

ISSN: 2773-7349

Sociedad & Tecnología

Revista del Instituto Tecnológico Superior Jubones

2021

Volumen / 4

Número / S2

Noviembre





Responsabilidad solidaria en el derecho al trabajo en el Ecuador

Solidarity responsibility in the right to work in Ecuador

Estefany Carolina Romero Carrera

E-mail: estefanyromero@uti.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6539-0001>

Ana Cristina Pachano Zurita

E-mail: anapachano@uti.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0677-7593>

Alberto Mauricio Pangol Lascano

E-mail: albertopangol@uti.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5093-4165>

Universidad Tecnológica Indoamérica. Ambato, Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Romero Carrera, E. C., Pachano-Zurita, A. C. & Pangol-Lascano, A. M. (2021). Responsabilidad solidaria en el derecho al trabajo en el Ecuador. *Revista Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 680-693.

RESUMEN

La responsabilidad solidaria se refiere a la unificación de múltiples materias, en el ámbito laboral respecto a las obligaciones que tienen las personas, al contraer un tipo de responsabilidad, objetos o prestaciones, los requisitos u obligaciones que tienen las partes y la existencia de relaciones internas entre acreedores o deudores. El objetivo principal del presente artículo científico, es analizar la figura de responsabilidad solidaria en materia laboral dentro de la legislación ecuatoriana y su aplicación en las relaciones empleador-trabajador. En la investigación se utilizaron los métodos exegético, análisis documental y revisión bibliográfica. Entre los principales hallazgos se tiene que, la figura de la responsabilidad solidaria brinda un eminente aporte en el ámbito laboral, garantizando los derechos

de los trabajadores; con esta finalidad el Estado establece medidas precauteladoras y sancionatorias para quién incurra u ocasione un perjuicio para la otra parte o el tercero involucrado.

Palabras clave:

Responsabilidad, obligación, acreedor, deudor, laboral

ABSTRACT

Joint and several liability refers to the unification of multiple matters, in the workplace with respect to the obligations that people have, when contracting a type of responsibility, objects or benefits, the requirements or obligations that the parties have and the existence of internal relationships between creditors or debtors. The main objective of this scientific article

is to analyze the figure of joint responsibility in labor matters within Ecuadorian legislation and its application in employer-worker relations. In the research, the exegetical method, documentary analysis and bibliographic review were used. Among the main findings is that, the figure of joint responsibility provides an eminent contribution in the workplace, guaranteeing the rights of workers; for this purpose, the State establishes precautionary and sanctioning measures for those who incur or cause damage to the other party or the third party involved.

Keywords:

Responsibility, obligation, creditor, debtor, labor

INTRODUCCIÓN

En Derecho Privado, la responsabilidad solidaria se refiere a la obligación mancomunada y solidaria que adquieren todas las personas. Por ende, cada acreedor (a quién se debe) o cada deudor (quién debe) tiene el derecho u obligación de proporcionar el contenido completo de la obligación, es decir, las obligaciones de varios acreedores o varios deudores solidarios independientes de la obligación. Cuando el sistema legal especial une a varios acreedores, se habla tanto de la unidad activa, como de la unidad pasiva y se refiere a varios deudores se unen de la manera descrita.

Para identificar, qué es la responsabilidad solidaria, resulta necesario ir desglosando cada una de estas palabras. Se puede deducir como responsabilidad a un vínculo entre sujetos que tienen obligaciones entre ellos, generalmente derivado de los derechos de propiedad o personal. Una vez que tenemos claro que es la responsabilidad debemos considerar el concepto de solidaridad; se entiende como solidaridad a una forma de prevenir la división moral de las obligaciones subjetivamente complejas, cuyos objetos son naturalmente divisibles, que se dan por

cada acreedor o cada deudor en relación con la deuda total; por tanto, las obligaciones de la responsabilidad solidaria son aquellas que a pesar de ser objeto divisible y existir la pluralidad entre los sujetos, cada uno de los deudores deben pagar la totalidad de la deuda.

El origen de la solidaridad proviene de diferentes doctrinas, de las doctrinas romana y francesa; explicando este fenómeno jurídico como el acreedor que puede acceder al cobro íntegro de un crédito que no le pertenece en tal forma y tomando en consideración que el pago se efectuará por uno o varios deudores o cualquiera ante el acreedor para la extinción de la obligación total. Dentro del Derecho al Trabajo, en consecuencia, de la aplicación de la responsabilidad solidaria o también conocida como responsabilidad compartida, se origina un análisis de la relación tratada, con el fin de brindar protección a aquella parte endeble (Alvarado Verdezoto & Melanie Nicole, 2021).

El Derecho al Trabajo en el Ecuador ha venido sufriendo cambios paulatinos desde sus inicios; sin embargo, en la actualidad, con el avance positivo en cuanto a dotar y reconocer derechos del trabajador, surgen reformas a las modalidades contractuales entre los sujetos, como resultado además se crean nuevas figuras con la finalidad de apalar la vulneración existente, así tenemos al fraude y a la simulación, en este contexto se puede apreciar que las modificaciones dadas en la legislación perteneciente a materia laboral es positiva, pues busca prevenir conductas maliciosas.

