



UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO

Informe final de trabajo de investigación

Previo a la obtención del título de:

Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador.

TEMA:

Violación al principio Stare Decisis en el instituto de la responsabilidad solidaria por jurisprudencia contradictoria, dentro del caso laboral N° 17371-2015-01405, seguido por Jaime Hernán Armendáriz Saona, en contra de la empresa La Hipotecaria Hipotecasa S.A.

Autores:

Cerela Pierina Zambrano Castro

Josselyn Nicolle Giler Vélez

Tutor (a)

Abg. José María López Domínguez. Mg.

Portoviejo – Manabí – Ecuador

2017

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.

Josselyn Nicolle Giler Vélez y Cerela Pierina Zambrano Castro, de manera expresa hacen la cesión de los derechos de autor y propiedad intelectual del presente trabajo de investigativo: caso laboral N° 17371-2015-01405, seguido por Jaime Hernán Armendáriz Saona, en contra de la empresa La Hipotecaria Hipotecasa S.A., “Violación al principio Stare Decisis en el instituto de la responsabilidad solidaria por jurisprudencia contradictoria”, a favor de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, por haber sido realizada bajo su patrocinio institucional.

Portoviejo, 25 de julio de 2017.

Josselyn Nicolle Giler Vélez
C.C.
AUTOR.

Cerela Pierina Zambrano Castro.
C.C.
AUTOR.

CONTENIDO

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	II
INTRODUCCIÓN.....	IV
1. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	1
1.1. La responsabilidad solidaria en materia laboral	1
1.1.2. Aplicación de la responsabilidad solidaria en el cuerpo legal.....	2
1.1.3. Responsabilidad solidaria de los socios y accionistas de una empresa	2
1.2. Derechos de protección al trabajador.....	4
1.3. Constitucionalidad del derecho laboral y aplicación de sus principios	5
1.3.1. Principios de intangibilidad, irrenunciabilidad y favorabilidad de los derechos laborales	6
1.4. Principio de primacía de la realidad sobre la forma	9
1.5. Principio de Stare Decisis.....	11
1.6. La simulación laboral.....	13
ANÁLISIS DEL CASO	14
2.1. Los hechos fácticos del caso estudiado.....	14
2.2. Sentencia N.º 090-17-SEP-CC.....	19
CONCLUSIONES	38
BIBLIOGRAFÍA.....	42
Anexos.....	46

INTRODUCCIÓN

El derecho laboral es aquella rama del derecho que estudia las diferentes figuras e instituciones jurídicas que surgen de una relación laboral, en las que se encuentran inmersas los principales sujetos de la relación como lo son, empleador (es) y trabajador (es). De todas las instituciones jurídicas del derecho laboral bajo la modalidad de estudio de casos, el presente informe final se sustenta en la extensión de la responsabilidad solidaria, y la aplicación de principios laborales.

En el presente informe final de investigación de estudio de caso, se busca determinar si en la causa estudiada existe la violación de los principios que protegen al trabajador, como la primacía de la realidad sobre la forma y el principio Stare Decisis, por la existencia de limitaciones en las condiciones o derechos del trabajador, que presta sus servicios al amparo de contratos laborales con figuras simuladas de sus empleadores para eludir responsabilidad; y, por ende, si la utilización de tal esquema deriva en una violación de los derechos de los trabajadores e irrespeto de los principios rectores sobre los que se asienta el derecho laboral.

La responsabilidad solidaria como figura en material laboral y como uno de los principales temas a tratar en el presente estudio, demanda de un profundo análisis, debido a que por lo general el empleador como la parte fuerte de la relación laboral en un proceso judicial, se inclina en perjudicar al trabajador que es la parte débil de la relación, por lo que, en ocasiones comete prácticas

antijurídicas y desleales para esquivar sus responsabilidades hacia los trabajadores.

El tema escogido para el estudio de acuerdo con la problemática encontrada es de jerarquía, debido a que; son los derechos del trabajador los que están en juego de prevalecer, puesto que; al ser consideradas las premisas normativas como no aplicables o incoherentes, haría que no se aplique el derecho del trabajador, y por ende, no gozaría de los derechos que le corresponden de manera indiscutible.

Siendo relevante el problema, en vista que, lo que se pretende es precautelar la protección de las garantías, y que los derechos sean eficaces para con el trabajador -que suele ser la parte débil- a quien se le puede vulnerar sus retribuciones, considerando que, con la terminación de la relación laboral, es el trabajador quien se queda sin su fuente directa de trabajo, y de lo cual necesita para subsistir. Este estudio de caso se realiza a favor de la ciudadanía ecuatoriana, ya que todos en algún momento podemos estar inmersos directamente frente a una problemática similar.

De lo antedicho se pretende que, este proyecto de carácter investigativo y analítico, se puede utilizar en lo posterior como referencia para futuros procesos investigativos o judiciales; además, existe todo el interés necesario para obtener la información por todos los medios precisos, para de esta manera determinar de forma favorable y eficaz un gran resultado para el trabajo que se investiga.

Para sustentar la idea a defender del presente estudio de caso, se procederá a la revisión exhaustiva de lo que establece la normativa laboral, constitucional, internacional y jurisprudencial, acerca de los principales temas tales como, la responsabilidad solidaria en materia laboral, la simulación laboral, el debido proceso, los principios constitucionales en materia laboral, el principio Stare Decisis, entre otros relacionados con la problemática del caso estudiado.

Con el profundo análisis del caso específico, se pretende además, alcanzar los objetivos planteados en la iniciación del presente estudio de caso, así mismo, la comprobación de la idea hipotética a defender para la obtención del título profesional.

1. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

1.1. La responsabilidad solidaria en materia laboral.

En materia laboral, la figura jurídica de la responsabilidad solidaria se encuentra legalmente establecida en el Art. 41 del Código del Trabajo, dentro del capítulo de “de los efectos del contrato de trabajo”, el cual hace referencia al hecho de que un trabajador preste sus servicios para dos o más patrones en una misma empresa.

El artículo 41 literalmente dispone: “**Art. 41.- Responsabilidad solidaria de empleadores.-** Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadores interesados en la misma empresa, como con dueños, socios o copartícipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador” (Código, 2016)¹.

De lo que indica el artículo citado se desprende que, la responsabilidad solidaria le pertenece a la parte patronal y es una institución jurídica del derecho laboral, que cuya finalidad es otorgarle la responsabilidad de las obligaciones laborales, no solo a un representante de una compañía sino también a quienes se extiendan responsabilidades.

La responsabilidad solidaria, no es originaria del derecho laboral, se configuró y surgió como una obligación civil, la cual prevé el cumplimiento íntegro de una obligación indivisible por cualquiera de los deudores en favor del

¹ Código del Trabajo. (2016). Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005 Última modificación 22 de mayo de 2016. Quito: Corporación de estudios y publicaciones.

acreedor; no obstante, esta figura se extendió a las diferentes ramas del derecho incluyendo a la legislación laboral, la cual tiene como obligado principal la relación laboral al empleador.

1.1.2. Aplicación de la responsabilidad solidaria en el cuerpo legal.

Para la aplicación de la responsabilidad solidaria, el artículo 36 del Código del Trabajo explica e indica hasta donde se extiende esta responsabilidad, estableciendo:

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 (Trabajo C. d., 2016).

Conforme a lo establecido en el artículo que antecede, la responsabilidad solidaria alcanza su aplicación a cualquiera de los representantes del patrono, sus socios o partícipes.

En la responsabilidad solidaria una empresa es responsable de sus trabajadores, es lo que indica la norma legal laboral, esta responsabilidad según lo manifiesta la ley es conjunta, lo que quiere decir, que se amplifica a los demás que tengan relación con la compañía en cuanto a las acciones, participaciones, gerencia y administración.

1.1.3. Responsabilidad solidaria de los socios y accionistas de una empresa.

Esta responsabilidad indicada tiene su significación en el alcance de la misma, es decir, una empresa crea comités, adquiere socios, adquiere accionistas, nombra administradores para que todos en conjunto se encuentren vinculados y sean responsables de los asuntos legales que llegaren a presentarse en un futuro, por lo tanto, esto no los exime de ninguna materia, más aún en la de trabajo de la que versan derechos frente a sus empleados.

Según el Abogado Jasso, la responsabilidad solidaria de accionistas, significa:

La responsabilidad solidaria que adquieren los patrones frente a otras personas morales inclusive físicas en relación a las relaciones laborales de este último para con sus trabajadores, es un tema que actualmente tiene poca regulación lo cual genera cierta incertidumbre al momento de utilizar esta figura por ello es necesario entender que es la responsabilidad solidaria desde el un enfoque jurídico y es de esta manera como la doctrina la define de la siguiente manera “responsabilidad” proviene del latín griego “responderé” y en un significado en sentido amplio se considera como –el obligado de responder de algo o de alguien; y solidario como aquella persona física y/o moral que esta adherido o asociado al cumplimiento de ciertas obligaciones por emanar de una misma causa; en tal sentido y para efectos del presente artículo entenderemos por responsable solidario aquella persona física y/o moral “patrón” que participa en aquellas obligaciones o deberes que adquiere otro, esto por tener una misma causa y/o interés en común (párr. 1)².

De acuerdo a lo revisado; la responsabilidad solidaria en una empresa se extiende a los administradores, socios, accionistas, y es aquella en que la empresa principal responde conjuntamente con éstos, respecto de asuntos netamente laborales donde están inmersos derechos de los trabajadores.

