta de la fortificación y del apoyo, es decir, de la protección del elemento trabajador, gracias a la cual se puede situar en el mismo nivel que la contraparte. O sea que la paridad resulta de la protección. Y esa protección que tiene el sentido de una desigualdad compensatoria de otras desigualdades trasciende en la actitud del legislador y pasa a proyectarse en la labor de intérprete. (p. 80).

Es decir, las relaciones laborales se configuran por la disparidad de las partes contractuales, constituyendo como misión del derecho laboral brindar protección a los trabajadores con la finalidad de equilibrar esta desigualdad. En este sentido, la normativa sustantiva laboral reconoce una serie de principios que rigen el derecho laboral y construyen su autonomía frente a otras ramas del derecho que se encuentran diferenciadas por principios propios y diferentes de estas ramas del derecho.

En consecuencia, estos tienen como propósito brindar un marco normativo protector en aras de que no se vulneren los derechos laborales de los trabajadores; estableciendo derechos inherentes que aseguren condiciones mínimas en beneficio de los trabajadores y que equilibren la desigualdad material entre el empleador y trabajador, misma que en campo judicial también se ve evidenciada debido a la carencia de pruebas que fundamenten la relación laboral en los conflictos laborales o en razón de la falta de información de los

trabajadores respecto a la información de la persona jurídica a la cual brindan sus servicios lícitos y personales. Por consiguiente, la relevancia de los principios se basa en su función de armonizar la normativa laboral, coadyuvando a que existan cohesión entre las normas en materia laboral, por lo que los principios rectores se ven reflejados en cierta medida en la norma constitucional que garantiza el derecho al trabajo y establece disposiciones alineadas en velar por el cumplimiento de los derechos fundamentales en el campo laboral.

La doctrina ha estudiado y desarrollado las implicaciones de los principios, analizando y delimitando los alcances de estos, definiéndolos como:

“Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de las nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”. (Rodríguez, 2015, p. 34).

Reafirmando lo expuesto, los principios cumplen la función de direccionar la estructura normativa en el ámbito del derecho laboral, estableciendo lineamientos de interpretación de la normativa sustantiva, así como también cumplen la función de orientar al administrador de justicia para comprender el espíritu de la norma o en su defecto para suplir sus alcances mediante la aplicación de los principios rectores del derecho del trabajo o con la normativa supletoria.

### **2.1.7 Principio protector**

El derecho del trabajo se origina en virtud de la necesidad histórica de proteger los derechos laborales de los trabajadores, quienes se han encontrado históricamente desprotegidos, así como en desventaja, en virtud del estado de subordinación en relación con el empleador.

En este sentido, el principio protector tiene como fin equilibrar la desigualdad proveniente de la relación laboral que establece un vínculo de poder ejercido por el empleador, a través de una distinción jurídica de carácter favorable al trabajador, que, en virtud del estado de dependencia y subordinación, se lo considera la parte débil de la relación contractual.

Este principio se basa en el reconocimiento del derecho al trabajo como un deber social y un derecho fundamental para el desarrollo del individuo y de la sociedad, derecho que se encuentra establecido en la carta suprema con la finalidad de que el ordenamiento jurídico

alinee su normativa sustantiva en virtud de este. La importancia del principio protector radica en que establece directrices que rigen el derecho laboral, así como su aplicación material; tiene como enfoque asegurar el cumplimiento del principio por parte de la persona y la naturaleza del derecho laboral. El principio protector fundamenta el espíritu de las leyes laborales y se conforma por tres reglas que tienen rango de principio: por una parte, la regla pro operario, la aplicación de la norma más beneficiosa y, por último, la aplicación de la norma más favorable.

**TABLA 2**  
**REGLAS DEL PRINCIPIO PROTECTOR**

Condición más beneficiosa	Pro operario	Aplicación de la norma más favorable
Se constituye bajo la premisa de que cualquier cambio en materia laboral debe beneficiar al trabajador.	Consiste en que, si existe duda normativa respecto a los diferentes sentidos de la norma, se la deberá interpretar en favor del trabajador.	Se conceptualiza en la aplicación de la norma que reconoce de manera más eficiente derechos o beneficios en favor del trabajador.

**Elaborado por:** Estefanía López y Gema Zambrano

Estas reglas que integran el principio protector se fundamentan en el origen humanista del derecho laboral vinculado a proteger los derechos del trabajador, en consecuencia, la ratio legis o interpretación de la ley laboral, se fundamenta en el principio protector como base argumentativa de la normativa sustantiva y adecúa las demás normas que la conforman en virtud del mismo, rigiéndose como el principal principio del cual se derivan varios mecanismos legales que se encuentran establecidos en el derecho laboral con la finalidad de efectivizar el derecho a la tutela de los derechos laboral.

Este principio se relaciona con el principio de legalidad que se basa en el imperio de la ley, siendo una directriz para asegurar el derecho al debido proceso, así como también para delimitar la interpretación del derecho positivo en materia laboral con la finalidad de la equiparación de las partes contractuales de la relación de trabajo. Este principio no se contrapone al derecho a la seguridad jurídica, sino que proporciona eficacia a las normas laborales en la búsqueda de optimizar el ordenamiento jurídico.

En definitiva, la normativa laboral se singulariza por el espíritu proteccionista de sus normas, donde se plasman principios que rigen los articulados e incentivan y orientan la introducción

de herramientas legales en beneficio de los trabajadores, con la finalidad de que no prevalezca la decisión unilateral del empleador y el trabajador pueda acceder a la tutela de sus derechos laborales que se encuentran protegidos por la norma constitucional y sustantiva.

### **2.1.8 Principio pro operario**

En el derecho común el derecho a la igualdad ante la ley es uno de los ejes en los ordenamientos jurídicos que se encuentran reconocidos a nivel constitucional, derecho que tiene como finalidad brindar un marco normativo protector que vele por la paridad de los derechos de ciudadanos y ciudadanas sin que exista distinción de ninguna índole ni que pueda ocasionar vulneración de los derechos fundamentales establecidos en la norma constitucional y en los instrumentos internacionales de derechos humanos.

En contraste, en el ámbito laboral se fundamenta la aplicación de las normas bajo los lineamientos del principio *in dubio pro operario* que consiste en la aplicación más favorable en beneficio del trabajador en caso de duda o antinomia, teniendo como misión este principio laboral y proteger a los trabajadores como parte débil de la relación contractual para alcanzar una paridad real y sustantiva entre las partes, tomando en consideración la desigualdad económica del trabajador frente al empleador, así como su estado de subordinación y dependencia.

En consecuencia, es imperativo señalar que el ámbito de aplicación del principio pro operario no comprende únicamente a la esfera de la normativa sustantiva laboral y la aplicación de normativa supletoria, sino también incluye la función legislativa de creación de normas en la que se refleja la función del legislador de crear y aprobar leyes que en materia del derecho laboral establezcan niveles mínimos de protección normativa a favor de los trabajadores, así como también establezcan mecanismos que logren permitir equilibrar la disparidad de la relación laboral.

Por ello, dentro de la normativa sustantiva laboral se plasman herramientas y mecanismos a favor de los trabajadores con la finalidad de que puedan compeler a los empleadores mediante los órganos jurisdiccionales al cumplimiento de los derechos laborales que se encuentran establecidos en el ordenamiento jurídico, que a través del derecho objetivo establece derechos así como los mecanismos para que estos puedan ser ejercidos de manera efectiva.

Estas herramientas legales sirven como mecanismos para la tutela de los derechos laborales de los trabajadores en virtud de la protección legal que brinda la normativa sustantiva laboral, basándose en lo que establece la norma suprema ecuatoriana como normativa jerárquicamente superior, así como también en virtud de lo que disponen los instrumentos internacionales ratificados por el país en materia de derechos humanos y en el ámbito laboral.

Desde el punto de vista de Cadena (2022):

El “in dubio pro operario” es una expresión del derecho a la protección y tutela del trabajador, el cual establece la situación más favorable para este último cuando se generan dudas sobre el alcance de disposiciones legales, reglamentarias e incluso contractuales en material laboral, con el objetivo de proteger y equiparar la disparidad que sufre el trabajador frente al empleador. Sin embargo, esto no implica que la parte débil de la relación laboral deba convertirse en la opresora del orden constitucional, ya que a partir de aquello se instauraría una “nueva” desigualdad. (p. 54).

Es decir, el principio pro operario se rige como una forma de direccionar la interpretación de las normas que conforman el derecho laboral, materializándose en una herramienta hermenéutica que se aplica en caso de ambivalencias en las disposiciones contractuales o normativas que puedan llevar a alguna vulneración de los derechos laborales de los trabajadores. Sin embargo, bajo la premisa de aplicación de este principio no puede atribuirse a la norma un sentido o carácter no expresado en su contenido, ni puede vulnerarse arbitrariamente los derechos de las partes, debiendo respetarse el espíritu de la norma positiva.

### **2.1.9 Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales**

El derecho laboral tiene como característica la imperatividad de sus normas; en consecuencia, estas no pueden ser suplidas o modificadas por la voluntad de las partes, constituyéndose en un impedimento a la autonomía de la voluntad contractual cuando ocasionen el detrimento de los derechos laborales del trabajador. En este sentido, las normas o disposiciones contractuales más favorables a los trabajadores tienen supremacía en virtud del carácter protector del derecho laboral.

La irrenunciabilidad de derechos en materia laboral se fundamenta en que el objeto del derecho laboral es la función social, este principio laboral se fundamenta en que los

trabajadores no pueden renunciar de forma válida a sus derechos reconocidos en la norma laboral, esta garantía se basa en el carácter protector del derecho laboral y su aplicación depende del tipo de norma existiendo una distinción entre la normativa sustantiva laboral dispositiva y taxativa. Por una parte, la norma dispositiva o supletoria son aquellas que admiten renuncia o modificación de su contenido, mientras que las normas taxativas o también denominadas como imperativas se consideran de orden público, en consecuencia las partes no pueden renunciar o modificar la aplicación de lo dispuesto en la norma positiva, prohibiéndose la autonomía de la voluntad de las partes respecto a lo dispuesto en este tipo de normas.

Grisolia (2015) afirma:

En el derecho del trabajo se presenta un fenómeno particular, ya que casi todas las normas son imperativas, pero tienen una peculiaridad que las caracteriza: no pueden ser dejadas sin efecto por las partes si establecen condiciones menos favorables a los trabajadores; pero pueden disponer libremente de ellas en la medida en que mejoren los derechos allí consagrados. (pág. 66).

Partiendo de esta perspectiva, el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales tiene como finalidad tutelar el derecho del trabajo que se reviste de carácter protector en beneficio de los trabajadores, se consagra como el principio que rige la relación laboral entre el empleador y el trabajador y se fundamenta en presupuestos mínimos de carácter imperativo, que surgen tomando en consideración el estado de subordinación laboral, tiene como finalidad evitar el detrimento de las condiciones laborales de los trabajadores, así como el menoscabo de sus derechos reconocidos dentro la normativa.

Se manifiesta doctrinariamente, que:

El principio de irrenunciabilidad constituye uno de los instrumentos destinados a evitar que el trabajador, forzado por una situación social y económicamente desventajosa frente a su empleador, acepte estipulaciones que implican renunciaciones y, para ello, excluye la validez de toda convención de parte que suprima o reduzca los derechos previstos en las normas legales, estatutos profesionales o convenciones colectivas. (Grisolia, 2015, p. 67).

Desde esta perspectiva, el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales de los trabajadores posee carácter superior aún frente a la voluntad de los trabajadores que puedan manifestar su decisión de renunciar a estos derechos, careciendo de validez y resultando

nulas e ineficaces las disposiciones contractuales o de otra naturaleza que establezcan lo contrario, se reconoce esta salvedad en virtud del estado de subordinación laboral y disparidad económica de las partes intervinientes en la relación laboral.

#### **2.1.10 Distinción de los principios laborales respecto al derecho civil**

El derecho laboral tuvo su origen a partir de insuficiencia del derecho civil para normar las relaciones contractuales en materia laboral, en referencia a esto, el derecho civil se establece con base al principio la libertad de contratación que extrapolado a las relaciones laborales provocaba abusos y precarización laboral por parte de los empleadores, este principio civil se fundamenta en la igualdad de las partes contratantes que en materia laboral no es aplicable por el estado de subordinación de los trabajadores.

En este sentido, en el derecho civil se consagra que el mutuo consentimiento de las partes perfeccionado en el contrato se constituye como imperativo y ley para los sujetos contractuales, requiriendo para su validez el consentimiento, la forma y la formalidad, así como estableciendo el objeto de la relación contractual.

Por el contrario, en el derecho laboral el vínculo entre empleador y trabajador es indistinto si se ha formalizado esta relación contractual mediante un contrato escrito, mismo que no puede contravenir lo establecido en la ley sustantiva, así como tampoco puede implicar renuncia de derechos laborales que menoscaben los derechos de los trabajadores.

En virtud de que el derecho al trabajo se constituye como un derecho humano, es inherente que los trabajadores en el desempeño de sus funciones cuenten con condiciones mínimas de carácter obligatorio; en efecto, las cláusulas contractuales en materia laboral se sujetan a requisitos de validez de la relación laboral que se rigen por los principios proteccionistas laborales.

Por consiguiente, el derecho del trabajo, al ser un derecho especial, las normas, reglas y principios que lo conforman prevalecen sobre la norma general o supletoria; en este sentido, la norma sustantiva laboral, en virtud de los principios protectores que la consagran, deroga implícitamente las disposiciones de las normas comunes o supletorias.

La supletoriedad del derecho civil en materia laboral surge a partir de las adaptaciones de conceptos civiles en el ámbito del derecho del trabajo, la responsabilidad solidaria, obligaciones contractuales, entre otros son algunos conceptos civiles que fueron adaptados a

las relaciones laborales, en consideración de aquello lo reconocido en la norma sustantiva laboral en referencia a estas terminologías tiene carácter imperativo frente a otras normas. Sin embargo, la similitud de conceptos jurídicos en el derecho laboral y civil no implica que no existan particularidades distintivas en las mismas, lo que, en consecuencia, establece la especialidad de cada rama jurídica que se rige por principios propios que delimitan la hermenéutica jurídica, así como, la aplicación de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico.

### **2.1.11 Relación jurídica en el régimen laboral del sector privado**

La relación de trabajo se caracteriza por ser bilateral y directa, es decir, intervienen dos partes contractuales que de forma directa acuerdan la prestación de servicios por un tiempo, remuneración y objeto determinado. La estructura normativa de la relación de trabajo se basa en la protección del derecho al trabajo como un deber social, diferenciándose de otras relaciones contractuales.

La denominación de los sujetos de la relación laboral la distingue de otras formas de contratación reguladas en el Código Civil y Mercantil y se configura por elementos diferenciadores que la singularizan.

En este orden de ideas, el *ius variandi* se configura como una de las herramientas del empleador, conceptualizándose como la facultad del empleador o patrono de cambiar las condiciones para la prestación personal de los servicios del trabajador, es decir, una manifestación de poder del empleador que se constituye como una herramienta flexible para la dirección de la actividad laboral. Al respecto, Arrobo (2023) afirma: “Por *ius variandi* debe entenderse como la facultad propia del empleador para introducir, por su sola voluntad, cambios en las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo” (p. 52).

Empero, a lo referido, el *ius variandi* no puede ser una potestad arbitraria, pues debe ser ejercido en virtud del marco legal positivo; en consecuencia, su aplicación no puede ser abusiva u ocasionar perjuicios a los trabajadores, es decir, a pesar de que esta facultad se deriva del Estado.

En este sentido, la relación laboral se fundamenta en la dependencia del trabajador y la relación contractual privada entre el empleador y el trabajador, la cual debe enmarcarse en

lo establecido en el ordenamiento jurídico positivo, constituyendo uno de los ejes del derecho laboral. Sin embargo, esta relación contractual en materia laboral es independiente de la existencia de un contrato de trabajo y se basa en la relación de dependencia que consiste en la decisión del trabajador de poner su fuerza de trabajo a disposición del empleador.