Por su lado, el fraude es el acto engañoso realizado con el afán de perjudicar, en cambio la simulación corresponde al ocultamiento de actos dentro de la relación con el fin de generar un perjuicio a la otra parte. Dichas figuras guardan un sentido común, que va ligadas íntimamente en sentido de la prevención y protección de actos ilegítimos que pueden configurarse al celebrar un contrato.

En este contexto se inscribe el presente trabajo con el objetivo de analizar la figura

de responsabilidad solidaria en materia laboral dentro de la legislación ecuatoriana y su aplicación en las relaciones empleador-trabajador.

El desarrollo del artículo se estructura en siete epígrafes; el primero trata sobre responsabilidad solidaria, el segundo está dedicado a los efectos de la responsabilidad solidaria, seguido de un tercero sobre la responsabilidad solidaria en el Derecho al Trabajo; el cuarto versa sobre el trabajador en la responsabilidad solidaria, el quinto epígrafe aborda la simulación en el ámbito laboral, el sexto trata sobre la responsabilidad solidaria en el ordenamiento jurídico ecuatoriano y por último en un séptimo apartado se alude a las particularidades de la solidaridad en el Derecho Laboral.

METODOLOGÍA

Para la realización del presente trabajo se desarrolló una investigación descriptiva soportada en los métodos exegético, análisis documental y revisión bibliográfica. A través de la exégesis y el análisis documental de los cuales se estudiaron e interpretaron las normas ecuatorianas e internacionales relativas al ámbito laboral y en particular sobre la responsabilidad solidaria en el Derecho al Trabajo.

La revisión bibliográfica posibilitó el estudio de tesis, artículos científicos, libros, ensayos y otros materiales bibliográficos recuperados repositorios digitales nacionales y foráneos (Espinoza, 2020). Con los textos extraídos de estos materiales se elaboró una base de datos con 98 referencias, las que sirvieron para la fundamentación teórica y elaboración del documento escrito.

DESARROLLO

1.1 Responsabilidad Solidaria. Evolución

En la doctrina romanista se entendía que, cada acreedor es titular del crédito total, lo que hace referencia a una razón histórica,

dado que en Roma se establecía el mando para cobrar, unido o con solidaridad, para que el cesionario pudiera exigir íntegramente el crédito y disponiendo este a su propio beneficio. Sobre el tema Larrea (2015) asegura que:

En la doctrina francesa se tenía la idea de una representación, en sí esto es que se actúa por cuenta de los acreedores y codeudores, posteriormente en Italia comienza abrir paso con una doctrina que se basa en la comunidad de los intereses entre los coacreedores y codeudores, interesados en obtener el pago de la misma. De esta manera Francia también la hace parte de su ordenamiento jurídico, en respuesta a la necesidad que surgió en dicha época, el tema de las industrias y atropello de derechos de las y los trabajadores que en ella brindaban su servicio (p. 28).

La responsabilidad solidaria llegó a Latinoamérica cuando España lo adoptó en su Código; sin embargo, si la comparamos con lo que respecta a solidaridad en nuestro Código del Trabajo, podemos encontrar abismales diferencias e incluso se les ha dado una adecuación diferente.

En el Ecuador surge el capitalismo a inicios del siglo XX de la mano del proceso productivo llevado por los obreros; quiere esto decir que, la responsabilidad solidaria consta en el ordenamiento jurídico desde la expedición del primer código, esto es en el año 1983.

El Derecho al Trabajo en el Ecuador, responde con total autonomía, la cual radica en la autoridad de establecer una diversificación en el ordenamiento jurídico, que a su vez permite el ejercicio del poder normativo, por medio del desarrollo de instrumentos jurídicos que forman parte del orden.

Refiriéndonos únicamente a la Solidaridad Patronal, cabe mencionar que fue instaurada con el fin de brindar protección a los derechos que poseen las y los trabajadores. Es de gran importancia explicar que, dentro del Derecho Laboral en

el ámbito de responsabilidades, prima la relación entre el empleador y el trabajador.

Es así que, la solidaridad, surge en el Ecuador con la figura de obligación civil, esto requirió una evolución paulatina, para que la misma se adecuara al ámbito laboral, sin tener que acogerse literalmente a lo plasmado en el Código Civil.

Una vez determinado el concepto de responsabilidad solidaria y su origen, es esencial centrarse en esta institución en el contexto ecuatoriano; para ello iremos desglosando: las fuentes de la responsabilidad, la clasificación de la solidaridad, responsabilidad activa y pasiva, y sus efectos.