² Jasso, Roberto. (s/f). “*Responsabilidad Solidaria*”. Artículo. (en línea). Consultado: (01 de Agosto 2017). Recuperado en: <http://www.i-parkman.com/es/articulos/derecho-laboral/2228-responsabilidad-solidaria>

La efectividad con la que se lleve a cabo la obligación de responder solidariamente, le corresponde al trabajador, quien es el adecuado para demandar a su patrono de manera directa y a la vez a todos aquellos que puedan responder de sus derechos. De esta manera, la responsabilidad solidaria aprueba la persecución del pago de las obligaciones sin distinción del empleador directo o de la compañía principal.

1.2. Derechos de protección al trabajador.

La responsabilidad solidaria como se ha venido señalando, surge además como una protección a los derechos del trabajador, por cuanto, éste para ejercitar dichos derechos no está obligado a demandar a la autoridad principal de la empresa como lo es el representante legal, sino también a quienes administren la empresa, a los socios o accionistas.

Los derechos de protección hacia el trabajador son de carácter judicial y administrativo, tal como lo manifiesta el artículo 5 del Título Preliminar del Código del Trabajo, el cual instituye que estos funcionarios tienen el compromiso y están en la obligación de procurar una debida y adecuada protección a los trabajadores, para avalar competentemente sus derechos.

Del artículo antedicho se interpreta la protección de los derechos hacia el trabajador, desde el ámbito procesal que en esta materia encierra a las reglas y procedimientos que regulan la tramitación de juicios, donde las partes acuden para alcanzar una resolución justa en consecuencia del amparo de las normas y principios procesales y constitucionales.

En materia constitucional de los derechos de protección, la Carta Magna establece en su artículo 75, la accesibilidad a la gratuidad de la justicia y a la tutela efectiva, la misma que indica que los derechos se protegen cuando los administradores de justicia se sujetan a los principios constitucionales, realzando que nadie puede quedar desprotegido en ningún caso.

1.3. Constitucionalidad del derecho laboral y aplicación de sus principios.

El derecho laboral goza de las garantías y principios constitucionales, esencialmente en un proceso judicial donde entran en conflicto derechos de los trabajadores. Con la entrada del neo constitucionalismo adoptado por el Ecuador, se ha determinado que el trabajo es un derecho y un deber social, el cual se encuentra reconocido de manera expresa en el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador (En adelante Constitución) mismo que otorga a los trabajadores derechos como:

Que su dignidad sea respetada;

Que tenga un estilo de vida distinguida y decorosa;

Que reciba salarios, gratificaciones y retribuciones justas; y,

Que escoja el tipo y la modalidad de trabajo.

Haciendo un enfoque doctrinario respecto de la constitucionalización del derecho laboral en cuanto a la concepción del trabajo como un derecho y un deber social, el profesor mexicano Podetti; sobre este principio constitucional ha expresado que: “El derecho del trabajo es uno de los medios jurídico-normativos de que se vale la política social, en el confluyen la solidaridad, la subsidiaridad,

la libertad y dignidad humana que tienen fecundas virtualidades en las relaciones de trabajo” (Podetti, 1997, pág. 142)³.

Con la constitucionalización del derecho laboral, el Estado garantiza el derecho al trabajo, en cuanto al trabajador que son los considerados la parte más frágil de la relación laboral; así, los principios en materia laboral que emanan de la Constitución son de aplicación directa e inmediata. En el artículo 35 de la Constitución se encuentra también esta garantía y el reconocimiento a las distintas formas de trabajo.

La Doctora Monesterolo, especialista en derecho laboral, sobre la constitucionalización de esta rama del derecho (2012); ha enunciado:

El rasgo más representativo del Derecho Laboral ha sido, y aún sigue siendo, el de ser protector del trabajador, aunque a partir de la vigencia de la actual Constitución, desde una perspectiva diferente, esto es, ya no como una forma paternalista sino garantista de derechos, cuya manifestación concreta lo constituye el principio indubio pro operario, con sus reglas de la norma más favorable y de la condición más beneficiosa⁴.

1.3.1. Principios de intangibilidad, irrenunciabilidad y favorabilidad de los derechos laborales.

La Constitución ha declarado que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, y que en caso de duda sobre la interpretación de las normas laborales, se aplicará lo más favorable para el trabajador, este último denominado también principio pro operario. A criterio del Mexicano Reyes

³ Podetti, Humberto. (1997). *“Los Principios del Derecho del Trabajo. Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.* México. IIJ UNAM.

⁴Monesterolo Lencioni, Graciela. (2012). *“Instituciones del Derecho Laboral Individual”.* Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones (CEP)

quien de la aplicación de los principios en procesos laborales ha dicho: “los tribunales y las leyes laborales están supeditados a principios que determinan la protección de los derechos laborales de los trabajadores y patrones” (Reyes, 2012, pág. 16)⁵.

Revisando al jurista Ecuatoriano Trujillo, respecto de intangibilidad de los derechos laborales ha publicado: “El legislador ecuatoriano, no puede, mediante una nueva ley, desmejorar las condiciones y derechos que a favor de los trabajadores se encuentran establecidos legalmente, a la fecha en que se expida la nueva ley” (Trujillo, 2008, pág. 52)⁶.

El concepto de intangible es intocable, lo que significa que en materia de derechos y específicamente en el laboral, mediante la intangibilidad ninguna autoridad judicial o administrativa puede menoscabar los derechos de los trabajadores, ni disminuirlos, por el contrario, en relación con el principio pro operario debe aplicar lo más favorable al trabajador.

Como segundo principio constitucional de aplicación inmediata está la irrenunciabilidad, que como su nombre lo indica, se fundamenta en el impedimento legal a la renuncia de derechos adquiridos por el trabajador. Doctrinariamente este principio ha sido definido por varios autores; para Hernainz; el sentido de la irrenunciabilidad significa: “La no posibilidad de

⁵ Reyes Mendoza, Libia. (2012). “*Derecho laboral*”. (1ra ed.). México: Editorial Red Tercer Milenio S.C.

⁶ Trujillo, Julio Cesar. (2008). “*Derecho del Trabajo*” Tomo I. Quito: Centro de Publicaciones PUCE.

privarse voluntariamente, con carácter amplio y por anticipado, de los derechos concedidos por la legislación laboral” (Hernainz, 1985, pág. 89)⁷.

Grisolia; jurista argentino enseña que: “el principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador tiene su fundamento en la protección que necesita el trabajador, esto es que el trabajador no puede renunciar a sus derechos y si lo hace, tal renunciamento es nulo” (Grisolia, 2010, párr. 2)⁸.

Por otro lado De la Cueva, (1994); señala:

El trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables (pág. 35)⁹.

De lo anotado entonces; lo que significa este principio es que un trabajador no puede renunciar a ninguno de los derechos reconocidos en la Constitución y la ley, porque los ha adquirido, porque el Estado social de derechos no lo permite y porque es un principio inherente al trabajo.

Como tercer principio proclamado por la Constitución está el de favorabilidad o principio pro operario, el cual se manifiesta y se aplica específicamente en la valoración de la prueba, o cuando existe duda sobre el alcance de la norma; por ejemplo, cuando la regla es vaga, o cuando se aprecia

⁷ Hernáinz Márquez, Miguel. (1985). “*Tratado elemental de derecho del trabajo*”. Editorial Centro De Estudios Constitucionales.

⁸ Grisolia Julio. (2010). “*Manual De Derecho Laboral*” 6ta edición. Editorial Abeledo Perrot.

⁹ De La Cueva, Mario. (1994). “*Derecho mexicano del trabajo*”. 8va edición. México: Editorial Porrúa.

que no hay regla que pueda aplicarse o porque simplemente la aplicación de la regla aparece como inícuo.

1.4. Principio de primacía de la realidad sobre la forma.

A manera introductoria sobre este principio, se dice que es un principio que tiene que ver con los documentos existentes en una relación laboral, esto es, contratos, actas, etc. Cuando en un proceso laboral hay contrariedad entre las partes respecto al contrato o los documentos con los hechos sucedidos, por medio de este principio el juzgador tiene que obligatoriamente basarse en los hechos más no en los documentos.

Respecto a este principio el Consejo Superior de la Judicatura, Sala Administrativa de Colombia, en su obra “derecho laboral para empleados” citando a Barrera, señala: “Las formalidades ceden ante los hechos y son estos los que determinan la naturaleza jurídica de la situación producida. Demostrados los hechos la forma no puede quitarles validez, pues es la realidad la llamada a imponerse” (Barrera, 2008, pág.7)¹⁰.

El ecuatoriano Vásquez indica:

La primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por las partes de las relaciones laborales, es un principio cuyo significado es que en caso de desacuerdo entre lo que surja de documentos o acuerdos escritos y lo que ocurre en la práctica, se prefiere lo último (Vásquez, 2004, pág. 5)¹¹.

Por otro lado el Dr. Sabino Hernández Martínez sostiene que:

¹⁰ Barrera, María Y Wilchez C. (2008). “*Módulo de Derecho Individual*” Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla.

¹¹ Vásquez J (2004). “*Derecho laboral ecuatoriano derecho individual*”. Quito: Editora Jurídica Cevallos.

Es el Juez en base de las reglas de la sana crítica y de la lógica de su experiencia debe distinguir lo que es verdadero y lo que es falso al momento de declarar la relación laboral, es decir, la aplicación del Principio de la Prevalencia de la Realidad (párr. 1)¹².