En este contexto, el contrato de trabajo se constituye como el acuerdo de voluntades que perfecciona el vínculo jurídico entre el empleador y el trabajador; el objeto del mismo es establecer los lineamientos para la prestación de servicios de forma subordinada y en relación de dependencia del trabajador. Este poder del empleador se trasluce en la facultad que tiene de dirigir así como de instruir al trabajador respecto al modo, lugar y tiempo de ejecución de la actividad laboral.

Sánchez (2013) refiere sobre la relación de trabajo:

Su existencia es independiente de que las partes hayan celebrado o no un contrato verbal o por escrito de trabajo o cualquier contrato nominado de otro tipo de naturaleza jurídica. La falta de contrato no priva al trabajador de derechos. (p. 142).

Es decir, las obligaciones originadas por la relación contractual en materia laboral del sector privado se clasifican en obligaciones contractuales y obligaciones legales. Las obligaciones contractuales se configuran como las que se acuerdan por el asentimiento de las partes de manera mutua. Las obligaciones legales son aquellas que la ley obliga de forma imperativa a su cumplimiento; en consecuencia, las cláusulas del contrato de trabajo pueden ser modificadas por el empleador y el trabajador conforme a la normativa sustantiva laboral y al mutuo asentimiento de las partes.

Por otra parte, las obligaciones legales se constituyen como imperativas para las partes intervinientes en la relación laboral, en consecuencia, se rigen por las normas del Código de trabajo y se complementan por las leyes supletorias, mismas que se configuran como instrumento para regular las relaciones contractuales en materia laboral del sector privado, por consiguiente, en caso de existir reformas en las leyes sustantivas o supletorias se modifican las cláusulas contractuales.

Dentro de los elementos configuradores de la relación contractual en materia laboral, la normativa y doctrina establecen elementos comunes que determinan la existencia de la relación de trabajo y establecen un nexo jurídico entre los empleadores y trabajadores. Estos

elementos constitutivos de la relación laboral se desprenden de lo dispuesto en la normativa sustantiva que establece parámetros para la determinación de la relación de trabajo que la hace distintiva de cualquier otra relación contractual. Constituyéndose como esenciales tres puntos principales, en primer lugar, la prestación personal que se constituye en la actividad que desempeña el trabajador objeto del contrato de trabajo y se comprende por la prestación de sus servicios lícitos y personales sin asistirse de dependientes a su cargo, configurándose por obligaciones intrínsecas del trabajador por la naturaleza de la relación de trabajo. En segundo lugar, la subordinación o dependencia laboral que se origina a partir del contrato de trabajo en sus diferentes modalidades que lo distingue de otras formas de contratación de servicios establecidas en la normativa civil y mercantil.

Este elemento de la relación laboral se configura, por una parte, por la dependencia económica que no es más que la prestación de los servicios lícitos y personales del trabajador de forma onerosa a cargo del empleador y, por otra parte, la dirección que es la facultad del empleador de dirigir la prestación de los servicios del trabajador, en consecuencia, de someter al trabajador a las instrucciones u órdenes para el ejercicio de su cargo.

Por último, la remuneración que se trasluce en el estipendio que se otorga al trabajador por la prestación de sus servicios se denomina remuneración, esta se encuentra a cargo del empleador y configura la dependencia económica del trabajador y su estado de subordinación laboral.

En este orden de ideas, en virtud de los principios laborales que tienen carácter protector favorable a los trabajadores, la normativa sustantiva orienta sus disposiciones bajo directrices que buscan proteger a los trabajadores. En tal sentido, varios autores han desarrollado la aplicación de estos principios laborales tomando en consideración los elementos esenciales y distintivos de la relación laboral.

Pérez (1983) afirma:

Todas las relaciones jurídicas suscitadas entre el empleador o empresario y el trabajador se originan en la prestación del trabajo, cuya ejecución suele dar lugar a la intervención de organismos administrativos y jurisdiccionales, en cumplimiento y protección de los derechos laborales. (p. 73)

De acuerdo con esta premisa, la relación de trabajo origina una relación jurídica que conlleva la regulación de la normativa, tomando en consideración la desigualdad de los sujetos

intervinientes en la relación contractual, así como también el estado de subordinación del trabajador.

En este sentido, se introduce como garantía que el trabajador no está obligado a conocer quién es el responsable del cumplimiento de la relación laboral, otorgándole mecanismos que le facilitan ejercer las acciones legales pertinentes contra quien ejerza la dirección o gestión de la empresa a la que presta sus servicios lícitos y personales. Sánchez (2013) define la subordinación como: “el elemento que determina la existencia o no de una relación de trabajo y –en tal sentido– la aplicación del derecho laboral y de la seguridad social” (p. 159).

En concordancia con lo expuesto, se puede afirmar que la subordinación es un elemento constitutivo que configura la relación laboral y se perfecciona legalmente mediante el contrato de trabajo que cumple la función de formalizar las condiciones para la prestación de servicios en relación de dependencia del trabajador, sin embargo, es necesario para efecto de validez de estas disposiciones que se encuentren enmarcadas en virtud de lo dispuesto en la norma sustantiva y constitucional.

#### **2.1.12 Estudio dogmático de la responsabilidad solidaria de los empleadores en el sector privado**

En el derecho laboral, la responsabilidad solidaria es un concepto vinculado a la justicia social y al derecho a la tutela judicial efectiva de los derechos de los trabajadores. En Latinoamérica se introdujo la figura de responsabilidad solidaria de los empleadores a partir de que España adoptó en su codificación este mecanismo en favor de los trabajadores. La necesidad de crear este tipo de figura legal nace de la desprotección legal en contra de los trabajadores e imperiosa realidad del sometimiento de la clase obrera.

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, el concepto de solidaridad nació en el ámbito de las obligaciones en el derecho civil, evolucionando y diversificándose su aplicación en el ámbito penal, laboral y administrativo. En el ámbito laboral, esta figura fue introducida en Ecuador en el año 1928 con la expedición de la Ley de contrato individual de trabajo, adquiriendo relevancia después de su inclusión en el primer Código de trabajo de 1938.

En la actualidad, dentro de la normativa sustantiva ecuatoriana en materia laboral se reconoce a la responsabilidad solidaria como una herramienta legal en beneficio de los trabajadores para exigir el cumplimiento de sus haberes laborales, y afianzado y fundamentado en los principios rectores del derecho del trabajo, que funcionan como límites de aplicación de las normas laborales y la normativa supletoria, así como también inspiran en el ámbito legislativo la creación de normas de carácter tuitivo a favor de los trabajadores, direccionando la creación y aplicación de las normas. Cabanellas (1993) define el término responsabilidad como la “obligación de reparar y satisfacer por uno mismo o, en ocasiones especiales, por otro, la pérdida causada, el mal ingerido o el daño originado.” (p. 282). En este contexto, la responsabilidad solidaria se constituye como una herramienta legal a favor de los trabajadores para que el empleador del sector privado no eluda las obligaciones patronales, su finalidad es evitar el detrimento de los derechos laborales de los trabajadores; inspirado en el carácter protector del derecho laboral que direcciona la aplicación de la normativa sustantiva, así como las herramientas legales a beneficio del trabajador reconocidas en ella.

La diferenciación de la solidaridad en el derecho civil y laboral parte de que en el derecho común su interpretación se rige por el principio de interpretación restrictiva, mientras que en el derecho laboral su interpretación se efectúa aplicando el *in dubio pro operario* o interpretación más favorable a favor del trabajador.

Uno de los requisitos de la solidaridad en materia laboral en el sector privado es el *iure et iure* o también denominada presunción de derecho y por derecho, consiste en aquellas presunciones legales que no admiten prueba en contrario, se fundamenta en que los trabajadores no están obligados a conocer la denominación de su empleador pudiendo ejercer las acciones laborales contra cualquier persona que ejerza funciones de administración o dirección de la empresa.

Respecto a la responsabilidad solidaria, Romero (2021) afirma:

La imputación de la responsabilidad solidaria trata de otorgar obligación a un tercero, quien no forma parte de la relación contractual, para que se haga cargo, aun cuando directamente no es quien debiera hacerlo. El tercero ajeno a la relación cumplirá con la obligación, pues de una u otra manera posee un vínculo con quien contrajo la obligación y al momento no la puede continuar. (p. 687).

En concordancia con este punto de vista, se infiere que la responsabilidad solidaria o responsabilidad compartida proviene de la necesidad normativa de proteger al trabajador y se fundamenta en virtud del beneficio económico que ha obtenido el responsable solidario por la prestación de los servicios en relación con la dependencia del trabajador, lo que conforme el derecho sustantivo laboral lo vincula para el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Desde esta perspectiva, la responsabilidad solidaria tiene como objetivo la protección y tutela de los derechos laborales de los trabajadores y evitar que el empleador perjudique los derechos de los trabajadores mediante interpuesta persona con la finalidad de eludir las obligaciones patronales establecidas en la normativa sustantiva.

### **2.1.13 Elementos distintivos de la responsabilidad subsidiaria y solidaria en materia laboral del sector privado**

La evolución del derecho del trabajo ha estado influenciada por la necesidad constante de adaptar sus regulaciones a las transformaciones de la sociedad y de las formas de trabajo existentes, así como a las nuevas formas de organización en el ámbito del sector empresarial y económico.

En referencia a esto, el empleador, como figura dominante en la relación laboral, ha dejado de caracterizarse por ser una figura única y directa, dando lugar a nuevas formas de agrupación que involucran múltiples actores en la ejecución de la prestación de servicios en relación de dependencia.

Tomando en consideración esta realidad, el ordenamiento jurídico ha reconocido mecanismos que tienen como finalidad brindar protección, así como garantizar que los derechos del trabajador no sean violentados o menoscabados por disposiciones contractuales que violenten la buena fe contractual.

Bajo esta línea de pensamiento la responsabilidad solidaria y subsidiaria aunque se constituyen como herramientas legales a favor de los trabajadores y tienen similitudes como mecanismos para exigir el cumplimiento de las originadas de la relación de trabajo entre el empleador y trabajador, responden a fundamentos distintos, así como originan consecuencias jurídicas distintivas respecto del modo en que se configura la obligación, así como los efectos de incumplimiento de las obligaciones laborales.

Por una parte, la responsabilidad solidaria se singulariza en virtud de la existencia de una obligación conjunta entre dos o más personas intervinientes en la relación contractual, en vista de la cual el obrero o trabajador puede exigir el cumplimiento íntegro de la prestación originada de la relación laboral a cualquiera de los obligados solidarios, es decir, la norma presume u ordena la solidaridad de la obligación entre el empleador principal, el contratista, socio o copartícipe de la empresa o compañía. En contraste, la responsabilidad subsidiaria se constituye como una obligación de carácter accesorio o de segundo orden, mediante la cual el responsable de forma subsidiaria solo puede ser comprometido a que cumpla las obligaciones laborales en su calidad de empleador, en caso de constatarse la insolvencia, incumplimiento o imposibilidad de cobro respecto del deudor principal.

Es decir, en este caso se considera que existe una previa excusión del patrimonio del obligado primario lo que origina la obligación de que el deudor subsidiario cumpla con el cumplimiento de lo adeudado.

Desde el punto de vista del derecho positivo, la regulación de la subsidiariedad y solidaridad se encuentra establecida en la normativa sustantiva laboral, que delimita su ámbito de aplicación, en virtud con los principios rectores de la norma sustantiva, así como de los derechos fundamentales del trabajador establecido en la misma, siendo delimitada todo conflicto laboral por el principio de primacía de la realidad y el principio pro operario.

En este sentido, estos mecanismos tienen una finalidad común que consiste en asegurar el cumplimiento de las obligaciones del empleador. La responsabilidad solidaria impone una obligación en conjunto entre varios intervinientes, permitiendo que el obrero o trabajador pueda dirigir su acción contra cualquiera de los responsables.

Por otra parte, la responsabilidad subsidiaria se singulariza por un régimen de responsabilidad de manera condicionada, mediante el cual el sujeto de forma subsidiaria responde de manera personal si se prueba la incapacidad por parte del obligado principal de cumplir con la obligación exigida.

En conclusión, la responsabilidad subsidiaria y solidaria tienen la finalidad de tutelar el derecho al trabajo, a pesar de que difieren en el grado de protección, además, tienen como premisa priorizar y garantizar que los trabajadores puedan ejercitar sus derechos laborales de manera efectiva. En este sentido, la responsabilidad solidaria se destaca en razón de que ofrece mayor protección a los derechos laborales de los trabajadores, al permitir reclamar a

cualquiera de los responsables sin necesidad de formalidades previas, en contraposición con la responsabilidad subsidiaria que establece una forma de respaldo de forma condicionada, es decir solo si el responsable principal es declarado insolvente.

#### **2.1.14 El derecho fundamental a la tutela judicial efectiva de los derechos de los trabajadores en el sector privado**

El reconocimiento de derechos humanos fundamentales a nivel internacional y su posterior inclusión en la norma constitucional establecieron directrices interpretativas que se fundamentan en el principio pro homine o pro operario, delimitando la discrecionalidad normativa.

La tutela judicial efectiva surgió como garantía procesal en el ámbito penal reconocida como jus cogens o derecho imperativo en el ordenamiento jurídico internacional inspirado en el ideal de justicia y respeto de los derechos humanos fundamentales. Se conceptualizan como mecanismos que efectivizan los derechos de las partes en los procesos judiciales.

Pisani (2021) afirma:

Ciertamente, la tutela judicial efectiva establece sin distinción alguna la necesidad de la motivación y congruencia de la sentencia, no solo por tratarse de un requisito de orden público, sino que además nos encontramos ante la aplicación de un derecho humano. (p. 232).

Reafirmando lo expuesto por el autor, la tutela judicial efectiva conforma criterios que orientan un ideal de justicia de carácter igualitario con la finalidad de que no se vulneren los derechos reconocidos y garantizados en la norma constitucional. En este sentido, la inclusión del derecho a la tutela judicial efectiva a nivel constitucional se fundamenta con base a la necesidad de establecer restricciones que delimiten la interpretación normativa en cumplimiento de los principios y derechos que constan en la norma constitucional y garantizan el ejercicio efectivo de lo contenido en la norma positiva mediante lineamientos que orientan el poder judicial. Grisolia (2015) afirma que: “no basta consagrar el derecho sin que se requiera una serie de medidas para asegurar en los hechos el cumplimiento efectivo de las normas protectoras” (p. 67).

Es decir, no basta con el reconocimiento de un derecho en la norma positiva, sino que es imperioso que existan mecanismos efectivos para su ejercicio. En el ámbito laboral, los derechos laborales se encuentran establecidos en los instrumentos internacionales y

constitucionales. En este contexto, la tutela judicial efectiva consiste en la protección del derecho subjetivo del trabajador, se relaciona con el debido proceso y es esencial para el ejercicio efectivo de los derechos laborales y el acceso a la justicia. Por tal razón, desde la normativa, la tutela judicial efectiva en materia laboral debe ser proporcional a la vulnerabilidad de los trabajadores en el ámbito contractual debido a la disparidad de las partes contratantes de la relación laboral.

En función de lo referido, el derecho a la tutela judicial efectiva de los derechos comprende diferentes ámbitos que no solo involucran el acceso judicial, sino que también incluyen garantías que se encuentran jerarquizadas a nivel constitucional y se recogen en la normativa sustantiva y adjetiva, y se vincula a los derechos de las partes y a efectivizar las garantías constitucionales y procesales.

#### **2.1.15 Génesis del contrato de mandato civil**

La antigua Roma se caracterizaba por ser una sociedad jerarquizada que se basaba en su régimen esclavista. En este sentido, los esclavos eran objetivados y carecían de derechos ciudadanos y libertades. En contraste, los ciudadanos romanos libres gozaban de derechos diversos dependiendo de su estatus y se categorizaban en diferentes tipos.

En Roma era común la utilización de esclavos para que ejerzan funciones de administración, existiendo varios tipos de administración; por una parte, la legal, es decir, aquella que se constituía con base en la ley, y la facultativa o voluntaria, que se constituía por el acuerdo de las partes. En este contexto, el *mandatum* e *iussum* eran dos figuras diferenciadas en la antigua Roma que consistían en diferentes formas de representación.

El *mandatum* se caracterizaba por ser consensual y se refería al contrato de representación indirecta que solo ocasionaba efectos entre el mandante y el mandatario; mientras que el *iussum* era una representación directa que se caracterizaba por la declaración de la voluntad unilateral, en la que quien la otorgaba asumía las consecuencias de los actos realizados.

