



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CUENCA

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

**TÍTULO**

**LA CONTRADICCIÓN NORMATIVA EN EL ECUADOR  
FRENTE A LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE  
SOCIOS Y ADMINISTRADORES EN LITIGIOS  
LABORALES**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE ABOGADA**

**AUTORA: EVELYN PATRICIA SARMIENTO ROMÁN**

**DIRECTOR: DR. WASHINGTON ANDRÉS SÁNCHEZ URGILÉS**

**CUENCA – ECUADOR**

**AÑO 2024**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

**UNIDAD ACADÉMICA CIENCIAS SOCIALES**

**CARRERA DE DERECHO**

**TÍTULO**

**LA CONTRADICCIÓN NORMATIVA EN EL ECUADOR FRENTE  
A LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE SOCIOS Y  
ADMINISTRADORES EN LITIGIOS LABORALES**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE ABOGADA**

**AUTORA: EVELYN PATRICIA SARMIENTO ROMÁN**

**DIRECTOR: DR. WASHINGTON ANDRÉS SÁNCHEZ URGILÉS**

**CUENCA – ECUADOR**

**AÑO 2024**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**

**Declaratoria de Autoría y Responsabilidad**

**Evelyn Patricia Sarmiento Román** portador (a) de la cédula de ciudadanía N° **0107161531**. Declaro ser el autor de la obra: “La Contradicción normativa en el Ecuador frente a la Responsabilidad Solidaria de Socios y Administradores en Litigios Laborales”, sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Cuenca, **02 de mayo de 2024**

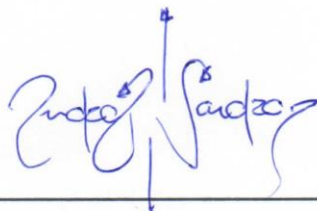
F:  .....

**Evelyn Patricia Sarmiento Román**

**C.I. 0107161531**

**CERTIFICO**

Certifico que el presente Trabajo de Investigación fue desarrollado por Evelyn Patricia Sarmiento Román, con el Tema "La contradicción normativa en el Ecuador frente a la Responsabilidad Solidaria de Socios y Administradores en litigios laborales", bajo mi supervisión.



---

Washington Andrés Sánchez Urgilés

Tutor

### **Dedicatoria**

Quién más que yo, conoce el largo pero enaltecedor camino que transité para llegar a este momento, motivada por ser un ejemplo de ser humano, persona, mujer y profesional, que escogió aquel oficio que resalta mis virtudes y empatiza con las necesidades de esta sociedad. Hoy le entrego este triunfo a la persona en quién me he convertido, esa mujer altiva, empática, responsable, dedicada y luchadora que nunca se cansará de seguir cultivando sus valores, principios y conocimientos.

## Agradecimiento

No podría contabilizar el tiempo que ella me entregó a mí, no podría sumar las noches que me regaló su compañía, ni mucho menos el espacio que compartió conmigo, claro que sí, mi hermana, Paola Tatiana, gracias por todo eso.

El vehículo para llegar aquí, es decir, la dedicación y la responsabilidad me la entregaron ellos, mis padres, Marcelo Patricio y Ligia Nohemí. Me regalaron autonomía y libertad para encontrarme en este momento, sacrificaron su comodidad para heredarme la educación y no puedo hacer menos que devolverles a mí como profesional. Agradecerles por este momento es poco, pues palabras para devolverles lo que siento el día de hoy no existen. Sé cuan orgullosos se sienten de mí. La mejor forma de decirles gracias, es decirles que, *orgullo*, es lo que yo siento por ustedes, porque siendo una simple adolescente, hoy me entregan a la vida como una mejor persona, una mejor mujer y claro está como una profesional del derecho.

Lo largo de esta etapa me ha resultado en un espiral de emociones. En la culminación de mis estudios universitarios me he encontrado con personas que me han impulsado a crecer y creer en mí. Las palabras quedan cortas cuando quiero expresar mi agradecimiento a la persona que día a día con paciencia me guía y me forma como una profesional. La vida me ha brindado la oportunidad de conocer a una persona que ha cosechado tanta sabiduría en su vida y de la cual yo he tenido la fortuna de ser partícipe. Es por ello por lo que, quiero hacer una mención especial a quien considero como mi mentor, Dr. Andrés Sánchez Urgilés, pues de entre tantos profesionales que he conocido en mi camino académico, he tenido la oportunidad de conocer a uno de los mejores, no solo en el ámbito profesional sino por la calidad de persona que es. Debo agradecer por cada enseñanza impartida, cada corrección realizada y cada oportunidad brindada, pues han generado un aporte valioso en mi vida, tanto personal como profesional.

*“El tiempo es una de las cosas más valiosas que tenemos las personas y por el tiempo brindado verá en mí la profesional que aspiro ser al igual que usted”*

## Resumen

Ecuador, al ser un Estado constitucional de derechos y justicia social responde a la necesidad de proteger de forma oportuna y efectiva los derechos reconocidos y consagrados en la Constitución, garantizando una tutela judicial efectiva.