Entonces, analizando estos dos primeros comentarios, se puede entender que en relación al principio de la realidad, el derecho laboral por medio de este principio normaliza de manera legal el trabajo, o sea la actividad realizada más no el documento. Introduciendo un poco de derecho comparado, el Tribunal Constitucional del Perú ha definido al principio de la primacía de la realidad, indicando que:

Por medio de este se debe buscar la verdad real de los hechos ocurridos; sin embargo, ello no implica que los documentos, ya sean contratos, roles de pago o demás documentos laborales, pierdan valor en un proceso judicial por aplicación del principio de la primacía de la realidad. Justamente, no se trata de no darle valor a los documentos, sino que solo en caso de comprobarse discrepancia entre los hechos y documentos, corresponde privilegiar lo ocurrido en los hechos, por lo que si la única prueba de un hecho es un documento, a pesar de las alegaciones de las partes, se deberá tener por cierto el contenido del documento, al no existir verificación alguna de los hechos ocurridos (párr. 3)¹³.

Hasta ahora todos los comentarios han definido a este principio de manera concordante, otro concepto también acerca de porque este principio prevalece sobre la forma o formalidades, es el de Giovai Criollo, docente de la Universidad Central del Ecuador, que en su blog señala: El principio de primacía de la realidad implica que:

La existencia de la relación de trabajo depende de la reunión de condiciones objetivas, es decir, de la forma como trabajador y empleador

¹² Fernández Álvarez, Víctor. (2014). *“El Enriquecimiento injusto: Fraude y Simulación Laboral”*. (en línea). Consultado 02 de Agosto 2017. En <http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/derechopenal/2014/01/30/el-enriquecimiento-injusto--fraude-y-simulacion-laboral>

¹³ Domínguez Butrón, Marvin. (2010). *“El Empleador Y El Principio De La Primacía De La Realidad”* (en línea) Disponible en: <http://derechotrabajoperu.blogspot.com/>

hayan establecido sus posiciones respectivas, sus derechos y obligaciones, así como las prestaciones efectivas que se deben, y no de la calificación que uno de ellos o ambos den a esa relación (párr. 1)¹⁴.

1.5. Principio de Stare Decisis.

Para establecer a que se refiere el término “*stare decisis*” en derecho se consulta la revista chilena de derecho Scielo, (2006), en la cual se otorga una clara y acertada definición e ilustración de lo que abarca este principio:

Es el nombre abreviado de la doctrina que constituye la esencia del sistema jurídico imperante en los países anglosajones. Este sistema, como es sabido, se llama *common law*. El nombre completo de la doctrina es *stare decisis et quieta non moveré*. Es lo que Goodhart llama la doctrina del precedente individual obligatorio. Según la visión tradicional inglesa, la obligación de seguirlo existe ya sea que el precedente haya sido dictado el año anterior o hace un siglo, e incluso si la regla que establece ahora parece inapropiada en razón de circunstancias sociales cambiantes o por algún otro motivo (párr. 1)¹⁵.

De esta primera aportación se puede señalar que el principio Stare Decisis, es un principio estrechamente relacionado con las actuaciones del juez, quien según lo mencionado debe utilizar precedentes jurisprudenciales para resolver una causa cuando tenga duda del alcance o interpretación de una norma.

Tal como lo ha manifestado Altava: “Todo asunto sometido a la decisión de un juez o tribunal debe basarse en los precedentes judiciales, además de leyes (statute law), siguiendo el principio de stare decisis, salvo que pueda justificarse

¹⁴ Criollo Mayorga, Giovanni (2009) “*El principio de primacía de la realidad sobre las formas jurídicas en materia laboral.*” (en línea) Disponible en: <http://giovanicriollomayorga.blogspot.com/>

¹⁵ Legarre, S Y Rivera, J. (2006). “*Naturaleza y dimensiones del "Stare Decisis"* . Scielo. Revista Chilena de Derecho. Vol. 33. (versión online). En: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372006000100007

razonadamente la necesidad de un cambio jurisprudencial” (Atalva, 2003, pág. 49)¹⁶.

Entonces se entiende que el “Stare Decisis” es un principio que rige a una forma de vinculación de la función judicial, al principio de igualdad que se da a través de la creación de un sistema de precedentes obligatorios, que se distingue por establecer que la jurisprudencia es una fuente de derecho y prima a la hora de tomar decisiones, incluso sobre el derecho escrito. Mediante el “Stare Decisis” los jueces están obligados a resolver los casos mediante precedentes jurisprudenciales cuando son iguales o parecidos a otros ya resueltos con anterioridad.

Revisando la jurisprudencia se registra la sentencia No. 112-14-SEP-CC dictada por la Corte Constitucional del Ecuador que se pronuncia sobre este principio ilustrando:

De allí que por principio procesal stare decisis, que no es otra cosa que mantener y guardar coherencia con las decisiones adoptadas y aplicar en los fallos posteriores, toda vez que se debe observar el principio de igualdad procesal, debió haber fallado de la misma manera, ya que el principio stare decisis horizontal es un elemento conductor para la decisión del venidero caso análogo, pues las decisiones anteriormente adoptadas por la misma Corte Nacional como regla, obligan a respetar sus propios precedentes para mantener la coherencia en las argumentaciones y soluciones enunciadas en aras de la uniformidad. De allí que cuando se presenta en la judicatura una demanda o acción por parte de cualquier persona, vulnerada en uno o más de sus derechos, y si ese caso tiene como precedente una sentencia en la cual ya se reconoció o negó el derecho reclamado, habría instalado condiciones de predictibilidad, por lo que el ulterior caso necesariamente debe guardar armonía, de lo contrario constituiría una verdadera herejía jurídica, pues habría garantizado la vigencia de los derechos constitucionales para uno, y para los otros no. Por

¹⁶ Altava Lavall, Manuel. (2003). *“Lecciones de derecho comparado”*. Editorial Universidad Jaime I.

tanto, la sentencia ulterior sigue su efecto a la sentencia anterior, en aplicación de la regla stare decisis horizontal, que es en principio, aceptar lo resuelto en el pasado y no alterar lo decidido. En resumen, el principio stare decisis obliga a la Corte Nacional a mantener los razonamientos (rationes decidendis) de las decisiones concretas tomadas anteriormente (Sentencia , 2014)¹⁷.

El Stare Decisis además de lo anotado, conlleva el no cuestionamiento de los puntos ya resueltos en una sentencia, cuando tengan que resolver casos que ofrezcan cierta similitud.

1.6. La simulación laboral.

Como último tema del marco teórico referencial, se hablará brevemente de la figura de la simulación laboral, la simulación conceptualizada por Cabanellas, en su diccionario jurídico: “se deriva del latín “simul” y “actio”, palabras que indican alteración de la verdad; ya que su objeto consiste en engañar acerca de la auténtica realidad de un acto” (Cabanellas, 2000, pág. 87)¹⁸.

En palabras del laboralista venezolano Dr. Oscar Hernández Álvarez, en su obra *La Flexibilización del Trabajo*, define a la simulación como: “Al acto mediante el cual las partes declaran una voluntad aparente y ficticia que oculta un negocio verdadero, el cual corresponde a su voluntad real no declarada” (Hernández, 2006, párr. 1) ¹⁹. Cabe indicar que esta figura atenta contra los derechos del trabajador porque es una manera desleal del patrono de esquivar y evitar las responsabilidades y obligaciones para con éste.

¹⁷ Corte Constitucional. (2014). “*Sentencia No. 112-14-SEP-CC*”.

¹⁸ Cabanellas De Torres, G. (2000). “*Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*”. Vigésima primera edición. Tomo III. Buenos Aires: Editorial Heliasa S.R.I.

¹⁹ Hernández Álvarez, Oscar. (2006). “*La Flexibilización del Trabajo*”. Caracas: Editorial Publicaciones UCAB.

2. ANÁLISIS DEL CASO

2.1. Los hechos fácticos del caso estudiado.

En el caso N° 17731-2015-01405, por demanda laboral de haberes e indemnizaciones laborales por parte del señor Jaime Hernán Armendáriz Saona, en contra de la empresa hipotecaria Hipotecasa S.A, en las personas del gerente general, representante legal, y como accionista de la mencionada compañía; así como, en forma solidaria a los señores Jaime René Sauer Paúl y Miguel Elicio Chiriboga Torres, en sus calidades de accionistas de la misma.

El actor en su demanda manifiesta que mediante contrato verbal de trabajo, realizado el 3 de enero del 2013, con el señor León Rzonzew Brick, Gerente y Representante Legal y accionista de la Empresa “La Hipotecaria Hipotecasa S.A.”, entró a prestar sus servicios lícitos y personales en calidad de Gerente de Proyectos, con una remuneración mensual promedio de Cuatro Mil Quinientos Dólares Americanos (\$4.500,00) incluido el 1.5% por comisión por las ventas mensuales que la empresa realizaba.

Señala que prestaba su servicios con un horario de trabajo de ocho y treinta de la mañana, hasta las cinco y treinta por la tarde, de lunes a viernes, y eventualmente los días sábados y domingos, cuando la empresa y su empleador así le requerían, funciones que las desempeñó en forma ininterrumpida hasta el día viernes 30 de enero del 2015, fecha en que el señor León Rzonzew Brick, le manifestó que tampoco le va a pagar su remuneración correspondiente al mes

de enero, por cuanto la empresa no dispone de dinero y que mejor vaya a buscar otro trabajo.

Con la comunicación dada por el empleador, el actor indica que ha sido despedido intempestivamente del lugar de su trabajo; además, manifiesta que durante todo el tiempo que laboró para dicha Empresa, bajo las órdenes y dependencia del señor Gerente General, y de los señores accionistas de dicha Compañía, señores Jaime René Sauer Paúl, y Miguel Elicio Chiriboga Torres, no le cancelaron el décimo tercero y décimo cuarto sueldos; así como tampoco las vacaciones, ni el 1.5% por concepto de comisiones, correspondientes a los meses de agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre del 2014 y enero del 2015, es decir, no le cancelaron sus remuneraciones correspondientes a los meses de diciembre del 2014 y enero del 2015, no dando cumplimiento con sus obligaciones patronales y contractuales prescrita en el Código del Trabajo vigente (Pago de haberes laborales, 2015).