Esto quiere decir que el mandato fue una forma de representación que nació de una realidad social de la sociedad romana y que posteriormente tuvo efectos jurídicos, teniendo sus orígenes en el *ius civile*.

En esta época el mandato tenía como característica su gratuidad, diferenciándose del contrato de arrendamiento de servicios o *locatio conductio operarium*, es por ello, que en el *mandatum*

se consideraba nula la estipulación de una retribución, esta consideración se basaba en que se creía que esta forma de contratación surgía de la confianza, amistad o en el caso de los esclavos de la obligación de hacerlo. La aceptación del mandato o conocido en la antigua Roma como *mandatum* se consideraba una conducta honrosa para el mandatario que se obligaba en virtud de la amistad o confianza con el mandante. Sin embargo, a pesar de que era nulo establecer un salario por la ejecución del *mandatum*, el mandante podía, como agradecimiento, otorgarle al mandatario de manera voluntaria honorarios por la gestión realizada.

Posteriormente, este tipo de contratación evolucionó en el Código napoleónico, donde adquirió la característica de onerosa, plasmándose dentro de esta codificación que el mandato por defecto era gratuito salvo que las partes dispongan lo contrario, es decir, a pesar de que se reconocía que el mandato podía ser retribuido, aún se caracterizaba principalmente por su gratuidad. Se sostiene que: “el carácter gratuito dependía precisamente del concepto de encargo de confianza, de relación fraternal o de amistad, mientras que en el mundo contemporáneo predomina el sentido de relación profesional y por lo mismo remunerada” (Holguín, 2008, p. 285).

Es decir, originariamente el mandato era concebido como la delegación de un acto bajo motivaciones de confianza, lo que caracterizaba su carácter gratuito. Además, se consideraba que la aceptación por parte del mandatario de manera desinteresada la valorizaba como honrosa. Posteriormente, evolucionando en el Código napoleónico, incluyéndose el carácter oneroso de este tipo de contratación, pero manteniéndose como característica principal su gratuidad, hasta que, finalmente, en la actualidad, sus características originarias se transformaron, reputándose oneroso por defecto.

#### **2.1.16 Nociones generales del contrato de mandato**

El contrato es un acto jurídico en que una de las partes se compromete a dar, hacer o no hacer un acto determinado y se perfecciona por elementos esenciales que configuran su validez, como son el consentimiento libre de vicios, el objeto y la causa lícita. Entonces, el mandato es una relación contractual bilateral y consensual en que se encomienda la gestión o administración de un negocio a título gratuito u oneroso.

El fin de este tipo de contratación civil tiene como característica obrar por cuenta ajena y consiste en la realización de una actividad de gestión o administración; se constituye por sujetos que se denominan por una parte mandante o comitente definido como la persona quien confiere el mandato y por otra parte el mandatario, apoderado o procurador que no es más que la persona que realiza todo acto encomendado dentro del contrato. Cabanellas (1993) se refiere al mandato y lo define como: “un contrato consensual por el cual una de las partes, llamada mandante, confía su representación, el desempeño de un servicio o la gestión de un negocio a otra persona, el mandatario, que acepta el encargo” (p. 198).

En concordancia de lo expuesto, el contrato de mandato se perfecciona con la aceptación expresa o tácita de las partes y como toda obligación contractual debe contar con los elementos esenciales de todo contrato, el consentimiento libre de vicios que se perfecciona con la aceptación del mandatario, en relación con esto, es necesario que las partes gocen de capacidad para contratar, esto es ser mayores de edad y estar en pleno uso de sus facultades mentales.

Otro elemento esencial es el objeto del contrato que se configura por la determinación del acto jurídico encomendado por el mandante al mandatario, el cual debe encontrarse enmarcado en lo establecido en el ordenamiento jurídico y, por último, la causa lícita que se trasluce en que el propósito del contrato se ajuste a lo establecido en la ley. Al respecto, Calderón (2021) manifiesta que el contrato de mandato: “está encaminado a que una persona realice a nombre del mandante actos sobre sus negocios y también pueda ejercer su representación; sin embargo, todas las estipulaciones deben estar contempladas dentro del contrato o del instrumento en que se delega” (p. 8).

Es decir, el contrato de mandato se singulariza debido a que el mandante confiere el poder de representación al mandatario para ejecutar actos jurídicos conforme a las disposiciones contractuales; sin embargo, esto no lo hace igual a un poder de representación. Esta figura que se encuentra reconocida en el derecho civil ha evolucionado, lo que en ocasiones dificulta distinguir sus particulares diferenciadoras.

Bajo este contexto, en el derecho romano clásico se diferenciaba al mandato y el poder de representación, realizándose esto de manera análoga en la normativa civil ecuatoriana donde se establece que el poder de representación consiste en una autorización para la ejecución de

actos jurídicos determinados, mientras que en el contrato de mandato civil se impone al mandatario una obligación y supone una relación jurídica entre las partes.

En este tipo de obligación civil es indiferente el carácter gratuito u oneroso, sin embargo, aunque se presume que esta modalidad contractual es onerosa, esto no se convierte en una característica de tipo para esta clase de contrato civil. Dentro de los presupuestos del contrato de mandato, conocido como *termini* en el derecho romano, se desprenden como elementos los sujetos y el objeto del contrato, el cual determina los requisitos de este. Larrea Holguín (2008) manifiesta: “En cambio, el mandato privado surge de la voluntad autónoma de las personas, se establece mediante contrato y tiene la extensión y alcance que las partes le quieran dar, dentro de un marco muy genérico señalado por la ley” (p. 293).

En relación con esto, conforme la normativa civil ecuatoriana establece que, el contrato es ley para las partes; consecuentemente, uno de los requisitos indispensables para este tipo de contrato civil es que dentro de sus cláusulas contractuales se plasmen la actividad objeto del mandato, las funciones del mandatario, así como las obligaciones y responsabilidades provenientes del contrato.

En virtud de ello, una de las características del contrato de mandato es su bilateralidad, es decir, la existencia de dos partes intervinientes que de forma consensual aceptan las disposiciones contractuales, esta aceptación puede ser expresa mediante manifestación inequívoca de la voluntad de las partes o tácita mediante la realización del mandatario de una de tareas que le fue encomendada por el mandante.

Según Minervini (2023):

En lo que se refiere a la prestación del mandatario, que es la característica del contrato, ha de notarse que los citados requisitos deben existir no solo con referencia a la realización de acto jurídico en sí y por sí mismo considerado, sino también respecto a la desviación de los efectos de tales actos jurídicos al mandante. (p. 57).

Es decir, para la determinación del objeto del contrato de mandato es menester plasmar los efectos jurídicos que podrían ocasionar el mandato conferido tanto para el mandante como para el mandatario respecto a los actos realizados en virtud de este, así como a la exigibilidad de cumplimiento de las obligaciones contractuales que se originen. El contrato de mandato civil constituye una figura jurídica relevante en la normativa civil en relación con el derecho de las obligaciones y contratos, en tanto permite por una parte al mandatario que actúe en

nombre, por cuenta y representación del mandatario, generando efectos jurídicos directos en la esfera patrimonial de este último.

Esta figura que se encuentra reconocida en el derecho civil ha evolucionado a lo largo del tiempo como una forma inequívoca de la manifestación y autonomía de la voluntad privada, que permite a las partes contratantes asentar de forma libre la delegación de funciones y la gestión y administración de negocios por cuenta ajena. A pesar de ello, esta autonomía no tiene carácter absoluto y se rige bajo ciertos parámetros que la limitan. A lo largo de la evolución normativa y jurisprudencial, se han establecido limitaciones para la validez del contrato de mandato, específicamente en lo relacionado con el poder de representación, con la finalidad de velar por el cumplimiento del derecho a la seguridad jurídica, así como por los principios de buena fe contractual y la protección de terceros de buena fe.

En referencia a esto, el contrato de mandato se trasluce como expresión de libertad de las partes de obligarse, pero también como institución que afecta de forma directa o indirecta a terceros ajenos al vínculo entre el mandante y el mandatario.

#### **2.1.17 Obligaciones típicas y derivadas del mandatario**

Las obligaciones en el derecho civil nacen por el asentimiento y expresión de voluntad de las partes, por tanto, el contrato es un acto mediante el cual una de las partes se compromete con otra a dar, hacer o no hacer, siendo una de sus clasificaciones el ser principal, se denomina principal cuando es el objeto principal del acuerdo de las partes contractuales cuando tiene como finalidad que se dé cumplimiento a la obligación principal.

El contrato de mandato civil se singulariza como un contrato de carácter principal mediante el cual el mandatario se obliga a la gestión y administración por cuenta ajena de los asuntos delegados por el mandante.

Por lo expuesto, la prestación de servicios del mandatario se compone de elementos que la delimitan y la distinguen de una relación laboral; en consecuencia, uno de los elementos característicos del contrato de mandato es la autonomía del mandatario, quien ejerce funciones de gestión o administración sin estar subordinado al mandante. El elemento distintivo del mandato con representación y sin representación es el *contemptio domini*, que se traduce en la actuación a nombre del mandante, que deriva el tipo de obligaciones y responsabilidades del mandatario.

Las obligaciones típicas del mandatario se basan en los términos del contrato de mandato que de manera natural confiere funciones al mandatario de gestión o administración, en consecuencia, el mandatario se obliga a rendir cuentas de su función de administración, constituyéndose en algunas de las funciones que normativamente se le atribuye el cobrar o pagar deudas del mandante, perseguir judicialmente a deudores y contratar con la finalidad de reparar las cosas que administra.

Los lineamientos de las obligaciones del contrato de mandato delimitan la concreción de este. Por ende, Minervini (2023) explica sobre las obligaciones del mandatario, afirmando:

La concreción de la actividad exigida al mandatario se deduce de todas las prescripciones contractuales relativas a tal objeto; toda instrucción relativa al negocio gestor contribuye a la identificación del mandato y toda desviación de las instrucciones da lugar a un negocio diverso del gestor; todas las prescripciones contractuales relativas a la realización de la actividad gestoria, tienen similar eficacia determinante e individualizadora, sea cual sea el elemento que regulen. (p. 101).

Bajo esta premisa, las obligaciones derivadas del mandatario originadas de la ejecución del contrato de mandato se constituyen en consecuencia de la actividad de administración y gestión, siendo necesario que, en todas aquellas actividades que no se encuentran delimitadas dentro de las cláusulas contractuales, el mandante confiera poder especial.

La obligación típica del mandatario de contratar a fin de reparar lo administrado tiene como consecuencia obligaciones derivadas del mandatario respecto a la contratación a nombre propio, que, según la normativa civil, el mandatario se obliga de manera personal y no obliga al mandante en relación con esta contratación.

Es decir, se constituye como una obligación derivada del mandatario la responsabilidad patronal al incurrir en la contratación a nombre propio, debido a las funciones que le delega el mandante por medio del contrato de mandato; en virtud de ello, este tipo de contrato se relaciona de manera indirecta con el derecho laboral.

### **2.1.18 Soluciones de antinomias de la normativa sustantiva laboral**

El derecho sustantivo se conceptualiza en el ámbito jurídico como el conjunto de normas que regulan una materia determinada. En materia laboral, se establecen las normas aplicables en las relaciones de trabajo; sin embargo, también se reconoce la aplicación de la normativa civil de manera supletoria, que, en caso de que no se encuentre prevista en la normativa especial, se aplica de manera secundaria. Sin embargo, la aplicación de esta normativa se

ven delimitada por lo establecido en la normativa especial que se caracteriza por ser jerárquicamente superior. Partiendo de este contexto, en materia laboral, las normas se rigen por los principios reconocidos en la normativa sustantiva y, en caso de divergencias de carácter normativo, se solucionan en virtud de la aplicación del principio protector y del principio pro operario, que se traduce en la aplicación más favorable a favor del trabajador. Esta consideración se realiza en virtud del carácter proteccionista de la normativa laboral con la finalidad de proteger al trabajador como parte débil de la relación laboral. En este sentido, Cabanellas (1993) define a las contradicciones o antinomias como: “ANTINOMIA. Palabra griega, compuesta de anti, contra, y de nomos, ley. Es, pues, la contradicción real o aparente entre dos leyes, o entre dos pasajes de una misma ley” (p. 26).

Con base a esta definición, las antinomias se singularizan por ser de carácter normativo y se enmarcan en la contradicción de normas del mismo cuerpo legal o de normativa supletoria que forma parte del ordenamiento jurídico positivo, incidiendo en la efectivización de los derechos establecidos en la normativa sustantiva laboral, así como en el derecho a la seguridad jurídica.

Palomeque (2022) se refiere a la solución de las antinomias afirmando:

No se trata de corregir la norma, ni siquiera de integrarla: sólo cabe utilizar esta regla cuando existe una norma y únicamente para determinar el verdadero sentido dentro de varios posibles. De modo que cuando una norma no existe, no es posible recurrir a este procedimiento para sustituir al encargado de dictarla, y mucho menos es posible apelar a esta regla, para apartarse del significado claro de la norma. O para atribuirle a ésta un sentido que no se puede desprender de ninguna manera de su texto ni de su contexto. (pág. 94).

Las antinomias nacen de la falta de cohesión entre las normas que conforman el ordenamiento jurídico, afectando de manera directa el derecho a la seguridad jurídica, que se basa en la existencia de normativa clara. Es decir, para solucionar las antinomias normativas la interpretación se debe apegar al tenor del contenido de la norma, singularizando la interpretación normativa en materia laboral bajo los lineamientos de los principios rectores laborales que doctrinariamente fundamentan la interpretación de las normas en materia laboral.

Espinoza (2012) se refiere respecto a las antinomias en normas de diferentes materias:

En suma, el criterio de la especialidad no está llamado a resolver las antinomias del sistema (es decir, conflictos entre normas que regulan de forma incompatible el mismo

comportamiento), sino que se limita a establecer una relación entre normas, en el sentido de que la una sustrae a la otra una sección de los casos regulados, reduciendo la esfera de aplicación de la norma general, puesto que entra a regular aquello que antes ésta hacía, produciéndose una derogación por especificación. (p. 99).

En concordancia con lo citado, la supletoriedad de la normativa civil supone la aplicación preferencial de la norma sustantiva frente a la norma general y se configura como elemento de incompatibilidad de la norma laboral y civil. Es decir, si bien el derecho civil cobra vital importancia en el derecho laboral debido a su carácter supletorio, su aplicación se delimita por los principios rectores de la normativa sustantiva laboral que tienen carácter proteccionista. En definitiva, el carácter protector del derecho al trabajo delimita la interpretación normativa y brinda soluciones en caso de contradicciones de las normas en beneficio del trabajador. Por lo tanto, aunque los principios delimiten la norma laboral, las antinomias normativas vulneran el derecho consagrado en la norma constitucional a la seguridad jurídica. Por otra parte, la supletoriedad se traduce en la aplicación normativa en los casos no previstos en las leyes sustantivas y la generalidad se caracteriza por su aplicación indistinta a cualquier persona.

Calvas (2022), doctrinariamente sostiene:

Luego de haber analizado los conceptos de la seguridad jurídica, ya sea como elemento del Derecho o como un mecanismo del mismo para protegerse, se concluye que los criterios esgrimidos en párrafos anteriores, concuerdan en que la seguridad jurídica corresponde a una cualidad de un Estado de Derecho, que asegura a sus integrantes el goce y permanencia en una sociedad que no conculque sus derechos y en consecuencia se sientan seguros, es decir, tener en primera instancia confianza en el sistema jurídico y en segunda propiciar un ambiente seguro a través de las normas limitando la actuación irracional y arbitraria del Estado. (Calvas, 2022, p. 28).

Es decir, la seguridad jurídica se consagra como la existencia de la posibilidad de ejercer de forma previsible los derechos establecidos en la norma positiva, delimitando el accionar de los administradores de justicia a fin de tutelar los derechos establecidos en la normativa sustantiva. En este orden de ideas, en el Código civil como normativa supletoria del derecho laboral, se encuentran plasmadas figuras que posteriormente fueron adoptadas por el derecho laboral, adecuándolas en función de los principios rectores que delimitan la aplicación del derecho sustantivo, en contraposición con la naturaleza del derecho civil que se caracteriza por el carácter privado de sus normas y por conformarse de dos elementos primordiales que la distinguen, estos son su generalidad y supletoriedad, misma que se encuentra reconocida y estipulada en el Código de trabajo.