El ámbito laboral ha tenido una especial regulación considerando los antecedentes históricos entre la relación empleador – trabajador, situación que ha llevado a que la clase trabajadora goce de una protección y regulación especial a través de diversos principios y figuras jurídicas, como es el caso de la responsabilidad solidaria siendo ésta una institución eminentemente protectora de los derechos de los trabajadores, la cual responde al espíritu social de la legislación laboral, que por ningún concepto deben ser menoscabados o desconocidos.

En el presente artículo se analiza la contradicción normativa entre el Código de Trabajo y la Ley de Compañías, situación que ha invocado el nacimiento de una antinomia al existir una regulación contradictoria entre las normas citadas respecto a la responsabilidad solidaria.

**Palabras claves:** *Contradicción, responsabilidad, solidaridad, antinomia, favorabilidad.*

### **Abstract**

As a constitutional state of rights and social justice, Ecuador responds to the need to promptly and effectively protect the rights recognized and enshrined in the Constitution, guaranteeing effective judicial protection.

The labor field has special regulations that consider the historical background of the employer-employee relationship. This situation has led to the working class enjoying special protection and regulation through various principles and legal figures. One such example is joint and several liability, an eminently protective institution for workers' rights that responds to the social spirit of the labor legislation, which under no circumstances should be undermined or disregarded.

This article analyzes the normative contradiction between the Labor Code and the Companies Act. This situation has led to the creation of an antinomy due to the existence of a contradictory regulation between the norms mentioned above regarding to joint and several liability.

**Keywords:** *Contradiction, responsibility, solidarity, antinomy, favorability.*

**La contradicción normativa en el Ecuador frente a la responsabilidad solidaria de socios y administradores en litigios laborales**

The normative contradiction in Ecuador regarding the joint liability of partners and administrators in labor disputes

## INTRODUCCIÓN

En materia laboral, la responsabilidad solidaria se ha configurado como una herramienta de protección hacia los trabajadores frente a posibles incumplimientos por parte de sus empleadores. Dicha figura se consagra en el Código de Trabajo y la Ley de Compañías, sin embargo, su regulación ha dado lugar a una contradicción normativa, ya que, cada cuerpo norma citada dispone situaciones contrarias.

Por un lado, el Código de Trabajo referente a la responsabilidad solidaria dispone que el trabajador puede ejercer su derecho no sólo ante la empresa como persona jurídica, sino que puede reclamar el pago de rubros adeudados al representante, socios, accionista, directores, administradores, o cualquier persona que ejerza funciones de dirección o administración, mismos que responderán con sus propios bienes. Por otro lado, con la reforma realizada a la Ley de Compañías en marzo de 2023 se regula la responsabilidad solidaria de los socios, accionistas y administradores eximiéndolos de ser solidariamente responsables con las obligaciones de la empresa, persona jurídica empleadora.

Esta situación nos lleva a examinar esta contraposición normativa, con base a la regla de solución de antinomias, considerando también el principio protector que rige en materia laboral, pues a través de estos principios y métodos podemos establecer cuál es la norma que debe prevalecer, cuando se trate de acciones judiciales acciones judiciales en materia laboral.

### **Método**

De la investigación realizada se utilizó el enfoque cualitativo, enfoque con el cual se recolectó información por medio de referencias bibliográficas, artículos científicos, normativa, doctrina, etc.

## **Resultados**

Establecer un criterio jurídico de aplicación de la responsabilidad solidaria en materia laboral, frente a la contradicción del Código del Trabajo y la Ley de Compañías.

### **La responsabilidad solidaria**

Previo a abordar la definición de la responsabilidad solidaria, consideramos necesario, definir estos dos términos de manera individual. La “responsabilidad” al ser un término abstracto, ha dado lugar a la existencia de varias definiciones.

Según el Diccionario de la Lengua Española, “la responsabilidad, es la deuda, obligación de reparar y satisfacer, por sí o por otra persona, a consecuencia de un delito, de una culpa o de otra causa legal” (Real Academia Española, s.f).

Como se citó en Fernández (2016), según Alf Ross la responsabilidad se la puede conceptualizar bajo dos acepciones: la primera acepción la define en términos sencillos, pues se refiere a la “obligación de rendir cuentas; la segunda acepción se refiere a la responsabilidad de poder ser condenado y ser sujeto de imputación por la norma jurídica” (Fernández, 2016, p.106).

La responsabilidad en el ámbito civil se la define como un deber de indemnizar por un daño causado, existiendo un derecho de crédito a favor del perjudicado y un deber de prestación por parte del responsable (Hernández, 2013, p.3).

De las definiciones citadas, se puede concluir que la responsabilidad nace a partir de un deber designado. Esta responsabilidad engloba deberes concretos que se configuran en una institución jurídica, misma que puede nacer de la Ley o de un contrato, en que las partes de la relación jurídica recíprocamente deben cumplir con estos deberes.