La responsabilidad solidaria activa está dada por el fomento del cumplimiento del pago de la obligación, para ello cada uno de los deudores otorga el valor al deudor común, quien posee la atribución y facultad de consignar el pago a cualquiera de los acreedores, esto de forma breve ya que, en el Derecho de Trabajo, únicamente se hablará de la responsabilidad pasiva. Según Martínez (2014):

La responsabilidad se clasifica en 3 clases, responsabilidad administrativa, civil, penal y laboral, siendo menester de Derecho de Trabajo, hablaremos netamente de la responsabilidad en materia laboral, la misma surge del contrato celebrado entre trabajador y empleados, sea este expreso o tácito, el límite de la responsabilidad de quién contrata va más allá del tema económico y servicio prestado, se genera una obligación de carácter de dignidad en la cual el trabajador está amparado (p.286).

Por otro lado, la existencia de responsabilidad laboral, no quiere decir que se extinguen las otras clases de responsabilidades, existirán casos en las que se apliquen dos tipos de responsabilidades sin que sea considerado un perjuicio.

Debemos considerar que las obligaciones solidarias se dividen o tienen varias características estas son: la pluralidad de

sujetos, la exigibilidad total de la prestación y la pluralidad de vínculos coligados.

La pluralidad de sujetos, es aquella obligación mancomunada definición de la pluralidad de los acreedores o deudores es decir los sujetos activos y pasivos de las características es la unidad de prestación o de objetos: esta característica simplemente tiene como objeto la responsabilidad que tiene el acreedor en el deudor ante la obligación adquirida no es resarcir o dar la obligación ya está ahí del idéntico o de la misma especie.

La exigibilidad total de la prestación; en esta característica el acreedor puede exigir a cada uno de algodón el cumplimiento íntegro de la prestación sin que esté a su vez ya decirle o indivisible para que el pago de la obligación sea totalmente cubierto.

La pluralidad de vínculos coligados es otra de las características que se presentan en las obligaciones solidarias. Para tener conocimiento sobre esta característica la doctrina la ha dividido en 2 temas.

El primer tema establece la existencia un vínculo único de la pluralidad en la obligación enlace, mientras que, en la segunda conceptualización, se establece que la obligación de pluralidad contribuye a que exista una estructura unitaria. Dichas obligaciones se derivan a una obligación solidaria, las mismas que podrán ser puras y siempre debe ser tanto para el deudor como el acreedor.

Respecto al segundo tema Ramos (2015) establece:

Una serie de tipos de nulidad, una de ellas es, la posibilidad de nulidad parcial, aquella en la cual el vínculo determina una incapacidad del acreedor al deudor, pero ésta no afecta a la validez que tienen ante las obligaciones adquiridas entre el acreedor y el deudor (p.42).

Ahora bien, se puede observar que la nulidad proviene del vínculo de la voluntad, este tipo de nulidad trata sobre los traidores esenciales y por ende este acto es anulable. Pero, por otro lado, siempre se

encontrará la posibilidad de una renuncia solidaria respecto de los deudores, sin que este aspecto recaiga en nulidad de vínculo de voluntad, es decir el trato es diferente.

2. Efectos de la responsabilidad solidaria

La responsabilidad solidaria puede ser tipificada como activas o pasivas, pero solo nos enfocaremos en las responsabilidades pasivas por cuanto están encaminadas al derecho al trabajo. A su vez los efectos de las responsabilidades pasivas se clasifican en principales y secundarios.

Efectos principales

Entre los efectos principales tenemos la exigibilidad de la solidaridad activa, este efecto trata sobre el derecho al cobro total del crédito que tienen los acreedores; es decir, que el acreedor o acreedores pueden reclamar al deudor la totalidad de la obligación.

Otro de los efectos que podemos ver respecto a la responsabilidad solidaria enmarcados en el ámbito laboral es la extinción de la obligación para todos los acreedores; sin embargo, hay que tomar en cuenta que existen algunas reglas, la primera es que la obligación se extingue siempre y cuando uno de los acreedores solidarios recibe el pago del crédito (Godoy, 2004). La segunda y tercera regla son relativas a los efectos secundarios.

Efectos secundarios

La segunda regla plantea que, cuando algunos de los acreedores solidarios no hayan demandado el pago al deudor, esta obligación también se extingue. La tercera regla se da cuando existe una confusión entre el deudor y el acreedor solidario, sólo se extingue la cuota del crédito que le corresponde a este (Godoy, 2004). Por último, tenemos también, la transacción hecha por uno de los coacreedores solidarios para con el deudor.

También, se observa que existen efectos secundarios y estos son pérdida inculposa de la cosa debida; es decir, la obligación se ha extinguido sin culpa del deudor y para

ello la obligación para con los acreedores solidarios. Otro de los efectos secundarios es la prescripción; asimismo, tenemos a la cosa juzgada, donde el deudor no puede oponerse contra los coacreedores.

Por último, respecto a los efectos secundarios, existe la sucesión, esto es que, cuando muere uno de los de los acreedores solidarios el crédito o la deuda se divide para con los herederos.