## **Teoría de los actos propios y su incidencia en la responsabilidad solidaria de los empleadores del sector privado en el derecho laboral**

Al momento de analizar la teoría de actos propios cobra vital importancia el principio de primacía de la realidad que consagra que en caso de contradicción entre lo que señala las cláusulas contractuales y la realidad de la relación contractual cobra supremacía la realidad de los hechos, es decir, en materia laboral la relación contractual no se basa en la forma de contratación, sino, en la situación real del trabajador en el desempeño de su trabajo en relación de dependencia.

En este sentido, las conceptualizaciones y principios laborales delimitan la voluntad de las partes, relacionándose con la teoría de los actos propios debido a que la misma se fundamenta en el principio de buena fe contractual que consagra que el sujeto de derecho tiene la seguridad de esperar ciertas conductas previsibles dentro de una relación contractual, otorgando un límite definido a los derechos subjetivos de las partes constituyéndose su autonomía privada.

La teoría de los actos propios se constituye de elementos técnicos que perfeccionan su validez y aplicación en las relaciones contractuales, por una parte que la obligación sea voluntaria y válida, en segundo lugar que la conducta genere expectativas legítimas a la otra parte contractual, en tercer lugar, que una segunda conducta contradiga la primera y que otorgue el derecho de ejercer una facultad o derecho y por último la identidad del sujeto que pretende desconocer la obligación acordada.

Para ello es necesario establecer la licitud de la primera conducta y determinar si existe contradicción entre esta y la segunda conducta que, aunque parezca lícita, vulnera el principio de buena fe en la relación contractual. En este contexto, la buena fe se consagra como un principio primordial en el ordenamiento jurídico especialmente en materia de contratación en el derecho civil, en razón de que determina la estructura normativa para el ejercicio efectivo de los derechos subjetivos mismos que no pueden atentar con los derechos reconocidos y garantizados en la normativa sustantiva, limitando la aplicación de este principio el ejercicio de derechos subjetivos en caso de inconsistencia de las conductas de los sujetos contractuales que puedan ocasionar el menoscabo de derechos.

La teoría de los actos propios, como principio general del derecho, se fundamenta en la buena fe y consiste en la prohibición de realizar en perjuicio de otro una conducta contradictoria con los propios actos anteriores, de manera libre y conscientemente realizados, cuando hayan generado una legítima confianza o expectativa en un tercero. En el ámbito del derecho laboral, se le confiere vital relevancia al momento de analizar la conducta de los empleadores, predominando la misma en relación con la pluralidad de empleadores o estructuras. En referencia a la solidaridad de las obligaciones de los empleadores del sector privado, la teoría de los actos propios se relaciona de forma directa cuando en la relación laboral existen uno o varios empleadores que participan dentro de la misma empresa, aparentando la corresponsabilidad frente a las relaciones laborales. En este contexto, los actos de los empleadores que reflejan la actuación, gestión o beneficio económico conjunto, no pueden ser interpretados como actos propios que faculten posteriormente alegar que no existe relación laboral directa ni responsabilidad compartida. Es decir, los empleadores la alegación de actuaciones en nombre propio no son válidas en materia laboral cuando correspondan a actos que tienen como consecuencia beneficios económicos conjunto o que falte a la buena fe contractual, por consiguiente, la existencia de la solidaridad de obligaciones patronales se basa en la conducta reiterada y coherente que justifica la expectativa del trabajador de una responsabilidad patronal común.

Así, la aplicación de la teoría de los actos propios contribuye y refuerza los fundamentos base del principio de primacía de la realidad, esencial dentro del ámbito laboral, debido a que sirve como fundamento para determinar la solidaridad de obligaciones entre diversos sujetos empleadores, incluso si formalmente no aparece un vínculo contractual directo entre el trabajador y uno de ellos.

En materia laboral, esto cobra vital relevancia, en virtud de la responsabilidad solidaria de los empleadores del sector privado establecida en la normativa sustantiva. Esta consiste en la solidaridad de obligaciones patronales que contraiga por cualquier persona que ejerza funciones de gestión dentro de una empresa, sea en calidad de socio o dueño.

Morocho (2022), manifiesta:

En la relación jurídico-contractual, la regulación que se establece es de tipo autónomo, pues son las partes las que determinan las cláusulas que debe contener dicho contrato, aunque existen situaciones difíciles de predecir o eventos que se pueden presentar durante

su ejecución que no están recogidos en los contratos. En tales casos se puede acudir a otras fuentes que normen el comportamiento de las partes, manteniendo como principio la buena fe, o sea, bajo el entendido de que esas situaciones no pudieron ser previstas con anterioridad. (Morocho, 2022, p. 16)

Es decir, el principio de buena fe delimita las cláusulas contractuales cuando represente el deterioro de derechos tomando en consideración situaciones no previsibles o actuaciones que no fueron detalladas en el contrato, en este sentido, se relaciona la teoría de los actos propios con la responsabilidad solidaria de los empleadores del sector privado, cuando exista concurrencia de contrato de mandato que establece responsabilidad individual de los mandatarios de las obligaciones contractuales que contraigan en ejercicio de su función de gestión o administración. Se concluye que dentro de la norma supletoria civil ecuatoriana se establece que las obligaciones no solo nacen por lo asentado en las cláusulas contractuales sino, en virtud de la naturaleza de la obligación contraída, por ende, el análisis de las obligaciones nacidas de cualquier relación contractual se rige por la naturaleza de la obligación y por la normativa sustantiva aplicable de manera imperativa.

### **Implicaciones de las contradicciones normativas en la seguridad jurídica**

Las contradicciones normativas ocurren cuando existen dos o más normas dentro del mismo ordenamiento que disponen o presentan oposición entre sí en referencia a un mismo supuesto hecho, lo que tiene como consecuencia incertidumbre y falta de previsibilidad de lo que regula el ordenamiento jurídico, afectando la coherencia y cohesión del sistema jurídico.

En este sentido, las incongruencias en las normas que conforman el sistema jurídico son evidenciadas cuando una norma ordena o prohíbe algo que se encuentra permitido dentro de otra, es decir, en función de esto juegan un papel preponderante los criterios empleados por los administradores de justicia para la resolución de este tipo de divergencias, mismo que a través de la hermenéutica jurídica y la jerarquización normativa establecida a nivel constitucional deben determinar qué norma prevalecerá.

Bajo este contexto, el derecho constitucional a la seguridad jurídica se define en la previsibilidad de las normas que conforman el ordenamiento jurídico, materializándose cuando los destinatarios de las disposiciones normativas, es decir, los ciudadanos pueden

prever con certeza y claridad el contenido de lo establecido en el marco normativo, así como también las consecuencias jurídicas que se derivan de sus actos, este derecho constitucional tiene como finalidad proteger a los ciudadanos de arbitrariedades y direccionar las acciones que el derecho objetivo le asiste a los individuos que conforman la sociedad.

En consecuencia, la divergencia entre normas que conforman el ordenamiento jurídico incide de forma negativa en dicha certeza, generando incertidumbre y confusión, dificultando la toma de decisiones informadas por parte de los ciudadanos. Bajo este contexto, la figura de la responsabilidad solidaria dentro del ámbito laboral ha sido comprendida como un mecanismo para poder garantizar la eficacia de los derechos de los trabajadores, ya que se suele involucrar a varios empleadores o figuras interpuestas.

La aplicación en la práctica dentro del territorio ecuatoriano ha generado una serie de contradicciones normativas que afectan no solo a los trabajadores, sino también a los empleadores.

García manifiesta al respecto:

Luego de describir y analizar las diferentes formas de justificar que dos normas están en conflicto entre sí, concluyo lo siguiente: en primer lugar, los juristas empleamos, de manera expresa o implícita, el principio lógico de no contradicción al momento de identificar una antinomia. Esto supone la necesidad de ser preciso al momento de justificar que estamos frente a un conflicto normativo: que el destinatario de la norma no puede satisfacer el conflicto de dos normas aplicables a un mismo caso individual. (García, 2021, p. 27)

Por tanto, las contradicciones normativas ocasionan la existencia de desigualdades ante la ley, decisiones judiciales inconsistentes y vulneración del derecho a la seguridad jurídica. En el derecho laboral, estas contradicciones afectan de manera directa tanto la protección de los derechos de los trabajadores como la determinación de las obligaciones de los empleadores, así como también permiten que los empleadores eludan sus obligaciones patronales, ocasionando una desprotección al trabajador en caso de recurrir a cualquier instancia judicial para la protección de sus derechos. Bajo este orden de ideas, cuando constan normas contradictorias, se dificulta la función jurisdiccional de los operadores de justicia de resolución de conflictos conforme a derecho; en consecuencia, puede retrasar o entorpecer el acceso a una solución efectiva, imparcial y justa de los derechos.

## **2.2 Marco legal**

### **2.2.1. Constitución de la República del Ecuador**

En 2008 se dictó la vigésima Constitución del Ecuador en su vida republicana, mediante Asamblea Constituyente aprobada en consulta popular por el 60% de los ciudadanos, fue instalada en el año 2007 en ciudad Alfaro cantón Montecristi, en esta carta política se consagró a Ecuador como un Estado constitucional de derechos, caracterizando a este instrumento normativo por la progresividad de los derechos reconocidos en ella; así como también su carácter garantista de nivel jerárquico superior; se compone de 9 títulos y 444 articulados, cuya estructura se ve delimitada por derechos, principios y garantías. Esta carta magna política se caracteriza por su visión innovadora que reconoce de manera integral los derechos establecidos en sus articulados, así como la plurinacionalidad e interculturalidad de sus habitantes garantizando su derecho a que se respeten sus costumbres ancestrales

Este sentido, las normas constitucionales se orientan en garantizar el Sumak Kawsay o buen vivir reconociendo para su ejercicio el derecho al acceso al agua, alimentación, comunicación e información, educación, vivienda, salud, seguridad social y trabajo, así también a un ambiente sano, reconociendo a la naturaleza como sujeta de derechos.

La Constitución como carta fundamental y cuerpo normativo de nivel jerárquico superior establece la base del Estado como encargado de velar por el cumplimiento de los derechos humanos basado en estándares que buscan garantizar condiciones mínimas para el bienestar ciudadano y el desarrollo de la sociedad en su conjunto, bajo el paradigma del Estado de derecho; por consiguiente, la norma constitucional consagra principios de aplicación para el ejercicio efectivo de los derechos consagrados en la misma.

A nivel procesal se establece como derecho fundamental para garantizar la protección de los derechos el acceso a la justicia y en función a esto, se garantiza el derecho de las personas de contar con los medios idóneos para el ejercicio efectivo de este derecho, constituyéndose como piedra angular para reforzar los derechos establecidos en la carta suprema al debido proceso y la tutela judicial efectiva de los derechos configurándose en consecuencia como rol del Estado velar por el cumplimiento y observancia de los mismos.

El derecho a la seguridad jurídica se caracteriza por ser una pieza vital en la eficacia de las normas del ordenamiento jurídico ecuatoriano, estableciéndose por la existencia de normas

claras en el derecho positivo que consagren deberes y obligaciones, radicando su importancia en instaurar la estructura normativa para el ejercicio, goce y protección de los derechos constitucionales.

En este orden de ideas, uno de los derechos que constituyen el Sumak Kawsay, es el derecho al trabajo que se constituye como un deber y un derecho social, mismo que reafirma el postulado de irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos que extrapolado al ámbito laboral, se encuentra delimitado por principios consagrados en la norma sustantiva que buscan equilibrar la desigualdad estructural en la relación laboral. Por ello, las estipulaciones contractuales que se configuren como renuncia de derechos constitucionales se constituyen como nulas, reconociéndose la protección a la parte débil de la relación contractual, así como la protección mediante mecanismos legales que efectivicen el goce de este derecho.

## **TÍTULO II**

### **DERECHOS**

#### **Capítulo primero.**

##### **Principios de aplicación de los derechos**

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

4. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.

5. En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y los servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia.

6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

#### **Capítulo segundo.**

##### **Derechos del buen vivir**

##### **Sección octava.**

##### **Trabajo y seguridad social**

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

## **Capítulo octavo.**

### **Derechos de protección**

**Art. 75.-** Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

**Art. 76.-** En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas:

1. Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

**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. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

## **TÍTULO VI**

### **RÉGIMEN DE DESARROLLO**

#### **Capítulo sexto.**

##### **Trabajo y producción**

Sección tercera Formas de trabajo y su retribución

**Art. 325.-** El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano, y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

**Art. 326.-** El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

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.

4. El trabajo de igual valor corresponderá a igual remuneración. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

**Art. 327.-** La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas o cualquier otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el

fraude, la simulación y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

La Constitución de la República se constituye como la base que delimita la estructura normativa de los demás cuerpos legales que conforman el ordenamiento jurídico, estableciendo la forma de ejercitar los derechos; en este sentido, prohíbe de forma expresa la restricción en cualquier cuerpo normativo de menor jerarquía de los derechos y garantías establecidos en la norma constitucional.

En virtud de esto, es función de los operadores de justicia interpretar las normas jurídicas, de manera integral y velando por el respeto a los derechos fundamentales de los ciudadanos así como de forma favorable para el ejercicio de los mismos; que extrapolado en materia laboral se relaciona al principio pro operario, que no es más que la aplicación más favorable en beneficio al trabajador constituyéndose como función del administrador de justicia proteger de manera especial los derechos laborales de los trabajadores consagrados en la normativa sustantiva en virtud de la desigualdad contractual y material de las partes intervinientes en la relación laboral. En este orden de ideas se caracteriza a los derechos constitucionales por su irrenunciabilidad e igualdad jerárquica, estructurando de manera integral los derechos reconocidos en la norma suprema y se constituye como una forma de proteger el ejercicio de estos en cuanto a la interdependencia e indivisibilidad.

En materia procesal y a nivel constitucional se garantiza el derecho a la tutela judicial efectiva que constituye el cumplimiento de los derechos constitucionales y laborales consagrados en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

En este sentido, el debido proceso constituye un derecho constitucional de carácter procedimental en el ámbito administrativo y judicial. Este derecho se encarga de asegurar que no exista vulneración de ninguna de las garantías o derechos reconocidos en la norma constitucional, imponiendo a toda autoridad de la función pública sea en el área administrativa o judicial de velar porque se cumpla lo establecido en el ordenamiento jurídico, relacionándose intrínsecamente con el derecho a la tutela judicial efectiva y la seguridad jurídica.

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, Ecuador es reconocido en la norma suprema como un Estado de derecho y justicia, por lo que la seguridad jurídica es el pilar en materia judicial

para efectivizar el ejercicio de los derechos constitucionales, permitiendo prever las consecuencias que establecen las normas jurídicas.

De acuerdo con lo manifestado en materia laboral, a nivel constitucional se reconoce al trabajo como una función social estableciendo estándares mínimos que brinden protección al trabajador y aseguren el acceso a un empleo en condiciones dignas, sustentado en principios como la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, rigiéndose por el carácter proteccionista del derecho laboral que se trasluce en la aplicación de manera favorable a los trabajadores.

La relación laboral se caracteriza por ser directa y bilateral; por tanto, la norma constitucional establece la identificación clara del responsable de las obligaciones patronales con la finalidad de brindar protección normativa a los trabajadores prohibiendo toda forma de eludir las obligaciones patronales, de igual forma, la norma sustantiva reconoce mecanismos que permiten accionar contra cualquier persona que ejerza funciones de administración, gestión o dirección.

## **2.2.2 Convención Interamericana de los derechos y deberes del hombre**

La Declaración Americana de los Derechos y deberes del hombre fue expedida el 2 de mayo de 1948, en Colombia, en la IX Conferencia Internacional Americana, este instrumento internacional emanado por la Organización de Estados Americano, se constituyó como un compromiso de las naciones que han suscrito y ratificado el mismo; con la finalidad de establecer un compromiso de proteger, garantizar los derechos fundamentales de las personas, su necesidad nace de crear un instrumento de carácter supranacional que brinde protección a los individuos ante vulneraciones de sus derechos fundamentales en el ámbito público o privado.

