

Recibido: 20/febrero/2025 Aceptado: 10 de junio/2025

La interacción entre la legislación laboral y societaria en el marco jurídico ecuatoriano (Revisión)

The interaction between labor law and corporate law within the Ecuadorian legal framework (Review)

Nínive Victoria Plua Parrales. *Especialista Superior en Derecho Tributario Magister en Derecho Notarial y Registral. Abogada de los juzgados de la República del Ecuador. Docente de la Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Manabí. Ecuador.*

[abviciplua_p@hotmail.com] [<https://orcid.org/0000-0001-5824-9755>]

Resumen

Las leyes laborales constituyen una necesidad básica en la organización, planificación y seguridad en el trabajo, destacando los derechos y deberes de los trabajadores. Aparejado a ello, también existen leyes de organización, planificación y funcionamiento de las empresas, que son las que mayormente proporcionan el trabajo a los obreros. Es por eso que conviven legislaciones en uno y otro sector, que necesariamente tienen que relacionarse e interactuar en un ambiente de equilibrio. En el marco jurídico ecuatoriano, la legislación laboral y societaria ha evolucionado históricamente, desde el código laboral del año 1938 hasta los tiempos que corren, con actualizaciones que reflejan la intención por adaptar, esas dos ramas del derecho a los cambios económicos que se producen, tratando de mantener la justicia social alcanzada y los principios que más benefician a ambas partes. Es significativa la importancia que se le da, en este país, en el sector jurídico, a todo el ordenamiento legal, que conlleva esta relación y las acciones que se ejecutan en uno y otro sentido en aras de mantener el equilibrio necesario entre ambas legislaciones. El presente trabajo presenta un análisis, resultado de la revisión bibliográfica, de los aspectos que las interrelacionan mediante acciones, reformas y contenido, destacando los que hoy en día permiten una valoración de su comportamiento. Para una mejor comprensión se tratan aquellos que tienen que ver con la constitución, con las dimensiones de la legislación laboral, con las estructuras empresariales y con la relación e interacción entre legislación laboral y societaria.

Palabras clave: legislación laboral y societaria; marco jurídico; empresas; empleados y empleadores



Abstract

Labor laws are a basic necessity in the organization, planning, and safety of the workplace, highlighting the rights and responsibilities of workers. Along with this, there are also laws governing the organization, planning, and operation of companies, which are the main sources of employment for workers. This is why legislation coexists in both sectors, which must necessarily relate and interact in an environment of balance. In the Ecuadorian legal framework, labor and corporate legislation has evolved historically, from the Labor Code of 1938 to the present day, with updates that reflect the intention to adapt these two branches of law to the economic changes that occur, seeking to maintain the social justice achieved and the principles that most benefit both parties. Significant is the importance given, in this country, in the legal sector, to the entire legal system that entails this relationship and the actions taken in both directions to maintain the necessary balance between both laws. This paper presents an analysis, based on a bibliographic review, of the aspects that interrelate them through actions, reforms, and content, highlighting those that currently allow for an assessment of their performance. For a better understanding, we address those aspects related to the constitution, the dimensions of labor legislation, business structures, and the relationship and interaction between labor and corporate legislation.

Keywords: labor and corporate legislation; legal framework; companies; employees and employers

Introducción

La legislación laboral y societaria en el Ecuador, interaccionan en busca de un equilibrio entre la protección de los derechos de los trabajadores y la regulación de las estructuras empresariales. El Código del Trabajo (2005), establece principios que dan seguridad y ayuda a los empleados, como la obligatoriedad del trabajo como deber y derecho de la sociedad, condiciones de trabajo dignas, entre otras y que conviven con las normativas societarias que conceptualizan las responsabilidades y organización de las empresas, dando lugar a la coexistencia de garantías constitucionales y eficiencia económica.