Ahora bien, surgen efectos en la relación interna y esto es cuando los acreedores solidarios tienen los derechos de participación en algunos alcances, a saber:

- a) Los acreedores solidarios son aquellos que reciben la totalidad del crédito o de la reparación del daño o cuota puesto que los demás tienen el derecho de pagar el valor que le corresponde por la participación de cada uno.
- b) Hay que tomar en consideración que, los acreedores solidarios también tienen el derecho a la participación si hubiera habido una renuncia al crédito a la compensación legal por la cuota de cada uno de los créditos siento que esto resulta actos extintivos.
- c) También se aprecia que, el acreedor solidario realiza gastos en interés común tienen derechos a reclamar los demás participantes del de embolse su valor.

La participación de los acreedores solidarios, determina un acuerdo con el siguiente ordenamiento, primero, lo pactado, segundo, la fuente y tercio la finalidad de la obligación respecto a las causas de la responsabilidad, que son las relaciones de los intereses entre sí.

La solidaridad pasiva al igual que las anteriores tienen efectos principales o necesarios y secundarios o accesorios. El efecto principal guarda relación con el derecho al cobro total, por ende, la necesidad del cobro total de la deuda es el fin que se persigue, sin dejar de lado aquellos efectos accesorios que surgen de la obligación principal.

El acreedor de la obligación pasiva solidaria reclama la totalidad de la prestación ante cualquiera de los deudores Pizarro y Vallespinos (2018) señalan que:

- a) "a) Se puede demandar al total de los deudores solidarios de manera conjunta dando lugar a un litisconsorcio facultativo esta brinda una ventaja para lograr una sentencia con efecto de cosa juzgada ante los demandados.
- b) También se puede dirigir una acción solamente antes alguno del codeudor sin la necesidad de que se han demandado los demás éste está enmarcado en una mayor simplicidad y sobre todo sobre la celeridad del proceso;
- b) cuando el acreedor elige demandar solamente a uno o alguno de los codeudores en la siguiente situación primero que recibe a la totalidad del crédito segundo que se denuncie de forma parcial la solidaridad y pues ibas solamente la parte que a ese doctor le corresponde la deuda, que no reciba el crédito en razón de que el demandado sea declarado insolvente en este caso se podrá accionar contra los otros demandados y reclamar la deuda" (p. 16).

Los efectos secundarios, son los siguientes: culpa y dolo, en el incumplimiento de la obligación solidaria, si se incumple o se hace imposible por causas imputables ante un codeudor, ello responde equivalentemente a la prestación debida o la indemnización que se dé a cambio a los codeudores, segundo, la mora, ésta se da cuando uno de los deudores solidarios perjudica a los demás, tercero, la indemnización por daños y perjuicios, cuarto, por sucesión, esto es cuando uno de los deudores solidarios muere y los herederos adquieren la deuda, quinta, la prescripción liberatoria.

3. La Responsabilidad Solidaria en el Derecho al Trabajo

En el contexto general es importante mencionar que, la responsabilidad solidaria

no constituye un instrumento específico del Derecho de Trabajo, al contrario, aquella pertenece propiamente al Derecho Civil, es extraída de la materia laboral con la finalidad de buscar amparo a las normas pertenecientes al componente público laboral y de esta manera prevenir cualquier fraude o desfalco, precautelando siempre los derechos.

Ahora bien, que la relación entre la responsabilidad solidaria con el Derecho de Trabajo, se haya originado de la división de la responsabilidad solidaria del Derecho Común o Derecho Civil, no quiere decir que se encuentra ligado el Derecho Civil al Derecho de Trabajo, pues, entre ambas ramas existe una línea abismal.

La solidaridad inmersa al Derecho al Trabajo, genera un beneficio colosal, ya que permite dar solución y procedimiento a circunstancias no previstas, especialmente dentro de las obligaciones (Robalino, 2017).

El problema existente en cuanto a la solidaridad, es dado por la no exigencia de una teoría relativa a las obligaciones solidarias; lo único efectuado es la limitación de la imputación, es decir que, a excepción de lo contemplado por la ley en virtud de ciertas prestaciones a las que por derecho se encuentran sujetos los trabajadores en relación de subordinación; la institución como tal, debe ser inquirida en el Derecho Civil y analizada desde el Derecho del Trabajo; pues aunque dichas reglas de solidaridad se encuentran en la normativa de materia civil, necesaria y exclusivamente debe aplicarse filtros del ámbito laboral.

Resulta imprescindible la realización de un análisis completo de aplicación, pues, se deberá determinar hasta qué punto los medios propuestos por el Derecho Civil para la solución, podrían ser aplicables en Derecho Laboral; siendo uno de los puntos determinantes la compatibilidad que debe existir entre dichas normas y cada uno de los principios que rigen en materia laboral (López Moya, 2021).