Se constituye de garantías y principios que tienen como finalidad velar por el reconocimiento de la dignidad humana y el derecho de las personas a la protección judicial, así como la obligación de los estados de encuadrar su ordenamiento jurídico y su normativa para garantizar la efectividad de los derechos reconocidos en este instrumento internacional.

### **Artículo 25. Protección Judicial.**

1. Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.

La obligación del Estado a la protección de los derechos fundamentales en el ámbito judicial se encuentra reconocida en los instrumentos internacionales de derechos humanos que amparan el derecho de los ciudadanos a que se vele y garantice por la tutela de sus derechos constitucionales o aquellos que se encuentren reconocidos en las normativas internacionales. En este sentido, en el ámbito laboral se brinda una protección especial al trabajador debido a la naturaleza de la relación contractual y dentro del ordenamiento jurídico debe existir una armonización de las normas positivas que establezca normas claras y eficaces para el ejercicio de los derechos fundamentales y laborales, así como también, establecer mecanismos de protección que permitan prever las consecuencias de antinomias normativas que limiten el ejercicio de los derechos.

El derecho a la seguridad jurídica cobra vital importancia ya que garantiza que exista una cohesión entre las normas y la obligatoriedad de que las mismas sean aplicadas por los órganos jurisdiccionales competentes, con la finalidad de que los ciudadanos puedan efectivizar los derechos establecidos en la normativa sustantiva y adjetiva.

### **2.2.3 Declaración Universal de derechos humanos**

La declaración Universal de derechos humanos fue emanada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 mediante resolución 217, surgiendo como instrumento internacional en respuesta a las violaciones de derechos humanos cometidas durante la segunda guerra mundial con la finalidad de establecer un marco normativo de carácter internacional que brinde estándares mínimos de protección de los derechos fundamentales inherentes a la dignidad y bienestar humano.

Se constituye como piedra angular de los demás instrumentos internacionales, consagrando disposiciones no solo referentes a los derechos fundamentales sino a la protección judicial que deben brindar los estados para el correcto y eficaz ejercicio de los derechos establecidos en la normativa positiva .

**Artículo 1.-** Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros. (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948)

**Artículo 7.-** Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación. (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948)

**Artículo 8.-** Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución o por la ley. (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948)

### **Artículo 23**

1. 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.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948)

Este instrumento internacional establece dentro de sus articulados la premisa de que todas las personas nacemos libres en derechos y dignidad consagrándose en un postulado que adecúa las normas de este instrumento normativo de carácter internacional no solo en materia de derechos humanos, sino que extrapolado en el ámbito laboral se trasluce en el derecho de los trabajadores de contar con condiciones laborales que garanticen el respeto a la dignidad humana repudiando cualquier práctica abusiva por parte del empleador en virtud del ejercicio de la relación laboral, consagrando la protección al trabajador de cualquier tipo de acto discriminatorio en el ámbito salarial basado en criterios no objetivos.

En este sentido, es importante la protección judicial a los trabajadores con la finalidad de que puedan hacer efectivo su derecho a la tutela judicial efectiva de sus derechos laborales contra actos que vulneren los mismos, mediante el reconocimiento de que el trabajador pueda compeler al empleador en las instancias judiciales y ante las autoridades jurisdiccionales competentes, a fin de materializar la protección de sus derechos, consagrando mecanismos judiciales que brinden una forma de acción a este derecho que se encuentra reconocido en la normativa internacional y nacional.

Es decir, este instrumento internacional establece en sus articulados un bloque que brinda protección no solo referente a establecer condiciones laborales dignas a los trabajadores, sino

también garantiza la protección de derechos fundamentales en el marco de la relación laboral, así como la protección judicial y el derecho inherente de los seres humanos a la tutela judicial de sus derechos en virtud del derecho a la protección judicial y respeto a la dignidad humana.

#### **2.2.4 Código del Trabajo**

El primer Código de Trabajo ecuatoriano fue promulgado mediante el Decreto No. 1552, el 5 de agosto de 1938, siendo reformado en varias ocasiones, reformas que han estado orientadas a adecuar las disposiciones normativas de este cuerpo legal a los cambios sociales, económicos del Ecuador, manteniéndose como la normativa sustantiva encargada en regular las relaciones contractuales en el ámbito laboral del sector privado.

Este cuerpo normativo encargado de regular las relaciones laborales en el ámbito privado se subordina a las disposiciones normativas constantes en la Constitución de la República como norma suprema así como a los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por el Ecuador, caracterizándose por su carácter tuitivo y protector a los derechos laborales de los trabajadores como parte débil de la relación contractual en materia laboral, estableciendo disposiciones de carácter imperativo que consagran derechos mínimos de obligatorio cumplimiento que no pueden ser modificados o renunciados, indicando esta norma sustantiva en sus articulados la obligatoriedad del trabajo y como este se consagra como derecho y deber social que se caracteriza por la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y en consecuencia la protección judicial administrativa y judicial de los mismos, proporcionando mecanismos judiciales para la efectiva tutela de los derechos laborales reconocidos en norma suprema y normativa sustantiva.

**Art. 2.-** Obligatoriedad del trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes. (Código del Trabajo, 2005).

**Art. 4.-** Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario. (Código del Trabajo, 2005).

**Art. 5.-** Protección judicial y administrativa.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos. (Código del Trabajo, 2005).

**Art. 6.-** Leyes supletorias.- En todo lo que no estuviere expresamente previsto en este Código, se aplicarán las disposiciones del Código Civil y el Código Orgánico General de Procesos. (Código del Trabajo, 2005).

**Art. 7.-** Aplicación favorable al trabajador.- 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 del Trabajo, 2005).

**Art. 10.-** Concepto de empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares.

También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros. (Código del Trabajo, 2005).

**Art. 36.-** Representantes de los empleadores.- Son representantes de los empleadores los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aún sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común.

El empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador. Exceptúese de la solidaridad señalada en el inciso anterior a las entidades que conforman el sector público y a las empresas públicas. En consecuencia, no podrá ordenarse medida cautelar o ejecutarse sentencia alguna en contra de los representantes legales o administradores de las referidas entidades o empresas. (Asamblea Nacional, 2005).

**Art. 37.-** Regulación de los contratos.- Los contratos de trabajo están regulados por las disposiciones de este Código, aun a falta de referencia expresa y a pesar de lo que se pacte en contrario. (Código del Trabajo, 2005).

**Art. 41.-** Responsabilidad solidaria de empleadores.- Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadores interesados en la misma empresa, como condueños, socios o copartícipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador. (Código del Trabajo, 2005).

El Código de trabajo como normativa sustantiva delimita los derechos y obligaciones provenientes de la relación contractual en el ámbito laboral privado, se rige bajo el postulado que el trabajo en un derecho ciudadano y en consecuencia un deber social conforme los límites establecidos en la carta política ecuatoriana que en forma similar profundiza que el trabajo es una forma para alcanzar el desarrollo individual y de la sociedad en su conjunto.

La norma sustantiva delimita el ejercicio de este derecho reconocido a nivel constitucional así como también brinda protección para el ejercicio del mismo, estableciendo la irrenunciabilidad de los derechos laborales que se constituye como la protección de los derechos de los trabajadores con la finalidad de que no sean menoscabados o renunciados en virtud de la voluntad individual o por disposiciones contractuales que establezcan disposiciones arbitrarias a lo reconocido en la normativa sustantiva, indicando en consecuencia la nulidad de toda cláusula contractual que limite los derechos establecidos en la misma.

En este sentido, con la finalidad de velar la irrenunciabilidad de los derechos laborales y en virtud del carácter protector del derecho laboral se establece la obligación positiva de los administradores de justicia de garantizar el ejercicio efectivo de la tutela judicial efectiva de los derechos brindando la protección de los derechos laborales de los trabajadores como parte débil de la relación contractual en el ámbito laboral, esta protección especial no es arbitraria, obedeciendo al estado subordinación y dependencia del trabajador, aquello ocasiona que el trabajador no se encuentre en las mismas condiciones que el empleador.

En este orden de ideas, la normativa sustantiva laboral reconoce la supletoriedad de otras normas que conforman el ordenamiento jurídico ecuatoriano, convirtiéndose en labor del operador de justicia armonizar lo establecido en la normativa sustantiva así como en la normativa supletoria en materia laboral, que conforme establece el Código de trabajo se reconoce la supletoriedad del Código Orgánico General de procesos y Código Civil; cuerpos legales que se delimitan en virtud de los principios laborales, en este sentido, el In-dubio pro operario se constituye como la base del carácter protector de las normas laborales y como una forma que ha establecido el legislador en la norma positiva de materializar la protección de los derechos laborales en los procesos en que se decida sobre los derechos de los trabajadores.

El carácter proteccionista de la normativa sustantiva en el ámbito laboral se reconoce la representación de los empleadores que consiste en que toda persona que represente a los empleadores ejerciendo funciones de administración o dirección será solidariamente responsable de las obligaciones patronales en favor del trabajador del sector privado, estableciendo una responsabilidad solidaria entre el patrono o empleador y sus representantes cuando poseen interés común en la empresa como socio o codueño, teniendo

el trabajador en relación de dependencia este mecanismo legal como fin efectivizar sus derechos laborales.

### **2.2.5. Código civil**

El Código Civil ecuatoriano vigente fue aprobado el 21 de noviembre de 1847 y entró en vigencia el 1 de enero de 1961, se encuentra inspirado por el Código civil chileno elaborado por el jurista Andrés Bello, esta codificación ha sufrido varias reformas a partir de su entrada en vigencia siendo la última y octava modificación a este cuerpo legal en el año 2005, mismo que se encuentra conformado por 2424 articulados, dividiéndose en cuatro títulos y un título preliminar, este cuerpo normativo perteneciente al derecho privado se encarga de regular asuntos referentes a las relaciones en el ámbito jurídico entre particulares en la esfera del dominio, posesión, sucesión por causa de muerte, donación, pérdida del dominio de bienes, así como las diversas formas de contratación y de contraer obligaciones civiles.

**Art. 2020.-** Mandato es un contrato en el 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. La persona que confiere el encargo se llama comitente o mandante, y la que acepta, apoderado, procurador y, en general, mandatario. (Código Civil, 2005).

**Art. 2055.-** El mandatario puede, en el ejercicio de su cargo, contratar a su propio nombre o al del mandante. Si contrata a su propio nombre, no obliga al mandante respecto de terceros. (Código Civil, 2005).

El Código Civil se constituye como normativa supletoria de varias ramas y regula las diferentes formas de contratación civil entre particulares, mismas que deben contar con requisitos mínimos que les otorgan validez, como son la capacidad legal, consentimiento libre de vicios, el objeto, la causa y la lícita.

En este sentido, el contrato de mandato se configura como una forma de gestión de negocios ajenos en el que intervienen, por una parte, el mandante que es quien otorga la gestión a un tercero que se denomina mandatario que asume la administración o gestión del negocio implicando que en función de este tipo de contratación se generan efectos patrimoniales en los bienes del mandante.

Se distingue al contrato de mandato por los efectos jurídicos que recaen sobre el mandante; sin embargo, en caso de contraer obligaciones patronales, existe una diferenciación en si se

contrae a nombre del mandatario o a nombre del mandante; por consiguiente, se derivan las consecuencias jurídicas del contrato de trabajo.

Bajo este contexto, el Código Civil establece y delimita la responsabilidad patronal en caso de contratación a nombre del mandatario, a pesar de ello, el Código de trabajo como normativa sustantiva establece la solidaridad de obligaciones, consecuentemente en virtud del carácter protector del derecho laboral, la supletoriedad del derecho civil se ve delimitada por los principios rectores de la normativa sustantiva en materia laboral, constituyéndose el Código de trabajo como norma especial en caso de cualquier conflicto que genere obligaciones patronales a favor de terceros.

### 2.3 Marco conceptual

**Comitente:** Parte de un contrato de comisión, que encarga la gestión de sus propios intereses a otra persona a cambio de abonarle una retribución, que habitualmente consiste en un porcentaje del valor de la operación realizada. (Real Academia Española, 2025).

**Compeler:** Obligar [a alguien] a hacer algo. La forma compeler es la etimológica y la autorizada por el uso en español a lo largo de los siglos. Es incorrecto adscribir este verbo a la tercera conjugación y emplear el infinitivo compelir o las formas asociadas, como compeliré, compelid, etc., en lugar de compeleré, compeled, etc. (Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua, 2025).

**Coparticipe:** Condueño o condómino. Colaborador en la perpetración de un delito. Agraciado, con otro o más, en lotería o rifa. (Osorio, p. 231).

**Dependencia:** Estado de subordinación, inferioridad jerárquica, sometimiento o sujeción. Relación subordinada con respecto a otro de mayor poder, autoridad o mando. Vínculo de parentesco o relación de amistad. Oficina pública o privada en situación de dependencia de otra superior. Agencia. Negocio o encargo. Situación de las cosas accesorias en su nexo con las principales, a las cuales siguen o de las cuales reciben modificación. (Cabanellas, 1993, p. 95)

**Manumisión:** En el antiguo Derecho Romano, una de las formas de que el esclavo saliera de la potestad del dominus, llevada a cabo por voluntad de éste. De ese modo se incorporaba a la sociedad un nuevo hombre libre y se disminuía el patrimonio del manumisor. La manumissio presentaba tres formas: vindicta, censu y testamento, según que consistiese en una reivindicación ficticia de la libertad, conforme a las formalidades de la in iure cessio (v.); que se realizase inscribiendo al esclavo en el censo de los ciudadanos, o que se efectuase disponiendo el testador la libertad de su esclavo. (Osorio, p. 578).

**Menoscabo:** reducción, acortamiento, disminución de una cosa. Deterioro que sufre algo. Daño que se le infiere a un bien. Descrédito. Dishonra. Difamación. (Cabanellas, 1993).

**Patrono:** El concepto de patrono, en materia de trabajo, es uno de los elementos jurídicos que configuran la relación de trabajo, base indispensable en la aplicación de toda legislación social; en cuanto a los sujetos de la relación, aparte del patrono, existe el trabajador, concepto éste que se encuentra bien delineado tanto por la legislación vigente como por la jurisprudencia. (Bejarano, 2014).

**Postulado:** Proposición o enunciado que se admite para que sea base de un razonamiento o demostración posterior. Idea, principio o precepto que es asumido por una persona u organización. La lucha de clases es uno de los preceptos del marxismo. (Diccionario Usual del Poder Judicial, 2024).

**Taxativa:** que no admite discusión por la firmeza o el carácter inequívoco con que se expresa. Las afirmaciones del ministro sobre la mejora de la economía han sido taxativas. El profesor fue taxativo: el que llegue tarde no entrará. (Real Academia Española, 2019).

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. Diseño de Investigación y tipo de investigación**

##### **Diseño de investigación**

El presente trabajo de investigación tiene un enfoque cualitativo, pues se dilucidó cuestiones interpretativas referentes al alcance de la responsabilidad solidaria de los trabajadores en el ámbito laboral privado que establece dentro del artículo 41 del Código de trabajo la solidaridad de las obligaciones patronales a cualquier persona que participe como coparticipe, socio o dueño dentro de la misma empresa.

Este estudio se realizó mediante el análisis de casos atípicos de concurrencia del contrato de mandato civil que otorga obligaciones patronales de manera individual a los mandatarios que contraten a nombre de trabajadores propios; determinándose desde la perspectiva jurídica del investigador si se constataba vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva de los trabajadores del ámbito privado. Además, se realizó a través de la obtención de criterios normativos y doctrinarios referentes al tema de investigación expuesto; se apoyó y se fundamentó la exploración de la solidaridad patronal en criterios jurisprudenciales emanados por los máximos órganos jurisdiccionales ecuatorianos.

##### **Tipo de investigación**

La idea central de este enfoque de investigación consistió en identificar y destacar los factores del problema jurídico anteriormente descrito, lo que generó una cercanía a este tema que había sido escasamente investigado y estudiado, forjando que existiera información científica para futuras investigaciones del tema, enfatizando que este tipo de investigación fue exploratoria, fundamentando el enfoque cualitativo de la misma.