Con estos antecedentes, el actor acude a la sede judicial e interpone una demanda laboral en contra de la empresa “La Hipotecaria Hipotecasa S.A.” en la persona del señor León Rzonzew Brick, en calidad de Gerente General, Representante Legal y accionista de la mencionada compañía; y, en forma solidaria a los señores René Sauer Paúl y Miguel Elicio Chiriboga Torres, a fin de que en sentencia se les condene al pago de los rubros que deja mencionados con anterioridad. En su demanda el actor fija la cuantía en sesenta y cinco mil dólares de los Estados Unidos de América (\$ 65.000).

La demanda es calificada y admitida a trámite, se citó legalmente a los demandados y se convocó a audiencia preliminar, a la cual concurrió la parte actora acompañada de su abogado defensor, y la parte demandada León Rzonzew Brick por sus propios y personales derechos y por los derechos que representa a la compañía “La Hipotecaria Hipotecasa S.A.”; Miguel Elicio Chiriboga Torres, por sus propios y personales derechos, a través de su procuradora judicial; y, Jaime René Sauer Paúl acompañado de su abogado defensor (Pago de Haberes Laborales, 2015).

La parte accionada contesta la demanda y deduce excepciones, por lo que, trabada la Litis, posteriormente se llevó a cabo la audiencia definitiva, a la que comparecen las partes acompañadas de sus abogados patrocinadores respectivamente. Una vez agotado el trámite en su totalidad, el juez de primera instancia resuelve declarar parcialmente con lugar la demanda, propuesta por el actor, quien era el gerente de proyectos en la compañía antes mencionada. En su fallo ordena a la parte demandada y en forma solidaria a los accionistas, que paguen los valores correspondientes de acuerdo a las pretensiones del accionante:

(...). Se acepta parcialmente la demanda propuesta por el actor JAIME HERNAN ARMENDARIZ SAONA y se ordena a la parte demandada empresa “LA HIPOTECARIA HIPOTECASA S.A.” en la persona del señor LEON RZONZEW BRICK, como Gerente General y representante legal y como accionista de la mencionada compañía; y, en forma solidaria a los señores RENÉ SAUER PAÚL y MIGUEL ELICIO CHIRIBOGA TORRES, pague a la referida parte actora, los valores que por el reclamo judicial se le ha concedido en el considerando QUINTO de esta sentencia y en atención a las pretensiones que constan en los numerales 3, 4, 5, 6, 8 y 10 resueltos en esta sentencia, cuantificando los mismos de conformidad con lo establecido en la resolución dictada por la Exma. Corte Suprema de justicia, publicada en el Registro Oficial

número 138 de 1 de marzo del año 1.999, por lo que se tiene.- Décima tercera Remuneración periodo 2013-2014: USD\$ 3.000,00; Proporcional del 01 de diciembre del 2014 al 30 de enero del 2015: USD\$ 500,00.- Proporcional Décima Cuarta Remuneración desde el 03 de enero del 2013 al 31 de julio del 2013: USD\$ 182,85; Proporcional desde el 01 de agosto del 2014 al 30 de enero del 2015: USD\$ 177,00.- Vacaciones por todo el tiempo de la relación laboral: USD\$ 3.112,50.- Remuneraciones diciembre del 2014 y enero del 2015: USD\$ 6.000,00 + (triple de recargo Art. 94 C.T) USD\$ 18.000,00 = USD\$ 24.000,00. dando un total de USD\$ 30.972,35 (TREINTA MIL NOVECIENTOS SETENTA Y DOS 35/100 DÓLARES AMERICANOS).- Se pagarán los intereses de conformidad con lo determinado en el Art. 614 del Código del Trabajo los mismos se calcularán al momento de ejecutarse la sentencia.- Con costas a cargo del demandado, se regula los honorarios del abogado del actor en el 5% del valor que se ordena pagar en sentencia.- NOTIFIQUESE (Pago de Haberes Laborales, 2015).

La parte accionada no conforme con la resolución emitida, interpone recurso de apelación de la sentencia de primer nivel. De este modo, en forma sucinta la Sala Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, reforma la sentencia subida en grado disponiendo que **se paguen ciertos rubros no considerados en el fallo anterior;**

(...) En los términos de esta sentencia, **REFORMA** la subida en grado disponiendo que la empresa demandada “LA HIPOTECARIA HIPOTECASA S.A.” en la persona de LEON RZONZEW BRICK, como Gerente General y representante legal y como accionista de la mencionada compañía y en forma solidaria los señores RENÉ SAUER PAÚL y MIGUEL ELICIO CHIRIBOGA TORRES, como accionistas de dicha compañía, paguen al actor Jaime Hernán Armendáriz Saona los siguientes valores: Despido intempestivo \$ 3,000.00x3= \$9,000.00; bonificación por desahucio, \$ 1,500.00; Décima tercera remuneración = \$3,500.00.- Proporcionales de décima cuarta remuneración = \$359.5.- Vacaciones= \$3,000.0000.- Remuneraciones impagas= \$6,000.00; Triple recargo = \$18,000.00, valores que suman USD 41,359.50 (CUARENTA Y UN MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE DÓLARES AMERICANOS con 50/100), cantidad que deberá pagarse al demandante

conforme queda establecido por indemnizaciones y obligaciones laborales, con los intereses legales de conformidad a lo dispuesto en el artículo 614 del Código del Trabajo.- Sin costas ni honorarios que regular.- NOTIFIQUESE.- (Pago de haberes laborales, 2015).

Posterior a esta resolución, **la parte demandada solicita recurso de aclaración y ampliación, y recurso de casación:**

(..) De la sentencia dictada por el Tribunal en la presente causa, los demandados Jaime René Sauer Paul y Abg. Carla Lorena Cisneros Burbano, procuradora judicial del demandado Leon Rzonzew Brik, Gerente General de la Compañía LA HIPOTECARIA HIPOTECASA S. A., y por sus propios derechos, solicitan aclaración y ampliación.- Para resolver sobre dicha petición una vez satisfecho el traslado correspondiente se considera: PRIMERO.- La sentencia fue dictada en el marco de las Normas Constitucionales y Legales, cuyas disposiciones se encuentran expresamente señaladas en el fallo. SEGUNDO.- Conforme preceptúa el Art. 282 del Código de Procedimiento Civil, la aclaración tendrá lugar si la sentencia fuere oscura y la ampliación si no se hubiere resuelto alguno de los puntos materia de la controversia.- En la especie, la resolución dictada por el Tribunal a más de ser clara e inteligible, resuelve todos los puntos materia de la controversia, por lo que la petición de aclaración y ampliación deviene en improcedente y se lo niega. Lo que pretende la parte demandada con su petición es que el Tribunal reforme la resolución dictada, lo que está expresamente prohibido por la Ley.- Respecto al recurso de casación interpuesto por el demandado Miguel Elicio Chiriboga Torres, el Tribunal se pronunciará oportunamente.- Notifíquese. (Pago de Haberes Laborales, 2015).

Una vez remitido el proceso a la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, la misma resolvió rechazar el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **los cuáles alegaron errónea interpretación del Art. 41 del Código de Trabajo y el Art. 1 de la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales.** En virtud de lo resuelto, la parte accionada interpone acción extraordinaria de protección.

En la acción extraordinaria de protección alegaron vulneración de su derecho al debido proceso en la garantía de la motivación, fundamentándose en que se rompen las reglas de la lógica jurídica, y que no es pertinente aplicar el artículo 41 del Código del Trabajo, debido a que este mismo se refiere a los empleadores, más no, a los accionistas de la empresa.

La Corte Constitucional del Ecuador, mediante Sentencia No. 090-17-SEP-CC, de fecha 29 de marzo de 2017, dentro del caso No. 2277-16-EP, aceptó el recurso planteado por la parte accionada, de conformidad con las normas de la Constitución aplicables al caso; y, Art. 197 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, dentro del mismo recurso que impugnan las dos sentencias emitidas; una por la Unidad Judicial Primera Especializada de Trabajo del Cantón Quito, de la Provincia de Pichincha, y por la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia.

Dentro del recurso de casación N° 1263-2016; la Corte Constitucional del Ecuador resuelve dejar sin efecto **la sentencia de la Sala Laboral, y a la vez la de la Unidad Judicial**; y, retrotraer los efectos del proceso hasta antes de que se emitiera la sentencia por la Unidad Judicial Primera Especializada de Trabajo del cantón Quito, Provincia de Pichincha, por cuanto considera que ha sido vulnerado el derecho al debido proceso en garantía de la motivación, de acuerdo al artículo 76 numeral 7 literal I de la Constitución.

2.2. Sentencia N.º 090-17-SEP-CC, dentro del caso No. 2277-16-EP, dictada por la Corte Constitucional del Ecuador.

Una vez que se han relatado los hechos facticos del caso estudiado, se procede al análisis de la sentencia dictada por la Corte Constitucional del Ecuador, la cual resolvió a favor de la parte demandada, alegando que no hubo motivación de resoluciones anteriores; esto es, la sentencia de la Unidad Judicial Primera Especializada de Trabajo del cantón Quito, y de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha.

En la sentencia en mención la Corte Constitucional del Ecuador, resuelve sobre los siguientes puntos:

Declara la vulneración del derecho constitucional al debido proceso en la garantía de la motivación garantizado en el artículo 76 numeral 7 literal 1 de la Constitución de la República.