En efecto, el marco normativo regulatorio de la solidaridad, aun cuando

fundamentalmente pertenezca a la normativa de Derecho Común, debe guardar íntima concordancia con el Derecho Laboral, pues al encontrarnos con diferentes y restrictivas normas, de ninguna manera podrán ser aplicadas en el Derecho al Trabajo.

La regulación del Instituto de la Solidaridad como tal, no ha sido modificado en su forma o contenido, simplemente, se ha establecido una limitación especializada en cuanto al ámbito de aplicación, haciendo que se adecue a circunstancias y casos explícitos, cuya determinación se da a través del análisis o filtro del ámbito laboral.

Una de las diferencias primordiales, en cuanto a la aplicación de la solidaridad, es que en Derecho Civil se apega al principio de interpretación restrictivo, pero en Derecho de Trabajo eso no sucede, pues la interpretación en casos de duda, siempre será favorable a la solidaridad. Sobre el tema Jaramillo (2016), señala que:

La finalidad de la solidaridad en el Derecho al Trabajo, es combatir aquellos actos y conductas que, a su vez, vulneran normas pertenecientes al orden público en el ámbito laboral, una de principales formas utilizadas es, declarar que los contratos celebrados con actos fraudulentos o simulados, sean nulos; la segunda forma, es atribuir relación bajo dependencia a aquel que se ve beneficiado del trabajo realizado; y tercera al disponer el manejo de solidaridad para con los sujetos que intervengan en el negocio o contrato (p.26).

Es importante aclarar que, en el último modo de aplicación de la solidaridad, existe una gran diferencia con los dos primeros, ya que en este no necesariamente va a ser atribuido como consecuencia de actos fraudulentos, culpa, va más allá de esta limitación.

En cuanto a la disposición de solidaridad se la puede aplicar objetivamente, entonces, se deduce que la finalidad de la solidaridad en el Derecho al Trabajo es más que prevenir circunstancias fraudulentas

(Sánchez Oviedo, 2021); hay que verlo más como un elemento necesario para perseguir un interés común. Llevado a la especialidad, se busca asegurar que ambas partes contratantes cumplan con lo acordado y en caso de insolvencia o actos maliciosos, tener un medio de previsor.

Se podría decir, que la finalidad es la garantía de cumplimiento de la obligación de los contratantes con el trabajador; de aquí, surge una gran interrogante, ¿cómo se procede si quién tiene la obligación ya no puede cumplir con la misma?

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 quién 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.

La relación que posee generalmente, el tercero con el responsable de la obligación, es un beneficio indirecto; hay que diferenciar al responsable directo, de responsable o responsables solidarios, el primero tiene la obligación directa, pues es quién la contrajo. Por otro lado, los solidarios, suplen el deber ineludible que tiene el contrayente hasta que se evalúe el caso y de esta forma se estaría garantizando el cumplimiento de la obligación.

La solidaridad dentro del Derecho al Trabajo garantiza, sobre todo, los derechos humanos, ya que resultaría ilógico aseverar que se reconoce a los trabajadores los derechos que otorga la Constitución de la República del Ecuador (CRE) y al ocurrir circunstancias inesperadas, no hacer valer aquellos derechos de los que son acreedores, por desconocimiento de a quién reclamarlos.

En tal virtud, el punto de partida de la responsabilidad solidaria, es el beneficio que ha recibido el responsable o deudor solidario del trabajo realizado por el trabajador. El trabajador tiene derecho a exigir el cobro, a consecuencia del aporte

brindado para generar dichas ganancias, si se hace alusión a lo inmaterial, es la compensación y seguridad brindada al trabajador por el servicio prestado.

4. El Trabajador en la Responsabilidad Solidaria

El trabajador es el sujeto que se obliga a prestar el servicio objeto del contrato del que parte la relación laboral, el trabajador al igual que el empleador se hallan inmersos en la responsabilidad de cumplir el acuerdo de voluntad de las partes.

En tal sentido, Gortaire (2015) expresa:

Cada uno de los trabajadores poseen derechos fundamentales, los mismos que son indivisibles, intangibles e inalienables, cuya finalidad del Estado es precautelar y garantizar aquellos derechos otorgados ante cualquier adversidad. Es importante recordar que, el derecho de un trabajador va desde tener una remuneración que permita una vida digna, hasta que la misma vaya a la par del trabajo prestado, es decir: A igual trabajo, igual remuneración (p.23).

Como forma de protección y defensa ante posibles circunstancias la ley y tratados internacionales establecen normas y modos para repeler los daños ocasionados al trabajador por parte del empleador. Es así, que en la responsabilidad solidaria al trabajador siempre se le responderá sobre aquello que ha acordado en el contrato por voluntad de las partes. Si no lo hace el deudor principal, lo hará el obligado solidario.

5 Simulación en el Ámbito Laboral

Antes de adentrarnos en la responsabilidad solidaria en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, es importante abordar el tema de la simulación en la relación laboral, de la que parte la figura motivo de análisis e investigación, la cual se encuentra determinada en el artículo 327 de la CRE, trata de una figura establecida para penar aquellos actos de relación laboral celebrados con fraude.