La finalidad del estudio de esta problemática jurídica fue recaudar contenido doctrinario, normativo y jurisprudencial que logró esclarecer el tema de investigación que había sido poco estudiado desde la dimensión de la determinación de la responsabilidad solidaria de los asuntos en caso de casos atípicos como la concurrencia de un contrato de mandato civil

contemplado en el Código Civil ecuatoriano que determina dentro del articulado 2055 del mismo cuerpo legal que el mandatario se obliga de manera individual con los trabajadores que contrata de manera autónoma.

### 3.2 Recolección de la información

Para llevar a cabo el proceso de indagación, fue fundamental la incorporación de herramientas que facilitaron la recolección de datos y su análisis posterior, pues, este estudio consideró apropiado utilizar guías de entrevistas con el objetivo de establecer una conexión con los miembros de la muestra, las cuales estaban relacionadas con las dos variables de investigación, responsabilidad solidaria y los empleadores en materia laboral del sector privado.

#### Población

la población del trabajo de investigación se diseñó con la finalidad de recaudar información relevante que permitió declarar la muestra del presente proyecto investigativo de carácter no probabilístico, constituyéndose el elemento principal de esta investigación fundamentando conforme la base normativa, la responsabilidad solidaria de los empleadores del sector privado y la afectación al derecho a la tutela judicial de los derechos laborales de los trabajadores en caso de contradicciones normativas.

**TABLA 3  
POBLACIÓN**

<b>Población</b>	<b>#</b>
Jueces de trabajo del Ecuador	168
Código de trabajo	1
Código civil	1
Constitución del Ecuador	1
<b>TOTAL</b>	<b>171</b>

**Elaborado por:** Estefanía López y Gema Zambrano

#### Muestra

El enfoque de selección de la muestra conforme la población de este trabajo de investigación se centró en recaudar información referente a si existe afectación a la tutela efectiva de los

trabajadores del sector privado en caso de contradicciones normativas referentes a la determinación de la responsabilidad solidaria de los empleadores, seleccionando para el efecto a dos jueces especializados en materia laboral con competencia dentro de la provincia de Guayas que cuenten con la mayor cantidad de proceso en trámite y mejor promedio de resolución.

El criterio para la muestra del presente trabajo investigativo correspondió al carácter no probabilístico del mismo, en consecuencia, se seleccionó para el efecto el muestreo deliberado, crítico o por juicio en razón de que el enfoque de esta problemática jurídica se centró en recaudar información relevante a través de jueces especializados en materia laboral de la provincia de Guayas que permitió dilucidar si en caso de contradicción normativa referente a la responsabilidad patronal de los empleadores del sector privado existe afectación al derecho constitucional a la tutela judicial efectiva de los derechos laborales de los trabajadores, mediante la selección de dos jueces con mejores promedios de resolución y procesos en trámite.

**TABLA 4  
MUESTRA**

<b>MUESTRA</b>	<b>#</b>
Jueces de trabajo especializados en materia laboral de la provincia de Guayas, ciudad Guayaquil	2
Código de trabajo	1
Código civil	1
Constitución del Ecuador	1
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>

**Elaborado por:** Estefanía López y Gema Zambrano

### **Métodos**

De conformidad con la metodología aplicada en este trabajo de investigación de tipo exploratorio, se emplearon metodologías vinculadas al mismo como es el analítico y exegético. Por este motivo, se constituyó de vital importancia analizar los instrumentos jurisprudenciales, normativos, doctrinarios referentes a la problemática expuesta que consolidaron la relevancia de este trabajo de investigación.

La metodología aplicada en esta investigación buscó revestir de certeza las conclusiones obtenidas en este trabajo, mediante métodos que lograron la profundización de las variables del tema de investigación

### **Método Analítico**

La utilización de este método de investigación se centró en analizar mediante la descomposición de los elementos de la relación laboral, así como también que componentes configuran la responsabilidad solidaria en los empleadores privados, radicando la importancia de este tema de investigación en el esclarecimiento de esta problemática mediante el estudio dogmático y la determinación de la responsabilidad solidaria de los empleadores privados garantizada en el artículo 41 del Código del trabajo y 36 del mismo cuerpo legal.

El análisis de este problema de investigación se dirigió en estudiar la normativa constitucional, sustantiva y supletoria en materia laboral que permitió dilucidar el alcance de la responsabilidad patronal cuando existe convergencia de un contrato de mandato civil que establece obligaciones patronales individuales por parte del mandatario en caso de contratación de forma autónoma, con la finalidad de concluir si existe afectación a la tutela judicial efectiva de los trabajadores del sector privado.

### **Método Exegético Jurídico**

La utilización de este método propio de las ciencias jurídicas se centralizó en la actividad hermenéutica de la normativa internacional, constitucional y sustantiva a partir del estudio normativo y jurisprudencial de la problemática de investigación, con el fin de clarificar los factores que inciden en la determinación de la responsabilidad solidaria de los empleadores del sector.

La utilización de este método de investigación se enfocó en la evaluación de fundamentos de la normativa sustantiva y supletoria en materia laboral mediante la aplicación de los principios laborales reconocidos en la normativa sustantiva infiriendo si esta herramienta en favor de los trabajadores del sector privado garantiza la tutela judicial efectiva de los mismos tomando en consideración la contradicción de las normas constantes en el artículo 2055 del Código civil que determina la responsabilidad individual de los mandatarios.

### **Método Sintético**

La aplicación de este método se enfocó en la comprensión de elementos que constituyen la relación laboral entre el empleador y trabajador para establecer el alcance de la responsabilidad solidaria de los empleadores en el sector privado en casos de discrepancia de las normas constantes en la ley supletoria civil que establece responsabilidad individual de los mandatarios en caso de contratación de trabajadores.

En este estudio se fundamentó la aplicación de los principios laborales rectores de la normativa sustantiva que rigen las controversias laborales con la finalidad de comprender las particularidades de la problemática jurídica que complementan el esclarecimiento del problema de investigación, integrando todos los elementos que componen la solidaridad de las obligaciones patronales y la vinculación de los fundamentos normativos de la solidaridad de obligaciones del derecho civil, organizando y diferenciando las conceptualizaciones referentes a este tema de investigación.

La síntesis de los temas que componen este tema investigativo se basa en la reconstrucción de los aspectos generales y esenciales relacionados con el mismo, permitiendo brindar mayor comprensión, analizando y sintetizando los casos atípicos que influyen en la determinación de la responsabilidad laboral de los empleadores privados.

### **Método Deductivo**

Este método contribuyó a la profundización de las particularidades de solidaridad de la responsabilidad de los empleadores en el sector privado mediante la recaudación de conocimientos científicos en el ámbito jurídico específicamente en materia laboral, así como en la norma supletoria concluyendo de forma verificable del problema de investigación expuesto, esto es si existe trasgresión al derecho a la tutela judicial efectiva del trabajador del sector privado.

Se profundizaron en los principios rectores en materia laboral que esclarecieron si el espíritu protector de las normas laborales en favor de los trabajadores privados en caso de que se presentara una contradicción en la normativa interna ecuatoriana. Además, se buscó profundizar en los temas anteriormente descritos con la finalidad de brindar mayor comprensión a la problemática jurídica planteada.

A partir de la obtención de conocimientos de las teorías, leyes, conceptualizaciones, principios y fundamentos dogmáticos que aportaron fundamentos teóricos relacionados con la solidaridad de las obligaciones laborales de los empleadores del ámbito privado, contribuyendo a dilucidar aspectos coyunturales relacionados con el problema de investigación planteado.

### **Técnica de investigación**

La presente investigación adoptó un enfoque cualitativo, cuyo fin permitió analizar con profundidad una problemática jurídica específica relacionada con la contradicción normativa entre el Código del Trabajo y el Código Civil del Ecuador, respecto a la responsabilidad solidaria de los empleadores en el sector privado. Por otro lado, la investigación permitió una interpretación comprensiva de los fenómenos jurídicos, facilitando el estudio de normas, principios, doctrina y jurisprudencia. En función del enfoque cualitativo de este trabajo de investigación, se emplearon principalmente dos técnicas: la técnica documental y la técnica de entrevista.

La técnica documental consistió en la recopilación, análisis e interpretación de fuentes jurídicas normativas, doctrinarias y jurisprudenciales pertinentes al objeto de estudio. Esta técnica de fichaje normativo permitió sistematizar y contrastar el contenido de artículos que fueron la base de esta investigación, como son el 36 y el 41 del Código del Trabajo y el 2055 del Código Civil ecuatoriano. Además, permitió sustentar de manera doctrinal y jurisprudencial la idea a defender respecto a la afectación al derecho a la tutela judicial efectiva. Dentro de la técnica de documentación también se encontró el fichaje bibliográfico, realizado en base a las citas textuales extraídas de textos especializados.

Se empleó la técnica de entrevista como instrumento que permitió obtener información personalizada y directa. Estas entrevistas cualitativas se enfocaron en recolectar opiniones, interpretaciones y criterios jurídicos de jueces especializados en materia laboral del Complejo judicial de Florida Norte, con el fin de enriquecer el análisis normativo como doctrinario. Esta técnica permitió explorar aspectos subjetivos, tales como la percepción de estos operadores jurídicos frente a la aplicación de la normativa en la sustanciación de las causas.

### **3.3. Tratamiento de información**

Una vez establecida la población y su muestra, se procedió al levantamiento de la información utilizando la técnica documental como principal herramienta metodológica de esta investigación, ya que se centró en la recopilación, análisis e interpretación de fuentes jurídicas incluyendo normativa, doctrina y jurisprudencia. Por último, la entrevista facilitó un tratamiento de datos oportuno. Las entrevistas se llevaron a cabo de manera presencial en el complejo judicial, donde se emplearon dispositivos de grabación de audio para asegurar el correcto almacenamiento de la información relevante. Este método permitió reproducir y analizar de forma reiterada las ideas expresadas por los entrevistados. Gracias a esta revisión constante, se logró clasificar y extraer el contenido sustantivo que daba respuesta a cada interrogante del estudio.

### 3.4. Operacionalización de variables

**TABLA 5:  
OPERACIONALIZACIÓN**

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES					
Variables	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica
Dependiente       Responsabilidad Solidaria	Institución jurídica del derecho laboral que establece una garantía de protección para el trabajador, mediante la cual dos o más sujetos, sean personas naturales o jurídicas, considerados como empleadores o vinculados a la relación laboral, responden por el cumplimiento total de las obligaciones laborales, sin que el trabajador deba demandar a cada uno por su cuota parte.	Fundamentación Normativa	Regulación en el Código del Trabajo (Arts. 36 y 41).	Estudio dogmático de la responsabilidad solidaria de los empleadores en el sector privado- Marco Teórico	Ficha Bibliográfica y normativa
			Contradicción normativa con el Código Civil (Art. 2055).	¿La referida contradicción normativa establecida en el Código Civil y el Código de Trabajo en el ejercicio de sus funciones ha generado algún tipo de tensión o incertidumbre?	Guía de entrevista
		Interpretación y Aplicación Judicial	Aplicación del principio pro operario.	Relevancia de los principios laborales en la protección de los trabajadores - Marco teórico	Guía bibliográfica y normativa
			Criterios jurisprudenciales sobre la solidaridad patronal.	¿Qué criterios jurídicos debería priorizar un juez para resolver un conflicto en el que el mandatario pretende ampararse en la responsabilidad patronal individual establecida en el Código Civil, mientras que el trabajador invoca la responsabilidad solidaria prevista en el Código del Trabajo?	Guía de entrevista
		Efectividad del Derecho al trabajo laborales en la protección de los trabajadores	Tutela judicial efectiva del trabajador.	¿De qué forma la contradicción legal existente entre el Código de Trabajo y el Código Civil impacta el derecho a la tutela judicial efectiva de los trabajadores al momento de reclamar sus acreencias laborales?	Entrevista a jueces de la ciudad de Guayaquil
			Mecanismos de elusión de la responsabilidad	El derecho fundamental a la tutela judicial efectiva de los derechos de los trabajadores en el sector privado- Marco Teórico	Ficha Bibliográfica

Independiente	El empleador puede ser una persona natural o jurídica, su papel se configura cuando recibe la prestación de un servicio o la ejecución de una obra bajo una relación de dependencia. Es por ello que son empleadores quienes actúan como dueños, socios o coparticipes en una empresa	Relaciones laborales en el sector privado	Relación contractual	Implicaciones jurídicas del contrato de trabajo - Marco teórico	Ficha bibliográfica	
			Obligaciones patronales	¿La referida contradicción normativa establecida en el Código Civil y el Código de Trabajo en el ejercicio de sus funciones ha generado algún tipo de tensión o incertidumbre? -Entrevista	Guía de entrevista	
			Régimen laboral en el sector privado	Relación jurídica en el régimen laboral del sector privado- Marco Teórico	Ficha bibliográfica	
		Sector privado	Prácticas contractuales civiles	Uso de contratos de naturaleza civil.	Nociones generales del contrato de mandato -Marco teórico	Ficha bibliográfica
				Obligaciones patronales	Obligaciones típicas y derivadas del mandatario- Marco Teórico	Ficha bibliográfica
				Relación contractual	¿Ante esta problemática considera usted que los derechos laborales de los trabajadores del sector privado se encuentran eficientemente tutelados?	Ficha bibliográfica

Elaborado por: Estefanía López y Gema Zambrano

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultado

##### 4.1.1 Análisis de entrevistas dirigida a jueces especializados en materia laboral de la provincia de Guayas, ciudad Guayaquil

**Nombre del entrevistado:** Ab. Edis Ulberto Oseguera Villamar

**Fecha de entrevista:** 1 de octubre de 2025

**Lugar de la entrevista:** Complejo Judicial Florida Norte, Guayaquil

**Pregunta #1** ¿En qué medida la aplicación del artículo 2055 del Código Civil que establece la responsabilidad patronal individual de los mandatarios puede limitar el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva de los trabajadores del sector privado en relación con lo dispuesto en el Código de Trabajo sobre la responsabilidad solidaria de los empleadores?

El entrevistado sostiene que el artículo 36 y 41 del Código de Trabajo determina la responsabilidad que tienen los empleadores en el sector privado, configurándose el Código Civil como una normativa de carácter supletorio, en función de esto el entrevistado manifiesta solo lo que no se encuentra regulado en el Código de trabajo puede asistirse con lo que determine el Código civil, en función de esto afirma que lo fundamental es lo que establece el Código de Trabajo como normativa sustantiva y que este determina la responsabilidad solidaria que tienen los empleadores del sector privado, en virtud de esto los administradores de justicia deben tener en cuenta esto en la sustanciación de las causas en materia laboral.

**Pregunta #2** ¿La referida contradicción normativa establecida en el Código Civil y el Código de Trabajo en el ejercicio de sus funciones ha generado algún tipo de tensión o incertidumbre?

El entrevistado manifiesta en relación a esta interrogante que no considera que pueda generarse algún tipo de incertidumbre y que con frecuencia sustancia causas en las que el trabajador se acoge a la figura de la responsabilidad solidaria, refiriéndose en este aspecto que el trabajador no necesita demostrar que tiene un contrato de trabajo con el mandante, en razón de que el Código de trabajo norma la responsabilidad solidaria, en este sentido el entrevistado manifiesta que basta que el trabajador identifique quien le dio la orden para trabajar para que puede ejercer sus derechos laborales mediante vía judicial.

**Pregunta #3** ¿Qué criterios jurídicos debería priorizar un juez para resolver un conflicto en el que el mandatario pretende ampararse en la responsabilidad patronal individual establecida en el Código Civil, mientras que el trabajador invoca la responsabilidad solidaria prevista en el Código del Trabajo?

Indica que, conforme lo establecen el Código de Trabajo y la Constitución de la República del Ecuador, debe priorizarse el derecho del trabajador. En este sentido, aunque la parte demandada pueda presentar diversos argumentos, lo fundamental es garantizar al trabajador lo que disponen la carta fundamental y el Código de Trabajo, ya que los derechos de los trabajadores a nivel constitucional tienen carácter prioritario, constituyéndose en la función del administrador de justicia velar por que no se vulneren estos derechos.

**Pregunta #4** ¿Ante esta problemática, considera usted que los derechos laborales de los trabajadores del sector privado se encuentran eficientemente tutelados?