Acepta la acción extraordinaria de protección planteada.

Como medidas de reparación integral dispone: 1) Dejar sin efecto la sentencia dictada por la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia; 2) Dejar sin efecto, la sentencia dictada por la Sala Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha; 3) Dejar sin efecto, la sentencia emitida por la Unidad Judicial Primera Especializada de Trabajo del cantón Quito, Provincia Pichincha; y, 4) Retrotraer los efectos hasta el momento anterior de la vulneración de los derechos constitucionales.

Dispone que previo sorteo, otro juez de trabajo del cantón Quito conozca el juicio seguido por Jaime Hernán Armendáriz Saona, en contra de la compañía “La Hipotecaria Hipotecasa S.A.” (Acción Extraordinaria de Protección, 2017).

Para el análisis se registrarán las partes pertinentes de la sentencia; pues, el problema que se plantea consiste en definir la eventual violación al principio Stare Decisis, por la existencia de limitaciones en las condiciones o derechos del trabajador, que presta sus servicios al amparo de contratos laborales con figuras simuladas de sus empleadores para eludir responsabilidad; y, por ende, la utilización de tal esquema deriva en una violación de los derechos de los trabajadores e irrespeto de los principios rectores sobre los que se asienta el derecho laboral.

En el presente caso, la parte demandada del litigio procedió a interponer recurso de apelación invocando que la sentencia venida en grado, habría sido emitida de forma injusta y arbitraria al no expresar de manera concreta una regla del marco legal ecuatoriano que manifieste de forma precisa, el por qué los socios o accionistas de una compañía pueden ser demandados solidariamente cuando no se ha levantado el velo societario, señalando que los accionistas no son patronos del trabajador, sino socios de la compañía.

Para analizar si lo que expresaron los demandados es cierto, conviene revisar si en realidad no hubo motivación en el fallo de la primera y segunda instancia.

Fallo de la Unidad Judicial Primera Especializada de Trabajo del cantón Quito:

(...) CUARTO.- La parte demandada MIGUEL ELICIO CHIRIBOGA TORRES y JAIME RENÉ SAUER PAÚL, se han excepcionado **con la falta de legítimo contradictor**, argumentando el primero que el actor “(...) jamás ha mantenido una relación laboral con mi persona. El demandado sin fundamento legal alguno establece la solidaridad de mi persona, en un juicio en el que legalmente no está llamado a participar. Es importante tomar en cuenta, que en materia laboral, la única fuente de una obligación solidaria es la ley (Pago de haberes laborales, 2015).

En este punto de manera motivada y amparada en lo que manifiesta la ley, el juzgador señala los casos en que existen obligaciones de carácter solidario respecto de los empleadores frente a los trabajadores.

(...) El Código del Trabajo, establece de forma muy clara los casos específicos en los que existen obligaciones solidarias. Los casos que señala la ley son los establecidos en el Art. 36 Así mismo el artículo 41 señala la segunda causal de solidaridad patronal: (...), **como condueños, socios o coparticipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador**” En este caso, por una parte, existe un único empleador y según alega el propio actor ese es la compañía Hipotecasa, la única empleadora era la compañía Hipotecasa, **y no los socios o accionistas de la misma como condueños**, señalando más adelante que “(...) ya no soy accionista de Hipotecasa, desde la fecha en la cual la cesión haya sido anotada en el libro de acciones y accionistas de la compañía. (...)”.- de este libro de acciones se desprende **una serie de transferencias, sin embargo no se puede advertir si ha cedido la totalidad de sus acciones**, más aún cuando no obra de autos certificación de la Superintendencia de Compañías, donde se corrobore que la empresa dando cumplimiento al Art. 21 de la Ley de Compañías; más aún cuando el actor ha agregado en la Audiencia Preliminar Impresión del Registro de Sociedades de socios o accionistas de la empresa demandada, de la que se desprende **que el demandado es accionista de la misma; por lo que al no haberse demostrado por parte del demandado ante su afirmación, que en la actualidad ya no es accionista de la empresa demandada**, de conformidad al Art. 41 del Código del Trabajo, es el llamado a contradecir la presente demanda (Pago de haberes laborales, 2015).

En este punto cabe resaltar que, las pruebas indican que los demandados que dicen ya no ser socios no lo han demostrado, por lo que el juez de primera instancia, se pronuncia sobre la no controversia de la calidad del accionista; en consecuencia ,se desecha la excepción de falta de legítimo contradictor alegada:

(...) De igual forma, al no estar en controversia la calidad de accionista por el demandado JAIME RENÉ SAUER PAÚL, siendo este demandado también el llamado a contradecir la presente demanda de manera solidaria, se acepta parcialmente la demanda propuesta por el actor JAIME ARMENDARIZ y se ordena a la parte demandada empresa HIPOTECASA S.A.” en la persona del señor LEON BRICK, como Gerente General y representante legal y como accionista de la

mencionada compañía; y, en forma solidaria a los señores RENÉ SAUER PAÚL y MIGUEL ELICIO CHIRIBOGA TORRES, pague a la referida parte actora, los valores que por el reclamo judicial se le ha concedido en el considerando QUINTO (Pago de Haberes Laborales, 2015).

El fallo de la Sala Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, en su parte pertinente antes de emitir su decisión exterioriza:

(...) Se establece una representación para proteger y tutelar los derechos del trabajador previniendo la posibilidad práctica de que el patrono, por interpuesta persona, realizara actos en perjuicio de esos derechos, no pudiendo ser exonerado de responsabilidades legales o sociales. (...) y es que **esta solidaridad ocurre iure et iure, puesto que siendo el trabajador la parte débil de la relación laboral, no necesita conocer detalladamente la denominación o razón social o quienes o cuáles son los personeros que legalmente representan al empleador.** Finalmente, cabe señalar que las reformas al Código del Trabajo a través de la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales, publicada en el R.O.797 de 26 de septiembre del 2012, en el caso de los trabajadores, si bien están amparados por las normas del Código de Trabajo, **por medio de la Ley precitada pueden iniciar sus acciones libremente en contra no solo del obligado principal sino también de socios, partícipes o representantes** (...) Al respecto el Tribunal considera que la aplicación de esta nueva ley, en concordancia con lo **establecido en el Art. 41 del Código del Trabajo, faculta a los trabajadores para que inicien sus acciones en contra no solo de su empleador directo ni de sus representantes, sino que las acciones laborales, de forma solidaria, se interpondrán frente a cada socio, partícipe o interesado** (Pago de haberes laborales, 2015).

En este primer punto del análisis, se puede decir que el compareciente considera que estas decisiones judiciales vulneran su derecho constitucional al debido proceso en la garantía de la motivación, contenido en el artículo 76 numeral 7 literal 1 de la Constitución, por cuanto manifiesta que las sentencias que anteceden, no fueron debidamente motivadas.

De lo que se puede evidenciar en este punto, es que la resolución de la Sala, como la de la Unidad que básicamente se fundamentan en lo mismo para

resolver, se encuentran debidamente motivadas por cuanto cumplen con los estándares de aplicación de la ley, doctrina, jurisprudencia; es decir, exponen las razones de derecho, además de razonabilidad, lógica y comprensión, así como, la aplicación del principio *in dubio pro operario*.

Respecto de la casación la Corte Constitucional considera:

(...) Si bien el juzgador identifica las normas de derecho alegadas, no hace un examen pormenorizado de las mismas, sino que de manera general manifiesta que: "En el presente caso, el demandado se encuentra contravirtiendo los hechos declarados por el tribunal *ad quem* y se refiere al valor que se le ha dado a un certificado del Registro de Sociedades, con lo cual se encuentra manifestando su inconformidad con la decisión adoptada por la Sala de Apelación respecto a la solidaridad patronal", sin explicar los motivos por los cuales llega a esa convicción. Dejando de analizar la pertinencia o no de las normas de derecho identificadas en el recurso de casación y en el mismo auto, estas son, los artículos 187 y 189 de la Ley de Compañías y su fundamentación, y el artículo 1 de la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales, lo cual atenta contra el principio de congruencia. (...) El conjuerz debió explicar razonadamente los motivos en los que fundamenta su decisión, en estricto apego a la norma legal, precautelando la seguridad jurídica, pues reiteradamente esta Corte ha señalado que no es suficiente con decir que el recurso no está fundamentado, sino que la autoridad judicial en cumplimiento de los derechos constitucionales de las partes procesales, debe determinar el por qué, concatenando hechos y derecho. En la especie, consta la fundamentación respecto a cada una de las normas que se considera habrían sido inaplicadas o aplicadas indebidamente en la sentencia recurrida y, una referencia respecto a la parte en la que se estimó se produjeron dichos vicios; en estricto apego a la normativa infraconstitucional que regula el recurso de casación. Por lo tanto, en la admisibilidad del recurso de casación, cada uno de esos alegatos deben ser tenidos en cuenta en relación con las normas de derecho alegadas, para precautelar el principio de congruencia. Esta Corte, en consecuencia, estima que la decisión judicial impugnada no realizó un examen preciso respecto de los argumentos expresamente planteados por los recurrentes, basado en premisas completas que respeten el principio de congruencia; situación que incide en que el auto impugnado carezca de lógica y por tanto vulnere el derecho constitucional del debido proceso en la garantía de la motivación. Siendo así, la Corte Constitucional observa que el auto contiene falta de congruencia de las pretensiones con

la decisión final. Lo cual permite concluir que se incumplió el requisito de lógica, en tanto no existió una justificación completa de todos los cargos en que se sustentó el recurso de casación, en virtud de los cuales el conjuer hubiere resuelto admitir o inadmitir los recursos de casación planteados (Acción Extraordinaria de Protección, 2017).