Refiriéndonos a la simulación en la figura del empleador, existen dos tipos: simulación absoluta y simulación relativa. Sobre la simulación absoluta Hidalgo (2016) establece que:

La simulación absoluta se da cuando, por parte del empleador no existe la intención alguna de celebrar el contrato acordado con el trabajador y se realiza una falsa o aparente celebración, en la cual entre comillas cumple con las solemnidades requeridas en ley, a ello se lo conoce también con el término de acto fraudulento (p.19).

Cabe recalcar que dicho contrato celebrado con simulación lleva consigo la nulidad, es así que todo aquello a lo que se comprometió el empleador, no llega a cumplirlo, afectando directamente al patrimonio y dignidad del trabajador, sin contar claro con las responsabilidades y sanciones administrativas que pudiese desencadenar tal acto fraudulento.

En cuanto a la simulación relativa, si existe un contrato y acuerdo entre la parte empleadora con el trabajador, sin embargo, dicho contrato no corresponde al objeto del mismo. Si bien el contrato es real y existe acuerdo entre ambas partes, es sustituido por un contrato con objeto distinto ya acordado entre ambas partes, en este caso el acto fraudulento es hacia los terceros.

Es decir que la voluntad de las partes existe; pero, hay una simulación o distorsión, en cuanto al tipo. Por tipo nos referimos directamente al negocio jurídico. De igual manera la simulación relativa trae consigo consecuencias como la nulidad del negocio realizado con simulación ante ojos de terceros.

Es importante entender que el error existente en este caso, no es por desconocimiento, confusión, etc. Es un error creado y premeditado por quienes contraen el contrato, ello es lo que ocasiona que a posterior se declare el negocio jurídico celebrado como nulo.

1.6 La Responsabilidad Solidaria en el Ordenamiento Jurídico ecuatoriano

El Estado ecuatoriano, haciendo frente a la obligación de garantizar el derecho al trabajo, tomando como base la progresividad que requiere el desarrollo de normas, políticas, derechos y jurisprudencia, establece como deber primordial el cumplimiento a cabalidad los derechos constitucionales y demás Instrumentos Internacionales (Asamblea Nacional Constituyente, 2018, art. 3).

Tanto el derecho al trabajo como el derecho a la dignidad humana, forman parte de un conjunto de derechos fundamentales que el Estado ecuatoriano tiene la obligación de protegerlos y velar por su cumplimiento eficaz, para llevar a cabo el ejercicio de dichos derechos, se tutelan reglas y principios.

Por otro lado, y no alejado de este precepto, se determina que el respetar y hacer respetar los derechos consagrados en la Carta Magna, es el más alto deber del Estado ecuatoriano (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, art. 11).

Hay que aclarar que el hecho de haber mencionado como fundamentales, al derecho al trabajo y el derecho a la dignidad humana, no quiere decir que aquellos derechos que se derivan de la dignidad humana, queden excluidos, al contrario, son referencia directa.

Así encontramos en el articulado del Código del Trabajo que:

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.

No es obligación del trabajador saber cuál es la persona que ejerce la

representación judicial de una empresa o institución, para dirigir contra él su acción. Bástale dirigirse en la demanda contra las personas que ejercen funciones de dirección y administración (Congreso Nacional, 2005, art. 36).

La responsabilidad solidaria que consagra en este artículo del Código del Trabajo permite al trabajador demandar a aquel que ejerce funciones de dirección y administración, y no necesariamente al representante legal (Congreso Nacional, 2005)

El artículo 36 del Código del Trabajo, determina que los representantes de los empleadores, es decir, tanto gerente, presidente o superior del empleador, tiene responsabilidad solidaria con este; también menciona que, el trabajador no se encuentra en obligación de conocer quien ejerce representación del empleador, con referir a la Administración es suficiente, es decir, se cubre el derecho en su totalidad sin exigir nada al trabajador.

Sobre la responsabilidad solidaria de empleadores el Código del Trabajo plantea:

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 (Congreso Nacional, 2005, art. 41).

Este artículo señala que siempre y cuando el trabajo realizado sea bajo el mando de dos o más empleadores que pertenezcan a la misma empresa en calidad de: socios, dueños, condueños o copartícipes, se les atribuye solidariamente la responsabilidad de la obligación contraída con el trabajador.

En un claro ejemplo, un trabajador que ingresa a prestar servicios de contabilidad en una empresa, el mismo que es contratado por el jefe del Departamento de Contabilidad, al surgir un conflicto, el trabajador puede elegir si demandar al jefe

del Departamento de Contabilidad o, a su vez, al gerente de la empresa.

Otro elemento que merita el análisis es la obligación del cesionario y derecho del trabajador, contemplado en el Código del Trabajo.