El entrevistado expone que la norma suprema del Estado garantiza el derecho al trabajo, brindando protección judicial a los trabajadores y que si existe algún tipo de contradicción entre la normas, los administradores de justicia deben priorizar los establecido en los articulados 325 y 326 de la carta política ecuatoriana que establece el derecho que toda persona a trabajar en un ambiente de trabajo seguro y saludable, así como la jerarquización de las norma establecida en el artículo 424 de la norma suprema que establece la supremacía de la Constitución, las leyes orgánica y ordinarias, así como también es importante en la sustanciación de este tipo de causas los principios básicos que todo funcionario judicial o administrativo debe de tener en cuenta para garantizar los derechos de los trabajadores.

#### **4.1.2 Análisis de entrevista dirigida a jueces especializados en materia laboral de la provincia de Guayas, ciudad Guayaquil**

**Nombre del entrevistado:** Ab. Luis Alberto Ollague González

**Fecha de entrevista:** 1 de octubre de 2025

**Lugar de la entrevista:** Complejo Judicial Florida Norte, Guayaquil

**Pregunta #1** ¿En qué medida la aplicación del artículo 2055 del Código Civil que establece la responsabilidad patronal individual de los mandatarios puede limitar el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva de los trabajadores del sector privado en relación con lo dispuesto en el Código de Trabajo sobre la responsabilidad solidaria de los empleadores?

El entrevistado precisa que en función a esta interrogante se debe separar por una parte la responsabilidad del mandante, y por otra la responsabilidad de los mandatarios, indicando que en casos de concurrencia de contratos de mandato no aplica la responsabilidad solidaria; además, considera que los articulados del Código de Trabajo y Código Civil no se contraponen ni limitan de alguna forma el derecho constitucional a la tutela judicial efectiva de los derechos laborales ya que el trabajador puede compeler al mandatario para el cumplimiento de sus haberes laborales en caso de que este lo contrate a nombre propio.

**Pregunta #2** ¿La referida contradicción normativa establecida en el Código Civil y el Código de Trabajo en el ejercicio de sus funciones ha generado algún tipo de tensión o incertidumbre?

El entrevistado argumenta que el trabajador debe demostrar que existe responsabilidad solidaria entre los empleadores y que en caso de concurrencia de un contrato de mandato para que los empleadores puedan alegar que no existe responsabilidad solidaria deben probar que el mandatario ha contratado al trabajador en función de los deberes delegados por el mandante en el contrato de mandato. El entrevistado concluye que no se genera ningún tipo de incertidumbre, ya que las partes, en caso de existir un contrato de mandato, deben probar la existencia de este para poder alegar que no existe responsabilidad solidaria.

**Pregunta #3** ¿Qué criterios jurídicos debería priorizar un juez para resolver un conflicto en el que el mandatario pretende ampararse en la responsabilidad patronal individual

establecida en el Código Civil, mientras que el trabajador invoca la responsabilidad solidaria prevista en el Código del Trabajo?

El entrevistado defendió la idea que en ejercicio de su función de administrador de justicia, considera que quien pretenda beneficiarse de lo establecido en el artículo 2055 del Código Civil que manifiesta la responsabilidad patronal individual del mandatario tiene que demostrar que existe un contrato de mandato y que en función a esto, el juzgador puede valorar excluir la responsabilidad solidaria del mandante, para esto debe tener en consideración al momento de la valoración de la prueba quien realizó los pagos de los sueldos mensuales y en caso de existir un contrato de trabajo escrito se debe verificar quienes eran las partes intervinientes.

**Pregunta #4** ¿Ante esta problemática, considera usted que los derechos laborales de los trabajadores del sector privado se encuentran eficientemente tutelados?

El entrevistado señaló que no existe vulneración al derecho a la tutela judicial efectiva de los derechos laborales de los trabajadores debido a que en caso de que no se logre probar la responsabilidad solidaria de los empleadores en situaciones de concurrencia de un contrato de mandato y en consecuencia a esto el juzgador declare sin lugar la demanda, el trabajador puede compeler a cualquiera de los dos presentando nuevamente la demanda para exigir el cumplimiento de sus haberes laborales.

#### **4.2. Verificación de la idea a defender**

La Constitución de la República del Ecuador garantiza en sus articulados el derecho al trabajo sosteniendo como postulado que el trabajo es un derecho social de todos los ciudadanos; en este sentido lo define como una forma de realización personal, por consiguiente, el ordenamiento jurídico ecuatoriano se adapta a lo establecido en norma suprema con la finalidad de que exista cohesión en el marco normativo. Bajo este contexto, el Código de Trabajo, como normativa sustantiva y especial en materia laboral se rige por principios que direccionan los articulados que lo componen, mismos que tienen como función garantizar el cumplimiento y ejercicio efectivo de los derechos constitucionales en materia laboral establecidos en la carta fundamental; de acuerdo con estos principios, el Código de Trabajo introduce la figura legal de la responsabilidad solidaria de los empleadores establecida en los artículos 36 y 41 de este cuerpo legal, misma que se inspira

en la solidaridad de las obligaciones en el ámbito civil, con la finalidad de que los trabajadores puedan exigir la tutela judicial efectiva de sus derechos laborales a cualquier empleador que ejerza función de gestión o administración de la empresa.

Uno de los ejes centrales de este trabajo investigativo postula la existencia de la posible vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado, debido a la imposibilidad de declarar la responsabilidad solidaria de los empleadores en caso de concurrencia de un contrato de mandato civil, en función de la contradicción normativa constante en el artículo 41 del código de trabajo y artículo 2055 del código civil. En este aspecto es importante destacar que, luego del estudio dogmático de esta problemática jurídica, para despejar dudas interpretativas en caso de existir antinomias normativas, juega un papel central la jerarquización de las normas establecidas en el artículo 424 de la Carta Política ecuatoriana. Por lo tanto, dentro de la literatura jurídica se sostiene que en casos de contradicciones normativas lo establecido en la normativa sustantiva adquiere relevancia en contraposición a la norma supletoria, en virtud de ello, para resolver este tipo de problemática se debe estudiar los principios rectores de la normativa sustantiva laboral que tiene la función de regir y direccionar el carácter de las normas que en el contexto laboral se caracteriza por ser tuitivo en favor de los derechos laborales de los trabajadores.

Además, dentro del marco teórico de este trabajo investigativo se confirmó el carácter proteccionista del derecho laboral en virtud del principio protector del mismo, lo que se materializa que sus normas prevalecen sobre la normativa supletoria, derogando de forma implícita las disposiciones comunes de estas; esta primacía normativa se fundamenta en el principio pro operario que se encuentra reconocido en el numeral 3 del artículo 326 de la Constitución, mismo que se traduce en la aplicación de la norma más beneficiosa en favor del trabajador. Debe, por consiguiente, la interpretación de las normas laborales orientarse a garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos laborales, evitando que contradicciones normativas generen incertidumbre o vulneren la tutela judicial de los trabajadores.

Otra idea abordada dentro de este trabajo de investigación se trató del derecho a la seguridad jurídica, establecido en el articulado 82 de la norma constitucional que se conceptualiza en

la existencia de normas claras y previsibles para los ciudadanos; en este sentido dentro del estudio dogmático en el marco teórico se concluyó que las contradicciones de carácter normativo generan incertidumbre y afectan la coherencia del ordenamiento jurídico. En consecuencia, obstaculizan la aplicación de la norma más favorable para el trabajador, permitiendo la posibilidad de que los empleadores del sector privado se amparen en alternativas legales para eludir la solidaridad de las obligaciones laborales

En relación con la tutela judicial efectiva garantizada en el artículo 75 de la Constitución de la República, el problema medular que se sostiene dentro de la idea a defender de este trabajo de investigación radica en que la contradicción normativa y de carácter interpretativo podría acarrear una vulneración de este derecho constitucional, ya que los trabajadores enfrentan dificultades para determinar con certeza quién es el responsable solidario de sus obligaciones laborales en caso de concurrencia de un contrato de mandato civil.

En este contexto, a partir de la guía de entrevista realizada a jueces especializados en materia laboral del Complejo Judicial Florida Norte, se logró concluir diferentes líneas de pensamiento de los entrevistados: por una parte, en virtud de lo expuesto por el Juez Edil Ulberto Oseguera Villamar, esta contradicción normativa no debe ser motivo de incertidumbre o duda por parte del administrador de justicia ya que el mismo debe priorizar los derechos de los trabajadores en virtud del carácter protector del derecho laboral mismo que se encuentra garantizado a nivel constitucional, teniendo carácter prioritario conforme lo establece la normativa sustantiva en materia laboral y la carta fundamental.

Por otra parte, a la luz de lo manifestado por Juez Luis Alberto Ollague González, en la entrevista, se concluye, de acuerdo con su criterio, se evidencia una diferencia en la valoración de este tipo de casos, en razón de que el administrador introduce una complejidad para la determinación de la responsabilidad solidaria de los empleadores del sector privado en caso de esta contradicción normativa, afirmando que si bien los derechos laborales se encuentran tutelados, en caso de la existencia de un contrato de mandato no existe responsabilidad solidaria si el mandatario contrató a nombre propio. Manifestando el entrevistado que, si el mandante pretende ampararse en lo establecido en el artículo 2055 del Código Civil, debe demostrar dentro de la causa la existencia de un contrato de mandato. Es

decir, el entrevistado concluye que si se prueba la existencia de un contrato de mandato y se declara sin lugar la demanda por falta de legitimación pasiva, el trabajador puede presentar nuevamente la demanda contra el mandatario, por consiguiente, en estos casos no aplicaría la responsabilidad solidaria, a pesar de lo que establece los artículos 31 y 41 del Código de trabajo.

De acuerdo con lo manifestado, es menester destacar que el hecho de que el trabajador deba presentar o se vea sometido a alargar un proceso judicial impacta en el derecho constitucional a la tutela judicial expedita de los derechos laborales, comprobándose la diferencia de criterio de los administradores de justicia en este tipo de problemática jurídica, la cual se ve sometida a consideración y al ejercicio de la sana crítica de los juzgadores.

## CONCLUSIONES

Concluido el proceso investigativo de este trabajo, a través del análisis normativo y dogmático, así como la recopilación de información referente a las variables de investigación con la utilización de guías de entrevistas, se llega a las siguientes conclusiones:

- Que, se pudo verificar la ambivalencia en diferentes cuerpos legales que conforman el ordenamiento jurídico ecuatoriano, específicamente entre lo establecido en los artículos 36 y 41 del Código de trabajo que regula la responsabilidad solidaria de los empleadores del sector privado, y el artículo 2055 del Código civil que hace referencia a la responsabilidad patronal individual de los mandatarios, divergencia que tiene como efecto una afectación al derecho constitucional a la seguridad jurídica de los trabajadores del sector privado.
- Que, el análisis de las decisiones judiciales ha permitido identificar que, ante esta contradicción normativa, los jueces adoptan criterios variados al resolver sobre la responsabilidad solidaria. En tales circunstancias, la resolución de los casos se apoya en la sana crítica del juzgador, lo que genera disparidad en las interpretaciones y carece de coherencia jurisprudencial dentro del marco legal ecuatoriano.
- Que, el recurso a la sana crítica, en ausencia de una normativa uniforme, compromete el derecho a una tutela judicial efectiva y rápida para los trabajadores del sector privado. Esta situación puede resultar en la negación de la solidaridad patronal en ciertos casos, forzando al trabajador a reiniciar su reclamo, lo cual significa un retroceso en la garantía de protección judicial de los derechos laborales.
- Que, la resolución judicial fundamentada en la sana crítica, frente a contradicciones normativas, puede desnaturalizar el carácter protector del Derecho del Trabajo. Esta práctica contradice el artículo 169 de la Constitución de la República del Ecuador, que establece que el sistema procesal es un medio para alcanzar la justicia, recordando que la interpretación judicial debe siempre favorecer la efectividad de los derechos laborales.

## RECOMENDACIONES

Una vez concluidos el acopio y el análisis relevantes para el presente trabajo investigativo y en virtud de las conclusiones arribadas, se procede a emitir las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda que la Corte Constitucional, a través de una sentencia interpretativa, unifique el criterio jurisprudencial en referencia a la problemática jurídica en la que coexisten el contrato de mandato civil en el artículo Art. 2055 del Código Civil y los contratos laborales. El objetivo es eliminar la disparidad de criterios entre los administradores de justicia y garantizar la determinación de la responsabilidad solidaria de las obligaciones patronales en el sector privado.
- Se sugiere que la técnica exegética jurídica aplicada por los administradores de justicia priorice los criterios y principios que revisten el derecho laboral, el cual se configura a partir de su carácter protector y tuitivo en favor de los derechos de los trabajadores. En la sustanciación y resolución de las causas, es menester que se priorice la normativa sustantiva sobre la responsabilidad solidaria para evitar la transgresión del carácter tuitivo del derecho laboral.
- Es pertinente que los operadores de justicia consideren la primacía de lo establecido en el artículo 424 de la Carta Política ecuatoriana en relación con la jerarquización de las normas. Esto implica que se debe aplicar de forma prioritaria lo que establece el Código de Trabajo como normativa sustantiva en materia laboral en caso de antinomias entre diferentes cuerpos legales.
- Se debe buscar la tutela eficiente y expedita de los derechos laborales. Se recomienda a los servidores judiciales evitar que la resolución basada en la sana crítica genere incertidumbre o vulnere la tutela judicial, previniendo así la probabilidad de que no se determine la solidaridad y el trabajador deba presentar nuevamente el acto de proposición de demanda, lo cual alarga el proceso judicial

## REFERENCIA

- Ambroise Colin, H. C. (2002). Derecho Civil: Contratos (Vol. 2). Ciudad de México, México: Editorial Jurídica Universitaria S.A.
- Arrobo, J. (2023). Análisis del IUS VARIANDI en Ecuador: Los retos del Código del Trabajo. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 52. Obtenido de <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/570/566>
- Cabanellas, G. (1993). Diccionario Jurídico Elemental. México : EDITORIAL HELIASTA S.R.L. Obtenido de <https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2015/01/doctrina34261.pdf>
- Cadena, M. (2022). El in dubio pro operario y su correcta aplicación para los administradores de justicia. Pichincha: USFQ LAW REVIEW. doi:<https://doi.org/10.18272/ulr.v9i2.2754>
- Calderón, J. N. (2021). Efectos jurídicos del contrato de mandato y la agencia oficiosa, en la. Riobamba: Universidad Nacional De Chimborazo.
- Calvas, A. P. (2022). El derecho a la seguridad jurídica y principio de irretroactividad de las normas. Quito. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9001/1/T3938-MDC-Villacis-El%20derecho.pdf>
- Castillo, C. (2015). Guía Metodológica de Proyecto de Investigación. Santa Elena. Obtenido de <https://incyt.upse.edu.ec/libros/index.php/upse/catalog/view/47/24/172-1>
- Congreso Nacional. (2005). Código Civil. Ecuador: Ediciones Legales. Obtenido de [https://0410q0mg3-y-https-www-cepweb-com-ec.dossierp.museknowledge.com/AppWeb/doc\\_legislacion.php?cod=OTM4dTEwOTA~&SearchQry=codigo+civil&SearchType=F&SearchArea=LV](https://0410q0mg3-y-https-www-cepweb-com-ec.dossierp.museknowledge.com/AppWeb/doc_legislacion.php?cod=OTM4dTEwOTA~&SearchQry=codigo+civil&SearchType=F&SearchArea=LV)
- Congreso Nacional. (2005). Código del trabajo. Ecuador: Lexis Finder. Obtenido de [https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal\\_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf)
- Contreras, S. G. (2020). Fundamentos del derecho laboral. Santiago de Chile: DER EDICIONES.
- Escobar, F. A. (1997). Teoría y práctica de los juicios individuales de trabajo. ARTE ESPAÑOL.
- Escobar, S. G. (2014). Legislación Laboral: Teoría y práctica. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Espinoza, Y. O. (2012). La función supletoria de las normas de Derecho Civil. Revista Chilena De Derecho Y Ciencia Política, III, 99. doi:10.7770/RCHDYCP-V3N2-ART360