Para resolver el problema jurídico de que si la sentencia emitida el 7 de diciembre de 2015, las 12h04, por el juez de la Unidad Judicial Primera Especializada de Trabajo del cantón Quito, vulnera o no el derecho constitucional al debido proceso en la garantía de la motivación, previsto en el artículo 76 numeral 7 literal 1 de la Constitución, la Corte Constitucional considera:

Como primer punto, la Corte Constitucional del Ecuador, de manera concluyente, considera que el fallo emitido por la Unidad cumple el requisito de razonabilidad, requisito que es analizado en el mismo punto del fallo y que tiene una estrecha relación en materia de derecho, con el uso de la sana crítica para resolver una controversia.

Como segundo punto, considera que la sentencia objeto de la acción extraordinaria de protección, no se encuentra debidamente fundamentada en su conjunto, incumpliendo con los requisitos de lógica y comprensibilidad, por lo que vulnera el derecho constitucional al debido proceso en la garantía de la motivación. (Acción Extraordinaria de Protección, 2017).

Este planteamiento nos lleva a la pregunta de este estudio: ¿cuáles son las violaciones a los derechos de los trabajadores cuando el socio elude su responsabilidad y de la empresa de la cual forma parte?

En lo principal, se vulnera el derecho de tutela judicial efectiva hacia el trabajador, por concerniente; cuando el socio elude su responsabilidad y de la empresa de la cual forma parte, acarrea no solo efectos jurídicos, sino económicos y sociales; pues, el socio para eludir esta responsabilidad por lo general comete una simulación laboral.

Como efecto jurídico, el derecho vulnerado es referente al contrato de trabajo, se determina y se enfoca precisamente en los derechos del trabajador, y se viola el conjunto de derechos establecidos en la Constitución. La irrenunciabilidad de derechos, podría ser el primer efecto de la elución de la responsabilidad, como se viene demostrando.

En cuanto al efecto económico que acarrea esta vulneración, Vásquez ha señalado:

El despojo del trabajador de todas sus garantías económicas como: vacaciones, condiciones de salario mínimo, horas extraordinarias de trabajo, utilidades entre otras. Por lo tanto se vulnera de forma directa éste derecho que como trabajador le corresponde, tal como lo menciona nuestro Código del Trabajo en su art. 55, donde nos señala que; “Por convenio escrito por las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49, de éste Código siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo (Vásquez, 2004, pág. 20)²⁰.

Este mismo autor sobre el efecto social, ha indicado que mediante la simulación de contratos de trabajo lo que se hace es desconocer y evadir todas

²⁰ Vásquez, J (2004). “*Derecho laboral ecuatoriano derecho individual*”. Quito: Editora Jurídica Cevallos

aquellas obligaciones patronales que se reflejan en derechos que los trabajadores como grupo social han conquistado a lo largo de la historia.

De la pregunta realizada, también se puede señalar que se vulnera el principio de realidad sobre la forma, puesto que, en la sentencia de primer nivel los demandados mostraron documentación en donde afirmaban que ya no eran socios de la empresa, sin embargo, en base a esta duda el juez aplicó el principio *in dubio pro operario*, es decir, lo más favorable al trabajador.

No hay que olvidar que, como se ha venido indicando, este principio tiene que ver con los documentos existentes en una relación laboral, principalmente con el contrato de trabajo, ya que cuando en un proceso laboral hay contrariedad entre las partes respecto al contrato o los documentos con los hechos sucedidos, por medio de este principio el juzgador tiene que obligatoriamente basarse en los hechos, más no en los documentos.

La primacía de la realidad sobre la forma, tiene su naturaleza jurídica en la solución de un conflicto cuando éste se da por un desacuerdo entre lo que emane de un documento y lo que suceda en la práctica, en estos casos se debe aplicar lo último, es decir, los hechos. Este principio está estrechamente relacionado, además, con la sana crítica del juez, para ello resulta significativo que el juzgador basado en su experiencia distinga lo falso de lo verdadero, para lo cual aplicará el principio de prevalencia de la realidad.

Ahora respecto hasta donde se extiende la responsabilidad solidaria, la ley es clara y determina que un socio si es responsable solidariamente de su obligación frente a un trabajador, como cuerpo normativo la ley otorga a los

trabajadores la eventualidad de ejercitar sus acciones de cumplimiento, no solo en contra del obligado principal, sino también en contra de quienes sean sus representantes, ya que de esta manera se garantiza el cumplimiento por cualquier intermedio legal de las obligaciones que éstos tienen.

Así de lo indicado de la ley se obtiene que:

La responsabilidad solidaria que adquieren los patrones frente a sus trabajadores se amplifica hacia los socios, codueños, administradores y accionistas.

Esta generalización de la responsabilidad está regulada por varios cuerpos legales, y específicamente en la Ley de Compañías y el Código del Trabajo, los cuales señalan que se extienden a los demás sujetos mencionados.

Es una realidad que la extensión de la responsabilidad solidaria en materia laboral, genera cierta incertidumbre al momento de utilizar esta figura, por esto, es ineludible concebir a la responsabilidad solidaria desde un enfoque jurídico, y en materia laboral desde un enfoque social; es decir, en favor del trabajador que puede iniciar su acción contra cualquier miembro introducido dentro de esta responsabilidad

Sobre la extensión de la responsabilidad solidaria también se estudia la trasgresión al principio *Stare Decisis* en el instituto de la responsabilidad solidaria, por jurisprudencia contradictoria, dentro del caso laboral estudiado, pues, se han encontrado precedentes jurisprudenciales a favor y en contra respecto del criterio de responsabilidad solidaria de los accionistas de una compañía.

En el fallo de casación No. 21-VI-1999 (Res.100-99) 1era sala, R.O.249,5-VIII-1999, su parte pertinente señala: **“no se puede exigir al trabajador, generalmente persona sencilla y humilde, que conozca con detalle y exactitud el nombre de la empresa para la cual trabaja para que pueda enderezar sus acciones contra el representante legal de aquella, ya que dicha exigencia conduciría en la práctica a que cualquier desconocimiento o imprecisión a este respecto bastaría para enervar la demanda y vulnerar los derechos del trabajador que la Constitución y la ley proclaman irrenunciables y ordenan que su tuición corresponda a los jueces”**.

En esta jurisprudencia se evidencia en primer lugar, que se respeta la garantía constitucional de los derechos del trabajador, pues, menciona que de exigirle al trabajador que esté al corriente y sepa con exactitud quien es el representante legal de manera detallada vulneraría estos derechos, por lo que, en la jurisprudencia referida se hace observancia además de los principios del derecho del trabajo.

La resolución aludida considera que el trabajador por ser la parte más débil de la relación laboral, cuando considere que le han sido vulnerados sus derechos y éste presta sus servicios para una compañía que cuenta con gerente, presidentes, socios, codueños y accionistas, no es forzoso que conozca de manera detallada a quien debe demandar, pues, todos son responsables solidariamente, sin embargo, esta no es la única jurisprudencia o precedente jurisprudencial que han aplicado los jueces cuando se enfrentan a un conflicto similar.

Así como existen diferentes precedentes jurisprudenciales y fallos de las Unidades Laborales, Salas de la Cortes Provinciales y la Corte Nacional de Justicia, que están a favor del trabajador en cuanto a la extensión de la responsabilidad solidaria, también se encuentra jurisprudencia contradictoria, esto es, las que han resuelto en favor del empleador.

Un ejemplo de lo antedicho, es el fallo contradictorio de casación No. 21-VI-1999 (Res.100-99, 1era sala, R.O.249,5-VIII-1999, el cual dice:

“...la ilegitimidad de personería consiste en la incapacidad legal de comparecer en juicio o bien en la falta de poder o facultad para representar a otro, constituyendo la ilegitimidad de personería como la competencia de jurisdicción, solemnidad sustancial, cuya omisión produce, no solo la nulidad del proceso, sino aún de la sentencia ejecutoriada...”

Aquí otro ejemplo de fallo contradictorio.- 19-VI-2006 (Res. 151-2005, Primera Sala, R.O. 46-S, 20-III-2007:

“...Que la Ley de Compañías en su Art 136 establece: La renuncia que de su cargo presentare el administrador surte efectos, sin necesidad de aceptación, desde la fecha en que es conocida por la junta general de socios. Si se tratare de administrador único no podrá separarse de su cargo hasta ser legalmente reemplazado, a menos que haya transcurrido treinta días de aquel en el que la presentó...”

Como se puede evidenciar, la última jurisprudencia citada, está en contra del trabajador, mientras que la primera es a favor, respecto de hasta donde se extiende la responsabilidad solidaria en materia laboral. Para distinguir la extensión de la responsabilidad laboral a los empleadores interesados en una misma empresa, y la facultad de representar al patrono, se ha analizado el Código del Trabajo, que en su Art. 36 señala quienes son los representantes de

los empleadores, y de la misma manera el Art. 41 expone que esta responsabilidad se extiende a los condueños, socios o copartícipes.

En la legislación ecuatoriana existen varios tipos de compañías, por lo que debe entenderse que en una compañía de sociedad limitada, la responsabilidad solidaria en materia laboral, se extiende a codueños, socios o partícipes, mientras que en una compañía de sociedad anónima se extiende a codueños, accionistas o partícipes.