Ya la Constitución de la República de Ecuador (2008), había concebido el trabajo digno como derecho fundamental y exigido la concepción de leyes societarias para prevenir el abuso en las relaciones laborales. Así la Ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar del año 2015, y la Ley para la Promoción del Trabajo Juvenil del año 2016, según lo



señalado por Carreño y Fuentes (2018), muestran este enfoque al proteger a sectores de la población vulnerables. Aún así, en la aplicación práctica se manifiestan trabas y desafíos que tensan las relaciones entre las empresas y el sector laboral y que se analizan con el fin de lograr reformas para actualizar y modernizar el mercado, sin dañar los derechos ya adquiridos por los trabajadores.

Este trabajo pretende hacer un análisis de la interacción que se produce entre ambas ramas del derecho, en el marco jurídico del Ecuador, mediante el método descriptivo utilizando la revisión bibliográfica. Para ello se emplean como fuentes artículos, trabajos de investigación y otros elementos de información y comunicación, divulgados esencialmente a través de *Google Académico*, *Scopus*, *Web of Science*, *Scielo*, *Lilacs*, *Redalyc*, *Researchgate*, *Elsevier*, entre otros. También se han considerado criterios y orientaciones de organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas, Organización Internacional del Trabajo (OIT), Países Andinos y otros.

La intención de recopilar y reseñar, las principales ideas y resultados que se precisan en estos materiales y presentarlos para su mejor utilización por parte de estudiantes, profesionales y población general, posibilita contribuir a una mejor divulgación y uso de los aspectos que ayudan a mejorar la justicia laboral en este país.

Revisión de la literatura

Al conjunto de normas y leyes que rigen en las relaciones entre empleados y empleadores, se les llama legislación laboral. Mediante ella se establecen los derechos, obligaciones y las condiciones de trabajo. Tiene como objetivo proteger los derechos de los trabajadores, regular la jornada laboral, brindar igualdad de oportunidades, atender los salarios, la salud y la seguridad en el trabajo; también se encarga de establecer las normas para resolver conflictos laborales. Son de carácter obligatorio ya que constituyen el marco legal para las condiciones de trabajo y buscan el equilibrio entre las responsabilidades del trabajador y su empleador.

Ecuador, como muchos otros países de América Latina y el mundo, ha transitado por un camino histórico complejo en lo que respecta a la regulación y protección de los derechos laborales. Desde los albores de la Revolución Industrial hasta los desafíos contemporáneos de la globalización, el país ha experimentado transformaciones económicas, políticas y sociales que han dejado una profunda huella en el mundo del trabajo y en el marco normativo que lo rige. Es



en este contexto de cambios y continuidades que emerge la necesidad imperante de examinar críticamente el estado actual de la justicia laboral en Ecuador, así como los desafíos y oportunidades que se presentan en el horizonte (Guamani, 2024).

La legislación societaria, por su parte, consiste en las normas que regulan las sociedades comerciales y sus orígenes se enmarcan en el derecho romano, en el siglo XIX, cuando se desarrolla el comercio y la industria. Pretende la regulación de las empresas y el comercio. El derecho societario comenzó en Ecuador con el código de comercio de 1831, para regular las sociedades de mercados bajo influencia española. La primera ley de compañías, en 1964, separó la normativa societaria del código mercantil. La evolución de la legislación, siguió con la ley de compañías de 1999 y reformas en 2014 y 2020, que han contribuido al fortalecimiento y la modernización del contexto societario del país.

Constitución y principios generales

El derecho al trabajo digno aparece reflejado en el artículo 33 de la Constitución de la República (2008), donde se define el trabajo como derecho- deber social y su impacto en las estructuras empresariales. El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Espinoza y Barrionuevo (2023) expresan que los derechos laborales que existen actualmente en el país, se han debido a las constantes luchas y reivindicaciones de las clases obreras, para ser tratados con dignidad a través de la garantía de sus derechos. Concluyen que, el derecho al trabajo da lugar a los derechos laborales, que al ser reconocidos de forma legal permiten que al ser violentados o vulnerados pueden ser reclamados por diferentes vías legales como: civil, penal, laboral, administrativa y constitucional, esta última mediante la interposición de las garantías jurisdiccionales cuyo objetivo es proteger los derechos emanados de la norma constitucional.