Obligación del cesionario y derecho del trabajador. - En caso de cesión o de enajenación de la empresa o negocio o cualquier otra modalidad por la cual la responsabilidad patronal sea asumida por otro empleador, éste estará obligado a cumplir los contratos de trabajo del antecesor. En el caso de que el trabajador opte por continuar con la relación laboral, no habrá lugar al pago de indemnizaciones (Congreso Nacional, 2005, art. 171).

Este artículo plantea que, el empleador cesionario o enajenante, tiene que cumplir la obligación con el trabajador, de esta manera si bien la responsabilidad patronal será subsumida por el nuevo empleador, este deberá cumplir con aquellos contratos que se llevaron a cabo con el anterior empleador, las indemnizaciones no darán lugar en caso que el trabajador decida continuar la relación laboral.

Entendemos que, como tal, no surge un conflicto para el trabajador, pues la norma es clara y permite que el trabajador tome cualquiera de los dos caminos, o bien exige el cumplimiento de la relación contractual o da por terminado el contrato, aceptando los efectos de cada uno.

Asimismo, en este cuerpo normativo se alude a la responsabilidad solidaria en el pago del fondo de reserva.

Responsabilidad solidaria en el pago del fondo de reserva. - Si el negocio o industria cambiare de dueño o tenedor como arrendatario, usufructuario, etc., el sucesor será solidariamente responsable con su antecesor por el pago del fondo de reserva a que éste estuvo obligado para con el trabajador por el tiempo que le sirvió.

El cambio de persona del empleador no interrumpe el tiempo para el cómputo

de los años de servicio del trabajador (Congreso Nacional, 2005, art. 198).

En el artículo 198 del Código de Trabajo, se establece la existencia de responsabilidad solidaria para pagos de fondo de reserva, cuando dentro de la empresa o negocio se produce un cambio de dueño o empleador, la persona que sucede es responsable solidario al pago de fondos de reserva de dicho trabajador, pues si en una empresa se cambia de persona con figura de empleador, no hay interrupción para computar los años de servicio.

Es así como se debe entender a la responsabilidad solidaria, como una figura legal esencial dentro de la relación laboral, que permite garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y los principios rectores del Derecho Laboral. Entre los principales se encuentra, la intangibilidad de los derechos, que, llevándolos a sector público, implicaría un retroceso, lo cual resulta contrario a las normas; esta es la razón por la cual, a la solidaridad se la adecúa únicamente, en el Derecho Privado.

1.7 Particularidades de la solidaridad en el Derecho Laboral

Es imperativo, tratar sobre las fuentes de la solidaridad en el Derecho Laboral, pues son aquellas las que dan origen a tal figura.

En primer lugar, tenemos a la ley, la cual establece con claridad en qué casos existirá responsabilidad solidaria; segundo tenemos a la voluntad, que determina que aun cuando no sea obligado solidario, por una u otra razón decidiera hacerse cargo (Flores, 2017, pág. 31).

En el marco de la solidaridad, puede existir la responsabilidad activa, pasiva o mixta; la activa se da cuando el o los trabajadores exigen al empleador la integridad de la obligación laboral. Es pasiva cuando el trabajador al haber pluralidad de empleadores obliga a cada uno de ellos al cumplimiento de la responsabilidad, y mixta si existe varios empleadores y varios trabajadores.

Cuando uno de los responsables solidarios se hace cargo, se extingue la responsabilidad de los demás responsables solidarios con el trabajador; sin embargo, el pago de la obligación ahora lo tiene que tienen los demás responsables solidarios con el que se hizo cargo de cumplir la misma.

Al establecer la responsabilidad solidaria, es vital no tomar en cuenta a aquellos trabajadores que a su vez no están bajo dependencia de quien ha contraído la obligación o de sus representantes. Existe confusión en cuanto al reconocimiento de la responsabilidad, pues en casos de que la empresa contrate a otra empresa para la prestación de un servicio, por ejemplo, una constructora, contrata a una empresa de *catering*, los trabajadores de ésta última no pueden exigir la responsabilidad solidaria a la constructora.

En cuanto a la prueba, desde la generalidad, cabe decir que le corresponde al trabajador, siendo éste quién posee el interés; sin embargo, la solidaridad en el Derecho del Trabajo se sobreentiende que, la prueba no es requerida, pues el trabajador no tiene la obligación de conocer quién es el obligado solidario; ahora bien, las empresas tienen un representante legal, para comparecer a nombre de éstas y como tal el derecho lo determina el juez, no hay conflicto.

La prueba es de gran importancia, pues se puede exigir un derecho que no existe; es así que es vital, a más de lo mencionado en el ordenamiento jurídico, tener una prueba fehaciente.

Por otro lado, la solidaridad puede ser renunciada absoluta o relativamente por el trabajador, de la misma manera de forma expresa o tácita, sin que se dé una vulneración de derechos. La renuncia absoluta se da cuando el trabajador en vez de pretender que el solidario responda, prefiere que la responsabilidad se divida entre los empleadores y deslindar al solidario. Es relativa si el trabajador renuncia solo de uno de los solidarios, siendo obligados los demás, claro que sin

contar la parte del cual se ha renunciado la responsabilidad solidaria.