Otro de los objetivos planteados en el presente estudio de caso, es identificar si el accionante quedó en indefensión al violarse el principio de Stare Decisis, al aplicarse la excepción de ilegitimidad de personería sin regirse al principio de supremacía de la realidad en materia laboral, que como se dijo, es aquel que se aplica en relación a los hechos sobre la formalidad de un documento o acuerdo escrito. Como se indicó en el marco teórico, los jueces han de decidir en virtud de cómo se han resuelto casos similares en el pasado, con esto se demuestra, que éste principio tiene fuerza de vinculación.

Efectivamente, el accionante quedó en indefensión al violarse el principio de Stare Decisis al aplicarse la excepción de ilegitimidad de personería sin regirse al principio de supremacía de la realidad en materia laboral, pues, no se demostró que efectivamente hubo ilegitimidad de personería, por la extensión de la responsabilidad solidaria.

La Corte Constitucional del Ecuador, retrotrae los efectos del proceso hasta el momento anterior de la supuesta vulneración de los derechos

constitucionales en contra de los demandados, alegando que se infringieron las normas del debido proceso, principalmente, la garantía de la motivación establecida el Art. 76 numeral 7 literal 1 de la Constitución, cuando si se observan los fallos anteriores, se puede notar que los jueces a quo sí motivaron sus fallos en lo que establece la ley sobre la extensión de la responsabilidad solidaria, por lo que, se denota que la Corte Constitucional de Ecuador, no consideró el principio de realidad sobre la forma.

Citando al experto mexicano De La Cueva, (1943) se dice:

La relación de trabajo reposa esencialmente en la realidad de los hechos que la preceden, y no de lo pactado entre el empleador y el trabajador, por ende, al desarrollarse una relación laboral contractual, donde se topa a una persona natural que presta servicios personales a otra, ya sea natural o jurídica, bajo continua dependencia y subordinación, se estará en presencia de un contrato realidad. Éste no nace del “acuerdo abstracto de voluntades, sino en la realidad de la prestación del servicio y que es ésta y no aquel acuerdo lo que determina su existencia (pág. 381)²¹.

Al momento de ordenar una reparación integral, la Corte Constitucional del Ecuador además, vulnera todos los principios que protegen al trabajador, como lo es la irrenunciabilidad, la intangibilidad, la progresividad y la favorabilidad, por cuanto, deja sin efecto el auto emitido por el conjuer de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, la sentencia emitida por la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha; y, la sentencia emitida por la Unidad Judicial Primera Especializada de Trabajo del cantón Quito, para que se vuelva a resolver el conflicto, quebrantando así también principios procesales, como la celeridad.

²¹ De La Cueva, Mario. (1943). “*Derecho Mexicano del Trabajo*”. 2da edición. México: Editorial Porrúa.

En materia laboral el juez debe utilizar estos precedentes constitucionales a favor de los derechos del trabajador, en concordancia con las leyes, más aún, cuando la ley es clara e indica hasta donde se ensancha la responsabilidad solidaria de los accionistas de una compañía, para que así prevalezca el principio de Stare Decisis, que rige la forma de vinculación de la función judicial al principio de igualdad.

Como se ha indicado, el principio Stare Decisis, además de lo anotado, conlleva el no cuestionamiento de los puntos ya resueltos en una sentencia; es decir, si hay una, dos o tres sentencias que han resuelto sobre el mismo caso, y su resultado es el mismo, (indicar que los socios y accionistas responden solidariamente de sus obligaciones frente a los trabajadores), el juzgador debe vincular este precedente como fuente objetivo del derecho por cuanto el caso tiene similitud.

Con la vulneración de principios como los enunciados, (Stare Decisis y supremacía de la realidad), se vulneran otras normas y principios como el debido proceso, la tutela efectiva y la seguridad jurídica; el primero de éstos, que es el debido proceso, es un derecho constitucional, el cual como lo ha manifestado Cueva; (2001) significa:

Actúa en forma universal dentro de todo el sistema jurídico y puede ser invocado por los ciudadanos que se consideran afectados por los órganos del poder. Es un derecho establecido, no a favor del Estado, sino de los sujetos que lo conforman. El debido proceso es el escudo protector de los ciudadanos y del sistema jurídico. Debe ser observado y practicado en los

procesos judiciales, legislativos y administrativos para que una sentencia, una ley o una resolución tengan validez jurídica (pág. 62)²².

Respecto del debido proceso. “El concepto de Debido Proceso presupone el derecho de toda persona a recurrir al juez, mediante un proceso en el que se respeten todas las garantías, con el fin de obtener una resolución motivada, que sea conforme a derecho” (García, 1994, párr. 1)²³.

Por otro lado, tutela efectiva hace referencia a un contenido complejo que incluye aspectos tales como:

El derecho de todas las personas de acudir a sede judicial; es decir, al acceso a los tribunales; y,

Luego de concluido el proceso, el derecho a conseguir una sentencia fundada donde se exteriorice que se ha hecho efectivo el ejercicio de sus derechos, lo que implica la efectividad de las resoluciones judiciales.

Respecto a la seguridad jurídica, teniendo en cuenta que uno de los derechos principales consagrados en la Constitución es el derecho a la seguridad jurídica, que como textualmente lo imprime la Carta Magna éste se fundamenta en tres aspectos fundamentales:

El respeto y acatamiento a la Constitución;

Observancia a la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes; y,

²² Cueva Carrión, Luis. (2001). *“El Debido Proceso”*. Quito: (s.n).

²³ García Morillo. (1994) *“Derecho Constitucional”*. Vol. 1. Valencia: (s.n.).

Obligación de los administradores de justicia de vigilar y custodiar la ferviente, eficaz e inmediata aplicación de los principios constitucionales, instrumentos internacionales de derechos humanos, las leyes y demás normas jurídicas.

Volviendo al tema central que es la extensión de la responsabilidad, para poder estudiar la responsabilidad de los socios, codueños, accionistas y administradores en las compañías ecuatorianas, es preciso entender cuál es el concepto de la responsabilidad; así Cabanellas, (2006), la define como: “Obligación de reparar y satisfacer por uno mismo o en ocasiones especiales, por otro, la pérdida causada, el mal inferido o el daño originado” (pág. 352)²⁴.

Otra sugestiva ilustración respecto a la responsabilidad, es la siguiente: “La institución de la responsabilidad es el instrumento idóneo de que se vale el derecho para mantener el orden jurídico, dentro del cual se desenvuelve la sociedad” (Andrade, (s/f), pág. 268).

Teniendo los conceptos claros, como se ha venido revisando también lo descrito en la ley, se podría indicar además que, en el presente caso existió una inexacta argumentación e interpretación jurídica por parte de los jueces de la Corte Constitucional del Ecuador, puesto que, argumentar es también una actividad en la cual se puede verificar las razones de una lógica para exponer y probar una proposición.

²⁴ Cabanellas De Torres Guillermo. (2006). *“Diccionario Jurídico Elemental”*. Buenos Aires: Editorial Heliasta.

Por argumentación jurídica, como lo ha señalado Bergalli; “ha de entenderse aquel tipo de razonamiento que se formula en alguno de los niveles en que se utilizan normas del derecho y en los cuales sea necesario convencer” (Bergalli, 1999, pág. 389)²⁵

Por otro lado la interpretación jurídica responde a los siguientes objetivos:

Desentrañar el sentido de una norma.

Esclarecer dicha norma para con ello verificar por qué y para qué fue creada.

Verificar la esencia de la norma, para con ello saber si es aplicable al caso concreto.

La argumentación y la interpretación jurídica son dos figuras diferentes, tal como lo expone Dehesa: “A pesar de poder diferenciarse claramente la actividad argumentativa de la interpretativa, existe una íntima relación entre ellas en cuanto tal y como veremos posteriormente toda interpretación debe llevar aparejada siempre y en cualquier caso una argumentación” (Dehesa, 2005, pág. 173)²⁶.

De lo antes dicho se desprende que, fehacientemente, los jueces de la Corte Constitucional del Ecuador, tampoco realizaron una correcta argumentación e interpretación de las normas, al declarar que la responsabilidad solidaria no se extiende a los socios y accionistas de la misma empresa donde ha laborado el trabajador.

²⁵ Bergalli, Roberto. (1999). *“Hacia una cultura de la jurisdicción. Ideología de jueces y fiscales”*. Buenos Aires: Editorial Ad hoc.

²⁶ Dehesa Dávila, Gerardo. (2005). *“Introducción a la retórica y a la argumentación”* 2da edición. México: Editorial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Este último punto sobre la argumentación e interpretación jurídica no se aleja de la problemática estudiada, pues, por medio de la correcta aplicación de éstas figuras en el ámbito legal, se proveen criterios para la aplicación del Derecho; además, estos argumentos están encaminados a proporcionarle a la autoridad de forma posible la toma de una decisión jurídica.

La violación al principio de Stare Decisis en el Caso N° 1737-2015-01405, por el pago de haberes laborales por parte del Gerente General y Accionistas de forma solidaria, se suscita por jurisprudencia contradictoria, en los que se viola el derecho al trabajador, debido a la consideración de que no se extiende el principio de solidaridad a quien no tiene la calidad de administrador o director. La naturaleza del instituto del Stare Decisis es vulnerado además, por la no aplicación del principio de supremacía de la realidad sobre la forma.

En una acción laboral por pago de haberes, un trabajador que ha prestado sus servicios lícitos y personales a una empresa, a dos o más empleadores interesados de la misma, no tiene que conocer de manera detallada y pormenorizada a quien debe demandar, por cuanto la ley y la Constitución lo amparan a demandar todos a quienes se amplía la responsabilidad por cuestión de solidaridad.