A lo largo del tiempo, el reconocimiento de los derechos de los trabajadores ha evolucionado desde la regulación de salarios para la subsistencia hasta la búsqueda de igualdad y no discriminación, basados en principios de derechos humanos, ya que este derecho es considerado fundamental e inherente a la dignidad humana (Intriago et al., 2023).



Guamani (2024), analiza algunos de los principios más relevantes señalando que el principio de Buena Fe, yace en la base de la confianza y la lealtad que deben prevalecer entre empleadores y trabajadores en el desenvolvimiento de sus relaciones; continúa con el principio de Gratuidad, que se fundamenta en la premisa de que el acceso a la justicia no debe estar condicionado por la capacidad económica de las partes involucradas, sino que debe ser un derecho fundamental garantizado para todos los ciudadanos, independientemente de su situación financiera (Constitución de la República de Ecuador, 2008) y finalmente se refiere al principio de Equidad, que representa una piedra angular en la construcción de un entorno laboral justo, inclusivo y respetuoso de la dignidad humana, al prohibir la discriminación y promover la igualdad de oportunidades y trato, este principio contribuye a garantizar que todos los trabajadores sean tratados con dignidad y respeto, independientemente de sus características personales o de su pertenencia a determinados grupos sociales.

Martínez y Peña (2021) en referencia al derecho al trabajo afirman que el derecho al trabajo es la base para gozar de una vida en dignidad e insisten en que es importante destacar que los trabajadores tienen derecho a asociarse entre sí y negociar de manera colectiva para que se mejoren las condiciones laborales y el nivel de vida. Concluyen que pueden formar sindicatos o agrupaciones nacionales o internacionales y que los empleados tienen derecho a la huelga si y solo si se realiza bajo el amparo de las leyes nacionales.

Los principios generales son varios, aquí se tratan algunos de los más representativos de la interacción entre la legislación laboral y la societaria. Por ejemplo, el principio pro operario se lo puede entender de la siguiente manera: los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables (Estatuto de los Trabajadores, 2021, citado por Viera, 2021).

Este principio tiene estrecha relación con otros, por ejemplo, con el *in dubio pro operario* que encierra un significado parecido al de los principios de *in dubio pro reo*, *in dubio pro administrado* y *favor debitoris*. También tiene cierta semejanza con el principio de equidad, pero este último tiene una limitación que no se aplica de cara al principio de *in dubio pro operario*, aún así no debe ser aplicado en la interpretación de normas de carácter procesal y



mucho menos debe ser considerado como un criterio rector para la valoración de la prueba y construcción de la verdad procesal (Cadena, 2022).

Todos estos principios mencionados lo que buscan es proteger la parte más débil, como en el caso de materia laboral la parte más débil es el preso, en materia laboral es el trabajador y en el caso de procesos administrativos, la parte más débil va a ser la que no pertenece a la administración (Viera, 2021).

La responsabilidad solidaria, otro principio, se incorporó a la legislación de Latinoamérica cuando España la incluyó en su Código. Sin embargo, en Ecuador, desde la creación del primer Código del Trabajo en 1983, esta figura se ha incorporado a la legislación para garantizar los derechos laborales (Romero et al., 2021). La responsabilidad solidaria se adaptó al entorno laboral con el surgimiento del capitalismo en Ecuador a principios del siglo XX. Se diferencia del Código Civil y se enfoca en la protección de los trabajadores, especialmente en situaciones como la subcontratación (Agusto& García, 2025).

Los autores Romero et al. (2021) refieren que la responsabilidad solidaria permite al trabajador demandar a aquel que ejerce funciones de dirección y administración, y no necesariamente al representante legal. El Código del Trabajo (2005) plantea la responsabilidad solidaria de empleadores, al referir que 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 (artículo 41).