La solidaridad por otro lado, se configura a partir de la pluralidad de acreedores o deudores y de un objeto divisible, pudiendo el acreedor exigir el cumplimiento de la obligación a cualquiera de estos deudores o codeudores.

Para que se configure la solidaridad, se debe tener presente tres elementos esenciales que son:

- a. La pluralidad de acreedores y deudores.** - a partir de este momento se constituye la solidaridad, facilitando al acreedor el cobro del daño o indemnización a cualquiera de los deudores (Romero, 2020).
- b. Unidad de Prestación (Objeto divisible).** - Este elemento se refiere a que, la cosa debida debe ser la misma entre los varios deudores, de modo que el pago efectuado por uno de los deudores a uno de los acreedores extingue la obligación (Romero, 2020).
- c. Disposición expresa de la Ley, del testador o de las partes contratantes.** - La solidaridad no se presume. El ordenamiento jurídico impone la responsabilidad solidaria a aquellos que están obligados por la Ley a responder frente a una obligación (Romero, 2020).

Por todo ello, al unir estos dos términos definimos a la responsabilidad solidaria bajo una esfera de garantía y protección para el acreedor, quién tiene el derecho de exigir a los deudores el cumplimiento de la obligación, aumentando así las probabilidades de que se cumplan, convirtiéndose en un mecanismo de protección para el trabajador frente a posibles incumplimientos por parte del empleador, quien podría estar constituido por varias personas.

En nuestra legislación la responsabilidad solidaria se establece a partir del mandato contenido en el artículo 41 del Código de Trabajo que dispone:

**“Artículo 41.- Responsabilidad solidaria de empleadores.** - Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadores interesados en la misma empresa, como dueños, socios o copartícipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador”. (Código de Trabajo, Asamblea Nacional del Ecuador, 2023, ART 41)

Debe tenerse presente que dicha responsabilidad solidaria no solo se sustenta en el artículo citado, sino que guarda concordancia con el Art. 36 del Código del Trabajo, que dispone:

**“Artículo 36.- Representante 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 ejerzan 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”. (Código de Trabajo, Asamblea Nacional del Ecuador, 2023, ART 36)

A partir de los artículos citados y bajo la esfera del derecho laboral, se determina que, en una acción judicial de carácter laboral, el trabajador puede exigir el cumplimiento de las obligaciones patronales no solo a la empresa, sino al representante legal y a todos quienes gocen de las calidades contenidas en el Art. 36 y 41 del Código de Trabajo.

Incluso, en el Código Orgánico General de Procesos, en el Art. 33 se establece que:

**“Art. 33.- Representación de personas jurídicas en el proceso.**

Cuando la parte sea una persona jurídica, deberá ser representada en el proceso por su representante legal o judicial.

En caso de acciones laborales, estas podrán dirigirse contra de cualquier persona que a nombre de sus principales ejerza funciones de dirección y administración, aún sin

tener poder escrito y suficiente según el derecho común.” (COGEP, Asamblea Nacional del Ecuador, 2024, ART 33)

Sin embargo, la responsabilidad solidaria no solo se encuentra consagrada en el Código de Trabajo y en el COGEP, sino también se encuentra regulada en la Ley de Compañías desde el 15 de marzo de 2023, incorporación normativa que difiere de la normativa laboral, ya que, dicha norma regula la exclusión de los socios, accionistas y administradores de responder ante la obligaciones laborales en las que incurra la empresa o compañía, conforme la siguiente disposición normativa que se cita de la Ley de Compañías:

“Salvo que, en sede judicial, se hubiere desestimado la personalidad jurídica de la compañía el o los socios (*accionistas - administradores*) no serán responsables por las obligaciones laborales, tributarias o de cualquier otra naturaleza en las que incurra la compañía (*de responsabilidad limitada, compañía anónima, sociedad por acciones simplificada*)”. (Ley de Compañías, Asamblea Nacional del Ecuador, 2023).

Esta disposición, se encuentra establecida en los artículos, Art. 92 inciso tercero, Art. 143 inciso tercero, Art. 260 inciso quinto y en la Sección Innumerada, 1. Disposiciones Generales, referente a la limitación de la responsabilidad.

Esta dicotomía de normas, nos lleva a plantearnos la siguiente pregunta:

***¿Qué disposición debe considerar el Juez para resolver el conflicto normativo concerniente a la responsabilidad solidaria en relación a las acciones judiciales en materia laboral?***

Para abordar esta interrogante, consideramos necesario conceptualizar a las compañías, para lo cual nos remitimos al Art. 1 de la Ley de Compañías que las regula:

“**Art. 1.-** Las compañías se constituyen por contrato, entre dos o más personas naturales o jurídicas que unen sus capitales, trabajo o conocimiento para emprender en operaciones mercantiles y participar de sus utilidades, o por acto unilateral, por una sola persona natural o jurídica que destina aportes de capital para emprender en operaciones mercantiles de manera individual y participar de sus utilidades”. (Ley de Compañías, Asamblea Nacional del Ecuador, 2023, ART 1)