Respecto a la vulneración encontrada además se concluye que, en la práctica existe un abuso desmedido de la aplicación de precedentes judiciales, que confunden el concepto normativo, y a la vez confunden la solidaridad y

subsidiariedad, en relación con quien tiene la calidad de administrador, hasta la responsabilidad ilimitada de los socios o accionistas, para responder bajo la solidaridad en unos casos y en otros no, como se evidenció en las jurisprudencias contradictorias antes mencionadas.

CONCLUSIONES

Como primer punto se puede concluir señalando que en el sistema de administración de justicia ecuatoriana, debe distinguirse entre la sentencia y el derecho judicial.

Se debe dar esta distinción por cuanto; sistemáticamente la sentencia resulta en una norma individual de carácter escrito que resuelve una controversia, mientras que el derecho judicial por su parte, se establece como una norma general, no necesariamente escrita, que surge bajo el principio de supremacía de la realidad de manera espontánea por proyección de una sentencia, cuando ésta adquiere ejemplaridad, basado en el modelo del precedente y los efectos que se le extienden.

Se puede advertir que en el caso materia de estudio, ciertamente existió una transgresión al principio *Stare Decisis*, en el instituto laboral de la responsabilidad solidaria, en cuanto se observa que el rol de la Corte Constitucional del Ecuador, es el de interpretar la Constitución, y cuando ejerce el imperio del control constitucional sobre las demás Cortes (Nacional y Provinciales) no fundamenta el por qué considera que las sentencias emitidas dentro del presente caso, carecieron de razonabilidad, lógica y comprensibilidad.

Los Tribunales y Juzgados de la República, deben acatar las normas generales que traen como consecuencia los lineamientos que se construyen en la jurisprudencia (como derecho judicial vigente por sus efectos provocantes de ejemplaridad) cuando fallan en casos parecidos, determinando así en su aplicación el adagio: “La Constitución es lo que la Corte dice que es”, más no cuando se violenta la realidad, contraviniendo la propia esencia social que envuelve al derecho laboral.

Se precisa una fundamentación y motivación de nivel constitucional que establezca reglas, ya por control difuso o concreto, para diferenciar nuestro sistema de otros; como el anglosajón, en el que la regla de reconocimiento impone obligatoriedad para los demás tribunales inferiores a la jurisprudencia de la Corte Suprema.

La obligatoriedad de la cual se hace referencia queda intacta y se extiende aun cuando en el caso, como el de estudio, las interpretaciones inconstitucionales, como el de la Corte Constitucional del Ecuador, violenta la esencia básica de otro derecho protegido por la misma, como lo es, el derecho laboral.

En este sentido, una Corte (Nacional o Provincial), Tribunal o Juzgado, no puede apartarse de un precedente de la Corte Constitucional bajo el argumento de que en él, se llevó a cabo una interpretación inconstitucional de la constitución, aunque así sea.

De ahí que, únicamente la propia Corte Constitucional puede corregir un precedente anterior suyo reputado inconstitucional, mediante un fallo posterior. Pero del hecho de que una Corte Nacional o Provincial, Tribunal o Juzgado trate como derecho a un precedente (de la Corte Constitucional) que es, en realidad, inconstitucional, no se admite en el sistema ecuatoriano, que ese precedente sea calificado de inconstitucional.

En otras palabras, la inconsistencia argumentativa de una sentencia de carácter constitucional, que señale que un hecho lo es en un sentido, y no lo es en otro, contraponiendo los principios rectores de materia laboral, dejan ver el error de la falta de corrección en sus premisas y la afección al sistema jurisprudencial, como parte del derecho judicial.

Así mismo, se evidencia el efecto ejemplarizado en el derecho judicial de la aplicación y efectos respecto de lo que van a hacer las Cortes (Nacionales y Provinciales), Tribunales y Juzgados, resultando en el caso materia de estudio, que al haberse dictado un fallo por parte de la Corte Constitucional del Ecuador, se establezca una conclusión absurda: el precedente inconstitucional es derecho aplicable.

Cuando se habla de la interpretación vigente de la Constitución, el ámbito de la práctica judicial se debe integrar a aspectos de lo que la doctrina denomina "materiales" y "de realidad", que inclusive determinan la Constitución material; ya que, el derecho constituye una manera de dirigir una acción hacia la sociedad desde la perspectiva del bien común, así pues el precedente del caso N° 1737-2015-01405, se torna inconstitucional.

La violación al principio de Stare Decisis en el Caso N° 1737-2015-01405, por el pago de haberes laborales por parte del Gerente General y Accionistas de forma solidaria, se suscita por jurisprudencia contradictoria, en los que se viola el derecho al trabajador debido a la consideración de que no se extiende el principio de solidaridad, a quien no tiene la calidad de administrador o director.

En este sentido, al existir jurisprudencia (Corte Nacional y ex Corte Suprema), la misma debe aplicarse, pero sistemáticamente hasta ella debe suspender su carácter obligatorio (más no de jurisprudencia) cuando se emite un criterio contrario, sin embargo estas reglas, no están determinadas en el derecho judicial y su práctica.

De la misma forma en que la jurisprudencia requiere cumplir con requisitos o criterios objetivos para su construcción, sin que haya suspensión de la secuencia de sus premisas tácticas reiteradas, si posteriormente este nivel varía y se establece una conclusión diferente, se habrá interrumpido en consecuencia, la referida jurisprudencia, determinando así mismo el efecto de que no habrá criterio obligatorio debido a que la jurisprudencia en esa circunstancia carecerá de obligatoriedad, pese a que seguirá siendo jurisprudencia. Pero el nuevo criterio que la interrumpió tampoco será obligatorio, por lo que los órganos jurisdiccionales se encontrarán en libertad de seguir alguno de esos criterios jurisprudenciales o aún de fallar de modo diverso, como en el caso de extender el principio de solidaridad a los accionistas, en la especie.

BIBLIOGRAFÍA

Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: CEP.

Alban Salgado, Jennifer. (2016). *El principio de intangibilidad en los contratos colectivos de los trabajadores del sector público en el Ecuador*. (en línea). Ambato. PUCE. Consultado (01 de julio 2017). Disponible en: <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1822/1/76325.pdf>

Altava Lavall, Manuel. (2003). *Lecciones de derecho comparado*. España: Editorial Universidad Jaume I.

Barrera, María Y Wilchez C. (2008). *Módulo de Derecho Individual*. Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla CÓDIGO DEL TRABAJO. (2016). Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005 Última modificación 22 de mayo de 2016. Quito: Corporación de estudios y publicaciones.

Bergalli, Roberto. (1999). *Hacia una cultura de la jurisdicción. Ideología de jueces y fiscales*. Buenos Aires: Editorial Ad hoc.

Dehesa Dávila, Gerardo. (2005). *Introducción a la retórica y a la argumentación*. 2da edición. México: Editorial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Cabanellas De Torres, G. (2000). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Vigésima primera edición. Tomo III. Buenos Aires: Editorial Heliasa S.R.I.

Cabanellas De Torres, Guillermo. (2006). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Editorial Heliasta.

Cueva Carrión, Luis. (2001). *El Debido Proceso*. Quito: (s.n.).

Criollo Mayorga, Giovani. (2009). *El principio de primacía de la realidad sobre las formas jurídicas en materia laboral*. (En línea) Disponible en: <http://giovanicriollomayorga.blogspot.com/>

De La Cueva, Mario. (1994). *Derecho mexicano del trabajo*. 8va edición. México: Editorial Porrúa.

De La Cueva, Mario. (1943). *Derecho Mexicano del Trabajo*. 2da edición. México: Editorial Porrúa.

Domínguez Butrón, Marvin. (2010). *El Empleador y el Principio de la Primacía de la Realidad*. (En línea) Disponible en: <http://derechotrabajoperu.blogspot.com/>

Fernández Álvarez, Víctor. (2014). *El Enriquecimiento injusto: Fraude y Simulación Laboral*. (En línea). Consultado 02 de Agosto 2017. En: <http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/derechopena/2014/01/30/el-enriquecimiento-injusto--fraude-y-simulacion-laboral>

García Morillo. (1994). *Derecho Constitucional*. Vol. 1. Valencia: (s.n.).

Grisolia, Julio. (2010). *Manual De Derecho Laboral*. 6ta edición. (s.l.): Editorial Abeledo Perrot.

Hernáinz Márquez, Miguel. (1985). *Tratado elemental de derecho del trabajo*. (s.l.): Editorial Centro De Estudios Constitucionales.

Hernández Álvarez, Oscar. (2006). *La flexibilización del trabajo*. Caracas: Editorial Publicaciones UCAB.

Jasso, Roberto. (s/f). *Responsabilidad Solidaria*. Artículo. (En línea). Consultado 01 de Agosto 2017: disponible en: <http://www.i-parkman.com/es/articulos/derecho-laboral/2228-responsabilidad-solidaria>

Legarre, S Y Rivera, J. (2006). *Naturaleza y dimensiones del "Stare Decisis"*. *Scielo*. Revista Chilena de Derecho. Vol. 33. (Versión online). En: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372006000100007

Monesterolo Lencioni, Graciela. (2012). *Instituciones del Derecho Laboral Individual*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones (CEP).

Pico I Junoy, J. (1997). *Las Garantías Constitucionales Del Proceso*. (s.l.): Editorial Barcelona.

Podetti, Humberto. (1997). *Los Principios del Derecho del Trabajo, instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. México: III UNAM.

Reyes Mendoza, Libia. (2012). *Derecho laboral*. 1era edición. México: Editorial Red Tercer Milenio S.C.

Trujillo, Julio Cesar. (2008). *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Quito: Centro de Publicaciones PUCE.

Vásquez, J. (2004). *Derecho laboral ecuatoriano derecho individual*. Quito: Editora Jurídica Cevallos.

Anexos