- Fuentes, C. B. (2014). Manual de Derecho Laboral: El contrato individual de trabajo. Quito, Ecuador: Editorial Jurídica del Ecuador.
- García, V. (2021). Apuntes conceptuales para la identificación de conflictos normativos entre normas . Scielo. doi:<https://doi.org/10.22201/ijj.24487937e.2021.15.16126>
- Grisolia, J. (2015). Manual de Derecho Laboral. Buenos Aires: Abeledo Perrot. Obtenido de [https://www.academia.edu/39486829/Manual\\_de\\_Derecho\\_Laboral\\_2015\\_Grisolia?nav\\_from=16b28e40-d123-4211-aa3e-d4c76399caa7](https://www.academia.edu/39486829/Manual_de_Derecho_Laboral_2015_Grisolia?nav_from=16b28e40-d123-4211-aa3e-d4c76399caa7)
- GUZMAN, P. A. (2012). HISTORIA DEL DERECHO LABORAL. Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia. Obtenido de [http://www.revistasbolivianas.ciencia.bo/scielo.php?pid=S2071-081X2012000100007&script=sci\\_arttext&tlng=es](http://www.revistasbolivianas.ciencia.bo/scielo.php?pid=S2071-081X2012000100007&script=sci_arttext&tlng=es)
- Holguín, J. L. (2008). Manual Elemental de Derecho Civil del Ecuador (Vol. VIII). Quito.
- Lasarte, C. (2017). Principios de derecho civil. Madrid: Ediciones Jurídicas y sociales S.A.
- Margelí, A. C. (2021). El contrato de mandato: del Derecho romano al Derecho actual. Zaragoza: Universidad de Zaragoza. Obtenido de <https://zaguan.unizar.es/record/110330/files/TAZ-TFG-2021-3026.pdf>
- Minervini, G. (2023). El mandato. La comisión. El contrato de comisión de transporte. Santiago de Chile: Ediciones Jurídicas Olejnik.
- Morocho, R. S. (2022). Principio de buena fe en la relación jurídico contractual en el Ecuador. Dialnet. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9632811.pdf>
- Neves, J. (2007). Introducción al Derecho Laboral. Lima: Fondo Editorial de la Universidad Católica del Perú. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=8ivDX9jUUhwC&oi=fnd&pg=PA9&dq=derecho+laboral&ots=8oO0BWlkBW&sig=Oz8XVzRaWsJ-oh4Y14pG16xXaXA#v=onepage&q=derecho%20laboral&f=false>
- Palomeque, M. (2022). Derecho De Trabajo. Madrid : Centro de Estudio Ramón Areces, S.A. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=KNh9EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA7&dq=libro+de+derecho+laboral&ots=8bHnM3fM-x&sig=nTA5pMBHmGif0X88huHck-dDA4s#v=onepage&q=libro%20de%20derecho%20laboral&f=false>
- Peña, R. E. (2012). Teoría general del derecho. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- Pérez, B. (1983). Derecho del trabajo. Buenos Aires : Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma. Obtenido de [https://www.academia.edu/34926658/Benito\\_Perez\\_Derecho\\_del\\_Trabajo\\_pdf?nav\\_from=fad96354-b344-43e5-884e-ff77d5a46d4c](https://www.academia.edu/34926658/Benito_Perez_Derecho_del_Trabajo_pdf?nav_from=fad96354-b344-43e5-884e-ff77d5a46d4c)

- Pisani, B. (22 de noviembre de 2021). La tutela judicial efectiva en clave de derechos humanos, el control de convencionalidad de algunos criterios de la SC-TSJ relacionados con la tutela judicial efectiva. Revista de la Facultad de Derecho N° 75., 232. Obtenido de <https://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/index.php/rfderecho/article/download/5686/4992/19369>
- Reyes, L. (2012). Derecho Laboral. Estado de México: Red Tercer Milenio. Obtenido de [https://www.academia.edu/51139270/LIBRO\\_24\\_Derecho\\_laboral?nav\\_from=175817b6-ee5f-45ab-862a-51d8b34738be](https://www.academia.edu/51139270/LIBRO_24_Derecho_laboral?nav_from=175817b6-ee5f-45ab-862a-51d8b34738be)
- Rodríguez, A. P. (2015). Los Principio del Derecho del Derecho del Trabajo. Fundación de Cultura Universitaria. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/679873796/Plamerico-Los-Principios-del-Derecho-del-Trabajo>
- Romero, e. a. (1 de noviembre de 2021). Responsabilidad solidaria en el derecho al trabajo en el Ecuador. Instituto Tecnológico Superior Jubones, IV, 684. Obtenido de <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/178/467>
- Sánchez, A. (2013). Diccionario de Derecho Laboral . México : Oxford University Press (OUP). Obtenido de [https://www.academia.edu/45007973/Diccionario\\_de\\_Derecho\\_laboral](https://www.academia.edu/45007973/Diccionario_de_Derecho_laboral)
- SENTENCIA N.º 198-12-SEP-CC, 0666-09-EP (Juez constitucional sustanciador 08 de Mayo de 2012). Obtenido de [https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/eyJjYXJwZXRhIjoiYWxmcmVzY28iLCJ1dWlkIjoiZjY5NmEyZTYtMWRjMi00ODY1LTg0OWUtNzQzMTY1ZWYwMTJjLnBkZiJ9](https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoiYWxmcmVzY28iLCJ1dWlkIjoiZjY5NmEyZTYtMWRjMi00ODY1LTg0OWUtNzQzMTY1ZWYwMTJjLnBkZiJ9)
- SENTENCIA N.º 198-12-SEP-CC, 0666-09-EP (Juez constitucional sustanciador 08 de Mayo de 2012). Obtenido de [https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/eyJjYXJwZXRhIjoiYWxmcmVzY28iLCJ1dWlkIjoiZjY5NmEyZTYtMWRjMi00ODY1LTg0OWUtNzQzMTY1ZWYwMTJjLnBkZiJ9](https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoiYWxmcmVzY28iLCJ1dWlkIjoiZjY5NmEyZTYtMWRjMi00ODY1LTg0OWUtNzQzMTY1ZWYwMTJjLnBkZiJ9)
- Trujillo, G. A. (2024). Evolución De Los Derechos Laborales Y Sindicales En Ecuador. Quito: Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS.

## BIBLIOGRAFÍA

- Ambroise Colin, H. C. (2002). Derecho Civil: Contratos (Vol. 2). Ciudad de México, México: Editorial Jurídica Universitaria S.A.
- Arrobo, J. (2023). Análisis del IUS VARIANDI en Ecuador: Los retos del Código del Trabajo. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 52. Obtenido de <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/570/566>
- Cabanellas, G. (1993). Diccionario Jurídico Elemental. México : EDITORIAL HELIESTA S.R.L. Obtenido de <https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2015/01/doctrina34261.pdf>
- Cadena, M. (2022). El in dubio pro operario y su correcta aplicación para los administradores de justicia. Pichincha: USFQ LAW REVIEW. doi:<https://doi.org/10.18272/ulr.v9i2.2754>
- Calderón, J. N. (2021). Efectos jurídicos del contrato de mandato y la agencia oficiosa, en la. Riobamba: UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO.
- Calvas, A. P. (2022). El derecho a la seguridad jurídica y principio de irretroactividad de las normas. Quito. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9001/1/T3938-MDC-Villacis-El%20derecho.pdf>
- Castillo, C. (2015). Guía Metodológica de Proyecto de Investigación. Santa Elena. Obtenido de <https://incyt.upse.edu.ec/libros/index.php/upse/catalog/view/47/24/172-1>
- Congreso Nacional. (2005). Código Civil. Ecuador: Ediciones Legales. Obtenido de [https://0410q0mg3-y-https-www-cepweb-com-ec.dossierp.museknowledge.com/AppWeb/doc\\_legislacion.php?cod=OTM4dTEwOTA~&SearchQry=codigo+civil&SearchType=F&SearchArea=LV](https://0410q0mg3-y-https-www-cepweb-com-ec.dossierp.museknowledge.com/AppWeb/doc_legislacion.php?cod=OTM4dTEwOTA~&SearchQry=codigo+civil&SearchType=F&SearchArea=LV)
- Congreso Nacional. (2005). Código del trabajo. Ecuador: Lexis Finder. Obtenido de [https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal\\_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf](https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf)
- Contreras, S. G. (2020). Fundamentos del derecho laboral. Santiago de Chile: DER EDICIONES.
- Escobar, F. A. (1997). Teoría y práctica de los juicios individuales de trabajo. ARTE ESPAÑOL.
- Escobar, S. G. (2014). Legislación Laboral: Teoría y práctica. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Espinoza, Y. O. (2012). La función supletoria de las normas de Derecho Civil. REVISTA CHILENA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA, III, 99. doi:10.7770/RCHDYCP-V3N2-ART360
- Fuentes, C. B. (2014). Manual de Derecho Laboral: El contrato individual de trabajo. Quito, Ecuador: Editorial Jurídica del Ecuador.

- García, V. (2021). Apuntes conceptuales para la identificación de conflictos normativos entre normas . Scielo. doi:<https://doi.org/10.22201/ijj.24487937e.2021.15.16126>
- Grisolia, J. (2015). Manual de Derecho Laboral. Buenos Aires: Abeledo Perrot. Obtenido de [https://www.academia.edu/39486829/Manual\\_de\\_Derecho\\_Laboral\\_2015\\_Grisolia?nav\\_from=16b28e40-d123-4211-aa3e-d4c76399caa7](https://www.academia.edu/39486829/Manual_de_Derecho_Laboral_2015_Grisolia?nav_from=16b28e40-d123-4211-aa3e-d4c76399caa7)
- GUZMAN, P. A. (2012). HISTORIA DEL DERECHO LABORAL. Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia. Obtenido de [http://www.revistasbolivianas.ciencia.bo/scielo.php?pid=S2071-081X2012000100007&script=sci\\_arttext&tlng=es](http://www.revistasbolivianas.ciencia.bo/scielo.php?pid=S2071-081X2012000100007&script=sci_arttext&tlng=es)
- Holguín, J. L. (2008). Manual Elemental de Derecho Civil del Ecuador (Vol. VIII). Quito.
- Lasarte, C. (2017). Principios de derecho civil. Madrid: Ediciones Jurídicas y sociales S.A.
- Margelí, A. C. (2021). El contrato de mandato: del Derecho romano al Derecho actual. Zaragoza: Universidad de Zaragoza. Obtenido de <https://zaguan.unizar.es/record/110330/files/TAZ-TFG-2021-3026.pdf>
- Minervini, G. (2023). El mandato. La comisión. El contrato de comisión de transporte. Santiago de Chile: Ediciones Jurídicas Olejnik.
- Morocho, R. S. (2022). Principio de buena fe en la relación jurídico contractual en el Ecuador. Dialnet. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9632811.pdf>
- Neves, J. (2007). Introducción al Derecho Laboral. Lima: Fondo Editorial de la Universidad Católica del Perú. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=8ivDX9jUUhwC&oi=fnd&pg=PA9&dq=derecho+laboral&ots=8oO0BWlkBW&sig=Oz8XVzRaWsJ-oh4Y14pG16xXaXA#v=onepage&q=derecho%20laboral&f=false>
- Palomeque, M. (2022). DERECHO DE TRABAJO. Madrid : Centro de Estudio Ramón Areces, S.A. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=KNh9EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA7&dq=libro+de+derecho+laboral&ots=8bHnM3fM-x&sig=nTA5pMBHmGif0X88huHck-dDA4s#v=onepage&q=libro%20de%20derecho%20laboral&f=false>
- Peña, R. E. (2012). Teoría general del derecho. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- Pérez, B. (1983). Derecho del trabajo. Buenos Aires : Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma. Obtenido de [https://www.academia.edu/34926658/Benito\\_Perez\\_Derecho\\_del\\_Trabajo\\_pdf?nav\\_from=fad96354-b344-43e5-884e-ff77d5a46d4c](https://www.academia.edu/34926658/Benito_Perez_Derecho_del_Trabajo_pdf?nav_from=fad96354-b344-43e5-884e-ff77d5a46d4c)
- Pisani, B. (22 de noviembre de 2021). La tutela judicial efectiva en clave de derechos humanos, el control de convencionalidad de algunos criterios de la SC-TSJ relacionados con la tutela judicial efectiva. Revista de la Facultad de Derecho N° 75., 232. Obtenido de 82

<https://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/index.php/rfderecho/article/download/5686/4992/19369>

Reyes, L. (2012). Derecho Laboral. Estado de México: Red Tercer Milenio. Obtenido de [https://www.academia.edu/51139270/LIBRO\\_24\\_Derecho\\_laboral?nav\\_from=175817b6-ee5f-45ab-862a-51d8b34738be](https://www.academia.edu/51139270/LIBRO_24_Derecho_laboral?nav_from=175817b6-ee5f-45ab-862a-51d8b34738be)

Rodríguez, A. P. (2015). Los Principio del Derecho del Derecho del Trabajo. Fundación de Cultura Universitaria. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/679873796/Pl-Americo-Los-Principios-del-Derecho-del-Trabajo>

Romero, e. a. (1 de noviembre de 2021). Responsabilidad solidaria en el derecho al trabajo en el Ecuador. Instituto Tecnológico Superior Jubones, IV, 684. Obtenido de <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/178/467>

Sánchez, A. (2013). Diccionario de Derecho Laboral . México : Oxford University Press (OUP). Obtenido de [https://www.academia.edu/45007973/Diccionario\\_de\\_Derecho\\_laboral](https://www.academia.edu/45007973/Diccionario_de_Derecho_laboral)

SENTENCIA N.º 198-12-SEP-CC, 0666-09-EP (Juez constitucional sustanciador 08 de Mayo de 2012). Obtenido de [https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/eyJjYXJwZXRhIjoiYWxmcmVzY28iLCJ1dWlkIjoiZjY5NmEyZTYtMWRjMi00ODY1LTg0OWUtNzQzMTY1ZWYwMTJjLnBkZiJ9](https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoiYWxmcmVzY28iLCJ1dWlkIjoiZjY5NmEyZTYtMWRjMi00ODY1LTg0OWUtNzQzMTY1ZWYwMTJjLnBkZiJ9)

SENTENCIA N.º 198-12-SEP-CC, 0666-09-EP (Juez constitucional sustanciador 08 de Mayo de 2012). Obtenido de [https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10\\_DWL\\_FL/eyJjYXJwZXRhIjoiYWxmcmVzY28iLCJ1dWlkIjoiZjY5NmEyZTYtMWRjMi00ODY1LTg0OWUtNzQzMTY1ZWYwMTJjLnBkZiJ9](https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoiYWxmcmVzY28iLCJ1dWlkIjoiZjY5NmEyZTYtMWRjMi00ODY1LTg0OWUtNzQzMTY1ZWYwMTJjLnBkZiJ9)

Trujillo, G. A. (2024). Evolución De Los Derechos Laborales Y Sindicales En Ecuador. Quito: Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS.

## ANEXOS

### Anexo 1: Evidencia fotográfica



**Gráfico 2: Entrevista, Juez especializado en materia laboral, Ab. Edis Oseguera Villamar**



**Gráfico 3: Entrevista, Juez especializado en materia laboral, Ab. Luis Alberto Ollague González**

## **Anexo 2: Guía de entrevistas**

### **GUÍA DE ENTREVISTA APLICADO A JUECES ESPECIALIZADOS EN MATERIA LABORAL DE LA PROVINCIA DE GUAYAS, CIUDAD GUAYAQUIL**

**OBJETIVO:** Valorar la opinión de un juez especializado en materia laboral sobre la eficacia y alcance de la responsabilidad solidaria de los empleadores en la protección de los derechos de los trabajadores del sector privado.

1.- ¿En qué medida la aplicación del artículo 2055 del Código Civil que establece la responsabilidad patronal individual de los mandatarios puede limitar el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva de los trabajadores del sector privado en relación con lo dispuesto en el Código de Trabajo o sobre la responsabilidad solidaria de los empleadores?

2.- ¿La referida contradicción normativa establecida en el Código Civil y el Código de Trabajo en el ejercicio de sus funciones ha generado algún tipo de tensión o incertidumbre?

3.- ¿Qué criterios jurídicos debería priorizar un juez para resolver un conflicto en el que el mandatario pretende ampararse en la responsabilidad patronal individual establecida en el Código Civil, mientras que el trabajador invoca la responsabilidad solidaria prevista en el Código del Trabajo?

4.- ¿Ante esta problemática considera usted que los derechos laborales de los trabajadores del sector privado se encuentran eficientemente tutelados?