De igual manera, la Ley de Compañías en su Art. 17 define a la compañía como:

“**Art. 17.-** La compañía es creada por un acto unilateral o por contrato, que goza de personalidad jurídica propia, y en consecuencia, constituye un sujeto de derecho distinto de sus socios, accionistas y administradores”. (Ley de Compañías, Asamblea Nacional del Ecuador, 2023, ART 17)

De aquello se colige que, la sociedad o compañía, goza de un patrimonio propio e independiente del patrimonio de sus socios o accionistas, situación que protege a la compañía a través de la figura conocida como el velo societario. Esta figura jurídica, nace con el fin de proteger a los socios o accionistas de las responsabilidades de la empresa, ya que, separa el patrimonio y responsabilidad de la compañía con el patrimonio individual de los socios que la conforman (Lascano, 2021).

Dicho de otra forma, por regla general, los socios, accionistas y administradores de una empresa establece que no serán responsables con sus propios bienes, frente a las obligaciones en las que incurra la compañía, ya que, solo respondería ante estas obligaciones, únicamente con las aportaciones realizadas por cada uno de los socios o accionistas, siendo la empresa quien, a través de su representante legal responda ante terceros, con el capital propio de la Compañía. Sin embargo, veremos que no está situación jurídica no constituye una regla absoluta.

Antes de continuar con nuestro análisis, es menester hacer notar la siguiente situación referente a las disposiciones del Código de Trabajo y la Ley de Compañías. Primero, ha quedado señalado que la responsabilidad solidaria se regula en el Art. 41 del Código de Trabajo en concordancia con el Art. 36 siendo ésta norma, la que extiende la responsabilidad a todos quienes ostenten la calidad de director, gerente, administrador, capitanes de barco y en general las personas que a nombre de sus principales ejerzan funciones de dirección y administración.

Es decir, esta norma rompe el esquema del velo societario que hemos determinado en líneas anteriores. Es de anotar que la Ley de Compañías solo regula la situación de los socios y accionistas referente a la responsabilidad solidaria, quedando exentas de la protección (velo societario) las personas que establece el Art. 36 del Código de Trabajo, quienes son solidariamente responsables. Por lo tanto, la controversia se suscita en la contradicción normativa en tanto que el Código de Trabajo determina la responsabilidad solidaria a los socios y accionistas mientras que la Ley de Compañías los exime de dicha responsabilidad, salvo que se desestime la personalidad jurídica de la compañía.

En el Art. 17 de la Ley de Compañías, establece las causas del levantamiento del velo societario, siendo por lo tanto éste la excepción al este principio de separación del patrimonio entre la empresa y sus socios, pues establece que dicho principio no se aplica si se demuestra que la empresa fue utilizada con fines fraudulentos -para evadir obligaciones o prohibiciones legales- o con fines abusivos en perjuicio de terceros (Ley de Compañías, Asamblea Nacional del Ecuador, ART 17).

Si bien existe un procedimiento establecido para la desestimación de la personalidad jurídica de una compañía, siendo solo en esa situación jurídica cuando los socios o accionistas responden con su propio capital, según la Ley de Compañías, norma

contrapuesta al Código del Trabajo, norma en la cual los socios o accionistas responden frente a las obligaciones laborales, sin la necesidad del levantamiento del velo societario, pues el legislador ha creado un fuero con el fin de proteger los derechos de los trabajadores para que no sean vulnerados, entendiéndose por vulneración, a quedar impagos de sus derechos laborales, criterio que se sustenta en que el Derecho Laboral es un Derecho Social, tuitivo, que a través del Art. 41 del Código del Trabajo se regulariza la posibilidad que los empleadores evadan sus responsabilidades patronales.

Ergo, esta responsabilidad limitada que se consagra en la Ley de Compañías, no constituye una regla absoluta en nuestra legislación, ya que, en materia laboral, se establece una excepción mediante la imposición de la responsabilidad solidaria, contemplada en el Art. 41 del Código de Trabajo, que, visto desde la esfera laboral, el trabajador no solo puede ejercer su derecho contra su empleador, persona jurídica, sino también en contra del representante legal, socios, accionistas, condueños o copartícipes tal como establece el Art. 36 y 41 del Código de Trabajo.

Como consecuencia de aquella dicotomía normativa, si la Ley de Compañías establece una responsabilidad limitada para los socios o accionistas de una empresa, y el Código de Trabajo, en cambio dispone que deben responder más allá de las aportaciones individuales realizadas a la empresa *¿qué norma es la que prevalece ante un conflicto de índole laboral?*

Esta contradicción normativa refleja lo complejo que puede llegar a hacer el sistema jurídico, por lo que, previniendo dicha situación, se le ha proporcionado al Juez las herramientas necesarias, principios o reglas de solución de antinomias, a fin de que resuelva estas contraposiciones normativas y no se afecte la tutela judicial efectiva.