En los supuestos de la simulación se observan los siguientes presupuestos:

1) El acto realizado con simulación

Es esencial determinar la existencia de un acto celebrado con fraude o simulación, pues sin materialidad no existe responsabilidad para con el trabajador o terceros. Hay que estar conscientes que dichos actos se declaran nulos, es decir se deja sin efecto jurídico.

2) El acto real con resultado fraudulento

Es el acto realizado con voluntad de las partes, sin embargo, esconde un objeto o negocio jurídico diferente al del contrato realizado, el fraude lo realizan a vista de terceros, a quienes claramente se les perjudica en el contrato celebrado, aun cuando hay voluntad de las partes principales, puede declararse nulo.

Dicho acto hay que diferenciarlo con el error voluntario del involuntario, se configura solo si, el error parte de la voluntad.

3) Agente simulador

El agente simulador es quien realiza un acto fingiendo aptitud para celebrar el mismo, en virtud de un titular de derecho y por tal apto para la celebración, aún sin serlo. A este agente simulador se lo puede conocer también con la figura de intermediario.

4) Perjuicio a terceros

En varias situaciones sucede que se perjudica a terceros con la simulación de la relación laboral por medio del contrato celebrado entre voluntad de partes, ahora éste fraude se configura a los acreedores de la persona contratante (Hierrezuelo, 206, p.56)

CONCLUSIONES

El análisis y reflexiones realizadas sobre la figura de responsabilidad solidaria en materia laboral dentro de la legislación ecuatoriana y su aplicación en las relaciones empleador-trabajador permiten concluir que

- La figura de la responsabilidad solidaria brinda un eminente aporte en el ámbito laboral, los derechos de los trabajadores se ven garantizados hasta el punto que si un empleador, no cumple con su obligación contractual, sin prueba alguna de quién es el responsable solidario, la ley prevé quienes suplirán dicha responsabilidad; protege así de manera adecuada la garantía del goce de derechos al trabajador
- El Estado ecuatoriano con la finalidad de velar por el cumplimiento eficaz y oportuno de los derechos de cada uno de los trabajadores, establece medidas precautelarias y sancionatorias para quién incurra u ocasione un perjuicio para la otra parte o el tercero involucrado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado Verdezoto, J. F., & Melanie Nicole, P. A. (2021). Ejecución del acto presunto por silencio administrativo según la legislación y la jurisprudencia Ecuatoriana. *Sociedad & Tecnología*, 4(S1), 13-28. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS1.111>

Congreso Nacional (16 de diciembre de 2005). *Código del Trabajo. Ecuador*, Registro Oficial, Suplemento 167 de 16-dic.-2005, <https://vlex.ec/vid/codigo-trabajo-631473899>

Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (20 de octubre de 2008). *Constitución de la República de la República del Ecuador. 2008*. Quito:

Corporación de Estudios y Publicaciones.

Espinoza Freire, E. E. (2020). La búsqueda de información científica en las bases de datos académicas. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3(1), 31-35.

Flores, M. (2017). *La Solidaridad en Materia Laboral*. Riobamba: Juristas del Ecuador.

Godoy, J. (2004). *Responsabilidad Solidaria del Beneficiario de la Obra*. Colombia: Legis.

Gortaire, F. (2015). *Derechos Fundamentales de los Trabajadores*. Cuenca: Ediciones Holguín.

Hidalgo, E. (2016). *Simulación en las Relaciones Laborales*. Guayaquil: Arquidiocesana.

Hierrezuelo, R, N. P. (2016). *Responsabilidad solidaria en el contrato de Trabajo*. Buenos Aires: Hammurabi.

Jaramillo, D. (2016). *La responsabilidad solidaria de los socios según el derecho laboral colombiano*. Rosario: V/lex.

Larrea, J. (2015). *Derechos del Trabajador dentro de la Legislación ecuatoriana*. Cuenca: Cultura Hispánica.

López Moya, D. F. (2021). Las políticas públicas como garantía de los derechos fundamentales. *Sociedad & Tecnología*, 4(S1), 44-60. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS1.113>

Martínez, A. (2014). *La Responsabilidad Solidaria en el Derecho Laboral Mexicano*. México: Instituto de Investigaciones Científicas UNAM.

Pizarro, R., & Vallespinos, C. (2018). *Instituciones del Derecho Privado* (Vol. III). Buenos Aires: Hammurabi.

Ramos, M. (2015). *La Responsabilidad Laboral en los grupos de empresas*. España: Bomarzo.

Robalino, E. (2017). *Obligaciones y Contratos en ámbito Laboral*. Buenos Aires: Mansalva.

Sánchez Oviedo, D. X. (2021). El dolo civil contractual frente al delito de estafa. *Sociedad & Tecnología*, 4(S1), 120–132.
<https://doi.org/10.51247/st.v4iS1.118>