Si bien, dentro de un sistema jurídico se aspira que exista una coherencia entre las normas, esto no siempre ocurre, de ahí que surge la antinomia, que definido en palabras de Sánchez (2002) esta figura nace cuando a un mismo hecho se le atribuyen consecuencias jurídicas diferentes entre sí (Sánchez, 2002, citado en Córdova, 2021, p. 324). Cuando nos encontramos frente a un problema de antinomias, estamos frente a un conflicto al conflicto dentro de la cual, la protección de un derecho o más puede afectar a otros derechos de igual jerarquía (Zometa, 2021) tal es el caso de la responsabilidad solidaria, que tiene disposiciones incompatibles entre el Código de Trabajo y la Ley de Compañías, resultando imperativo identificar a través de cuál de los principios de interpretación normativa se pueda resolver este problema jurídico.

Si bien existen diversos principios y métodos de interpretación normativa, cada uno de ellos está orientado a ofrecer una solución específica para cada caso. Por lo tanto, no todos los métodos y principios serán útiles para que el Juez resuelva este conflicto de antinomia, como es el caso de estudio que nos concierne. Por ello, al tener claramente establecido cuál es nuestro objeto de estudio, nos limitaremos a mencionar el principio de la Regla de Solución de Antinomias, principio que consideramos ofrece una vía de solución ante esta contradicción normativa.

### **Reglas de solución de Antinomias**

Encontrándonos dentro de un Estado Constitucional de derechos, conforme lo establece el Art. 1 y 11 de la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional a través del artículo 3 numeral 1, denominado “Métodos y reglas de interpretación constitucional”, establece uno de los principios que direcciona al Juez para resolver casos de contradicción de normativa. Entre esto tenemos,

la norma competente, la jerárquicamente superior, la especial o la posterior (LOGJCC, Asamblea Nacional del Ecuador, 2009, ART 1).

**1. Criterio Jerárquico (*lex superior derogat legi inferiori*).**- Aquello dispone al Juzgador considerar la jerarquía de la norma contenida en el artículo 425 de la Constitución. Éste criterio jerárquico resuelve la antinomia en cuanto que, si la norma jerárquicamente inferior se contradice con la norma superior, se deberá aplicar la norma superior sobre la inferior. Como consecuencia del criterio jerárquico, la norma inferior se convierte en una norma inválida, sin embargo, este hecho no quiere implica que la norma pierde su vigencia, simplemente que no le será aplicada (Viñas, 2013).

**2. Ley posterior (*lex posterior derogat legi priori*).**- Este principio también conocido como cronológico, resuelve el conflicto de antinomia, cuando al tratarse de normas que provienen de un mismo nivel jerárquico y previstas de la misma esfera de competencia, la norma de la fuente anterior en el tiempo se considerará derogada, teniendo solo plena validez la norma posterior (Viñas, 2013).

El Código Civil en su artículo 7 señala este principio cuando dispone que:

**“Art. 7.-** La ley no dispone sino para lo venidero: no tiene efecto retroactivo”. (Código Civil, Asamblea Nacional del Ecuador, 2024, ART 7), haciendo referencia al criterio cronológico, en el cual la norma posterior prevalece sobre la ley anterior. Es pertinente mencionar que este principio resuelve los conflictos diacrónicos entre normas válidas y de igual jerarquía, sin embargo, dicho principio presenta dos limitaciones, siendo:

- a). Ha de predicarse respecto de normas comunes, en otro caso la eficacia derogatoria de la norma posterior puede corregirse mediante la aplicación de la excepción del criterio de especialidad (Viñas, 2013),

b). Solo se puede aplicar respecto a normas homogéneas, es decir, que pertenezcan al mismo ámbito de competencia (Viñas, 2013).

Sobre estas dos limitaciones, se analizará en líneas posteriores

**3. Norma especial sobre la norma general (*lex specialis derogat generali*).**- El criterio de especialidad, surge cuando existe una contradicción entre la norma general y la norma especial, siendo que la norma especial prima sobre la norma general, en tanto que ésta regula y se adapta mejor a la necesidades propias de cada materia en específico (Viñas, 2013).

Para resolver la controversia legislativa y determinar cuál de estos tres criterios resulta idóneo, es necesario establecer que ambos cuerpos normativos, es decir, el Código del Trabajo y la Ley de Compañías, se encuentran jerárquicamente en el mismo nivel.

Partiendo desde esta premisa analizamos el primer criterio:

**Criterio Jerárquico.**- Resulta evidente que no estamos ante un conflicto jerárquico, ya que ambas normas se encuentran en el mismo nivel jerárquico, descartando la aplicación del principio jerárquico.

**Criterio Cronológico.**- En cuanto al criterio cronológico, inicialmente podría considerarse que las disposiciones de la Ley de Compañías referente a la responsabilidad solidaria, derogarían las normas previas contenidas en el Código de Trabajo. No obstante, debemos considerar las limitaciones inherentes a este principio cronológico mencionadas anteriormente, pues para aplicar este principio es necesario sumar las dos limitaciones que hemos expuesto anteriormente, es decir, las normas en controversia deben ser homogéneas (del mismo nivel jerárquico) y además comunes (que regulan el mismo ámbito); si bien las normas en análisis son homogéneas, no son comunes, pues su ámbito de aplicación es

divergente, por tanto, no se posible aplicar este criterio para resolver la antinomia en análisis.

**Criterio de Especialidad.-** Habiendo descartado los dos primeros métodos de resolución de antinomias, y sin que estos nos permitan resolver la contraposición normativa entre Código del Trabajo y Ley de Compañías, nos resta por analizar, el último método de resolución de antinomias, que es el del criterio de especialidad.

Para discernir entre la naturaleza general y específica de cada norma, primero establezcamos las características de ellas.

Las normas de carácter general marcan directrices de forma genérica, sin considerar, los factores particulares que caracterizan a cada sector, como, por ejemplo, la actividad económica. En cambio, una norma de carácter especial, se fundamenta en la posibilidad de que ciertos grupos que gozan de una protección particular dentro de las garantías constitucionales, como la clase trabajadora, no se rijan por el patrón general, sino que se legitime su regulación específica, ya que, esta regulación se adapta de mejor manera a sus necesidades, asegurando un tratamiento singular y apropiado.

Ante la existencia de estas dos disposiciones legales antagónicas que rigen la responsabilidad solidaria, se hace imprescindible examinar el ámbito de aplicación de estas dos normativas, ya que a través de éste análisis se delimitará la norma general y especial, proporcionando un sólido respaldo jurídico para resolver la contradicción normativa presente, dándole respaldo al criterio de especialidad.

### **Ámbito de aplicación del Código de Trabajo y de la Ley de Compañías**

El ámbito de aplicación del Código de Trabajo, conforme lo estipula su artículo primero es:

“**Art. 1.-** Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores del sector privado. Esta norma legal establece las obligaciones, responsabilidades y derechos tanto para empleadores como para los trabajadores”. (Código del Trabajo, Asamblea Nacional del Ecuador, 2023, ART 1)

En contraste, si bien no encontramos explícitamente definido el ámbito de aplicación de la Ley de Compañías, el artículo primero establece la definición de cómo se constituye una compañía. Según dicho artículo, una compañía se forma cuando dos o más personas naturales o jurídicas unen capitales o trabajo a fin de emprender operaciones mercantiles y participar de sus utilidades (Ley de Compañías, Asamblea Nacional del Ecuador, 2023, ART 1)

A partir de esta definición, se deduce que su ámbito de aplicación está encaminado en regular la constitución, funcionamiento, disolución y liquidación de las compañías. Por lo tanto, la Ley de Compañías se presenta como una norma de carácter mercantil que regula las sociedades o compañías mercantiles.

Hasta este punto, se ha establecido que estas dos normas, tienen aristas diferentes en cuanto a su ámbito de aplicación, pues mientras que el Código de Trabajo es una norma de carácter social que busca proteger los derechos de los trabajadores, promover la justicia social y establecer reglas para las relaciones laborales, la Ley de Compañías busca brindar seguridad jurídica a los actores del mercado y fomentar el desarrollo económico. Incluso, si examinamos el sujeto de cada norma, en el Código de Trabajo son los empleadores y trabajadores, en tanto que, en la Ley de Compañías, son las empresas.

En consecuencia, podemos concluir que la norma general es la Ley de Compañías mientras que la norma especial es el Código de Trabajo de acuerdo al análisis señalado que anteriormente. Con base al criterio de especialidad, podemos

ir deduciendo la norma que debería prevalecer cuando se trate de resolver la aplicación de la responsabilidad solidaria en acciones judiciales, es el Código de Trabajo.

Sin embargo, a fin de darle mayor respaldo a este criterio, es necesario acudir a los principios en materia laboral, en específico al principio protector.

Doctrinariamente el principio protector es considerado como el eje medular en materia laboral. Si bien, en nuestro sistema jurídico no lo tenemos expresamente consagrado como tal, podemos sostener que el Art. 33 y Art. 326 numeral 3 de la Constitución, acoge este principio basándonos en la concepción de Radbruch. Para éste autor, el principio protector tiene como propósito nivelar la desigualdad económica en la que se encuentran los trabajadores, con una protección jurídica favorable (Cosmópolis, s.f.).

Las normas citadas, establecen lo siguiente:

**“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, Asamblea Nacional del Ecuador, 2021, ART 33 )

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

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”. (Constitución de la República del Ecuador, Asamblea Nacional del Ecuador, 2021, ART 326)

De esto se colige, que el principio protector tiene su fundamento en el resguardo de los beneficios y protección de los derechos de los trabajadores. De la manifestación de este principio protector se derivan doctrinariamente tres principios que son:

- **In Dubio Pro Operario.** - Entiéndase por la concepción de este principio, que al analizar el alcance de una norma, la misma puede tener diferentes interpretaciones aplicables a un hecho concreto, de estas múltiples interpretaciones, se deberá considerar la interpretación que sea más favorable para el trabajador (Betancourt, 2010). Cabe mencionar que si bien, con este principio se busca la justicia social en cuanto al beneficio de la clase trabajadora, su aplicación debe ser cautelosa y moderada, sin que esto ocasione un detrimento a la situación jurídica de los empleadores (Angarita, 2016)

- **Norma más favorable.**- Esta regla actúa frente a la existencia de dos o más normas que regulan una situación jurídica, debiendo considerar la norma que más favorezca los intereses del trabajador (Cosmópolis, s.f.). Bajo la concepción de Américo Plá, con este principio señala el conflicto de dos o más disposiciones legales, reglamentarias o contractuales, debiendo ser aplicada aquella norma que más proteja y favorezca los intereses del trabajador (Cosmópolis, s.f.).

- **Regla de la condición más beneficiosa.**- La aplicación de este principio conlleva a mantener los derechos de los trabajadores que han sido adquiridos por mandato legal, derechos que no podrán ser disminuidos, y que en caso de ocurrir, se deberá preferir la norma que le sea más beneficiosa al trabajador (Cosmópolis, s.f.). Realizando una correlación entre este principio y lo dispuesto en el artículo 326 numeral 2 de la Constitución, en nuestra legislación este principio lo tenemos legislado, aunque no de forma expresa. Este principio regula un hecho futuro, pues, al establecer que los derechos son intangibles e irrenunciables, los legisladores no pueden expedir normas que disminuyan, menoscaben o restrinjan sus derechos.

En nuestra legislación, se establecen normas constitucionales que sirven como pilares fundamentales en materia laboral. Estas disposiciones constitucionales, guardan relación con principios que se encuentran establecidos en nuestra Norma Laboral como el artículo 7 del Código de Trabajo, el cual contiene el principio de aplicación de la norma más favorable al trabajador. En dicho artículo se establece lo siguiente:

“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 que más favorezca a los trabajadores”. (Código de Trabajo, Asamblea Nacional del Ecuador, 2023, ART 7)

Dichas disposiciones refuerzan la orientación de aplicar las normas laborales de manera favorable a los trabajadores en situaciones de incertidumbre o ambigüedad normativa.

En nuestra legislación, los principios derivados del Derecho Protector citados anteriormente no se encuentran regulados. Sin embargo, desde nuestra perspectiva, la disposición normativa del Código de Trabajo (Art. 7) y de la Constitución (326. 3) incorpora el principio de la norma más beneficiosa (taxativamente). Esto fundamentado en la siguiente consideración:

El artículo 7 del Código de Trabajo, al referirse a “disposiciones legales y reglamentarias”, alude a una pluralidad de normas. Esta premisa, específicamente, encarna el principio de la norma más favorable, siendo que, en el contexto de la responsabilidad solidaria, al estar contenido en dos cuerpos normativos diferentes como lo es el Código de Trabajo y la Ley de Compañías, con mandatos distintos, corresponde al Juez ponderar y seleccionar la norma que de manera sustancial, favorezca a los intereses de los trabajadores, situación que nos obliga a considerar la aplicación de la responsabilidad

solidaria contenida en el Código de Trabajo por encima de la de la Ley de Compañías, esto, no solo de acuerdo a este principio y a la interpretación que hemos realizado del mismo, sino también de acuerdo al criterio de interpretación especialidad normativa (LOGJCC).

**Primacía normativa, entre el Código de Trabajo y la Ley de Compañías sobre la responsabilidad solidaria en acciones judiciales**

En consideración a la interrogante inicialmente planteada:

*¿Qué disposición debe considerar el Juez para resolver el conflicto normativo concerniente a la responsabilidad solidaria en relación a las acciones judiciales en materia laboral?*

Hemos desarrollado argumentos sosteniendo que, en casos concernientes a reclamos del pago de haberes laborales, procede interponer acciones no solo contra el representante legal de la compañía y la compañía como tal, sino también contra los socios, accionistas, gerentes, administradores o cualquier persona que ejerzan cargos directores. Estos sujetos responderán de manera solidaria frente a dichas obligaciones, disposición que establece el Código de Trabajo en los artículos 36 y 41, pese a que, la Ley de Compañías, referente a estas obligaciones laborales exime a tales personas de responder solidariamente.

Bajo esta idea, hemos destacado que, cuando existen normas especiales sobre una determinada materia, éstas prevalecerán sobre cualquier norma de carácter general, pues el legislador, al promulgar una norma especial, lo hace considerando circunstancias particulares que lo distinguen de las normas generales.

Recordemos que cada enunciado normativo debe ser interpretado en conjunto con el resto del sistema jurídico, evitando una comprensión aislada, puesto que, las diversas disposiciones normativas se encuentran vinculadas las unas con las otras. La Constitución

al ser la norma suprema debe ser respetada por toda norma infra constitucional; y, en el caso particular que nos ocupa, la Constitución al determinar a la clase trabajadora como aquel grupo, cuyos derechos y beneficios deben ser garantizados de manera primordial y significativa, ha orientado a los legisladores a emitir normas (propias y especiales) con el objetivo de salvaguardar dichos derechos.

En consecuencia, entre la Ley de Compañías y el Código de Trabajo, ésta última goza de la particularidad de ser la norma especial que regula las disputas que surjan en el ámbito laboral, alineándose con los mandatos constitucionales y priorizando los beneficios hacia los trabajadores.

Por otro lado, a más de regirnos por dicho criterio de especialidad para establecer la primacía del Código de Trabajo sobre la Ley de Compañías, también sostenemos esta postura, en el principio de la norma más beneficiosa al trabajador.

Si bien hemos establecido que este principio no se consagra en nuestra legislación, según nuestra concepción e interpretación del artículo 7 del Código de Trabajo, dicha norma incorpora el principio de la norma más beneficiosa al considerar que tenemos dos cuerpos normativos (Código de Trabajo - Ley de Compañías) que contienen disposiciones distintas respecto a la responsabilidad solidaria, siendo que primará la que favorezca en mayor medida al trabajador; en este caso, lo es el Código de Trabajo, no solo por su carácter especial sino porque su ámbito de aplicación, que es el de regular cualquier disputa referente a las relaciones laborales, no así la Ley de Compañías cuyo ámbito de aplicación es la actividades societarias como tal.

## **Conclusión**

La responsabilidad solidaria es una expresión del derecho laboral cuya tutela es garantizar la protección al trabajador ante los posibles incumplimientos del empleador. Dicha figura al encontrarse normada en dos cuerpos normativos diferentes con regulaciones distintas, genera dudas respecto al alcance de cada disposición legal. Dada la forma en la que hemos establecido en cuanto a la finalidad, alcance y objetivo de cada cuerpo normativo, ha quedado expuesto que el Código de Trabajo es la norma que prevalece sobre la Ley de Compañías. Esto se sustenta en el criterio de especialidad, y teniendo en cuenta, que la problemática a resolver, es determinar quiénes son los responsables de cancelar las obligaciones laborales a un trabajador, es por demás evidente, que la norma especial para regular esta casuística es el Código del Trabajo, por cuanto, su ámbito de aplicación es justamente regular las relaciones jurídicas entre los empleadores y trabajadores, criterio que toma mayor relevancia jurídica, cuando invocamos a los principios que rigen en materia laboral, siendo la “norma más beneficiosa” la que deberá aplicarse que caso de una controversia o reclamo laboral, entendiéndose por aquella al Código del Trabajo.

## Referencias

- Angarita, J. (2016). El principio in dubio pro operario en el proceso laboral venezolano. *Gaceta Laboral*(1), 40-66. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/336/33646908003.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2009). *Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional*.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2023, 12 de mayo). *Código de Trabajo*.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2023, 15 de marzo). *Ley de Compañías*.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2021, 25 de enero). *Constitución de la República del Ecuador*.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2024, 05 de enero). *Código Orgánico General de Procesos*.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2024, 13 de marzo). *Código Civil*.
- Betancourt, R. B. (2010). *Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano*. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r28411.pdf>
- Córdova, D. F. (2021). *Antinomia Constitucional. Impacto en derecho a la Tutela Judicial Efectiva en el Estado Ecuatoriano*. Obtenido de <https://santiago.uo.edu.cu/index.php/stgo/article/view/5484/4734>
- Cosmópolis, M. P. (s.f.). *El principio protector en el derecho procesal del trabajo*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5084573.pdf>
- Fernández, A. F. (2016). El Concepto de Responsabilidad. En J. A. Martínez, *Homenaje al maestro José Barroso Figueroa por el Colegio de profesore de Derecho Civil Facultad de* (págs. 95 - 110). Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3835/9.pdf>
- Hernández, R. G. (2013). *Responsabilidad extracontractual y contractual: barrera entre ambas*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4182108.pdf>

- Lascano, E. P. (2021). El velo societario en la ejecución de obligaciones laborales. *Universidad y sociedad*, 183 - 194. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n4/2218-3620-rus-13-04-183.pdf>
- Real Academia Española. (s.f). *Diccionario de la Lengua Española*. (R. A. Española, Editor) Obtenido de *Diccionario de la Lengua Española*: <https://www.rae.es/drae2001/responsabilidad>
- Romero, D. A. (2020). *Responsabilidad Solidaria del Estado ecuatoriano respecto de las obligaciones laborales emanada dentro de la contratación*. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/34048/1/trabajo%20de%20titulaci%C3%B3n.%20pdf.pdf>
- Viñas, M. L. (2013). *Los jueces y la resolución de antinomias desde la perspectiva de la fuente del derecho Constitucional Chileno*. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/estconst/v11n1/art12.pdf>
- Zometa, M. (2021). Antinomia normativa: ponderación de derechos fundamentales en el contexto salvadoreño. *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*(45). Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/cconst/n45/1405-9193-cconst-45-421.pdf>