Sobre el principio de tutela laboral, el Código del Trabajo (2005), regula muchos mecanismos judiciales para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, entre ellos está el principio de tutela laboral, que prioriza la protección del trabajador en casos de ambigüedad normativa y procura resguardar garantías de la constitución, como lo son la libertad de trabajo, la no discriminación, la privacidad y el derecho a la sindicalización, entre otros. Ella hace posible que el trabajador pueda reclamar ante conductas lesivas en su contra, donde se reconoce su posición de vulnerable frente al empleador.

Legislación laboral: Dimensiones

Las tipologías de contratos laborales (individuales, colectivos, juveniles) y su regulación aparecen en el Código del Trabajo, donde se hace énfasis en la prohibición de la tercerización abusiva. La tercerización se refiere a la contratación de servicios laborales a través de intermediarios o empresas externas para realizar actividades complementarias o temporales que



no forman parte del objeto principal de la empresa usuaria. Esta contratación de trabajadores a través de terceros, está prohibida en la mayoría de los casos, por mandato constitucional para garantizar derechos laborales y condiciones dignas de trabajo.

Como resultado en el contexto histórico de los contratos, convenios o pactos en el plano laboral, se logra definir la relación laboral, lo cual, además, puede ser objeto de rescisión sea de manera conjunta o de forma unilateral por el trabajador o empleador. Sin embargo, este quebranto al nexo laboral puede, sumado a otros factores, dar apertura a un posible daño moral, frente a la afectación de derechos personalísimos sea de una persona natural como la honra y el buen nombre, a su dignidad, estimación social, integridad psíquica o las personas jurídicas de similar manera por su honor, prestigio o sigilo en sus negocios, todo lo cual, debe ser objeto a un resarcimiento (Loor-Pinargote & López-Moya, 2023).

En Ecuador, las obligaciones empresariales en el ámbito laboral y judicial están reguladas por el Ministerio del Trabajo (MDT) y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Estas incluyen requisitos de registro de trabajadores y de contratos, cumplimiento de normativas de seguridad y salud, ante el MDT y también afiliación obligatoria, registro único de trabajadores, aportes obligatorios y mantener actualizada la documentación establecida, ante el IESS.

El incumplimiento de estas obligaciones puede conllevar a sanciones por incumplimiento. Además, las empresas deben integrar estos procesos con sus obligaciones tributarias, en el Registro Único del Contribuyente (RUC) y la declaración del Impuesto al Valor Agregado (IVA) e impuesto a la renta.

En el ámbito laboral, la responsabilidad solidaria en grupos económicos (Código del Trabajo, 2005, Art. 103.1), es un concepto fundamental que conecta elementos importantes como la responsabilidad, los bienes, las prestaciones y las relaciones entre acreedores y deudores. Según esta idea, tanto los acreedores como los deudores tienen el derecho y la obligación de comunicar todo el contenido de la deuda. Este concepto se basa en un vínculo entre sujetos que tienen obligaciones mutuas, generalmente de derechos personales o de propiedad. La responsabilidad solidaria protege los derechos de los trabajadores en juicios laborales, especialmente durante la ejecución de sentencias (Agusto & García, 2025).

Se ha demostrado, mediante el análisis de la normativa citada, un erróneo abordaje respecto los grupos económicos y de la responsabilidad solidaria, que parte de ese mismo



desfasaje entre el hecho y el derecho, por un lado, y entre la forma economicista de definir jurisprudencialmente a un grupo empresarial por otro (Valdivia, 2022).

Legislación societaria: Estructuras empresariales, figuras societarias relevantes, gobernanza corporativa

El conjunto de normas y la organización interna de una empresa para su funcionamiento, constituyen las llamadas estructuras empresariales. Ellas determinan la distribución de los puestos, los niveles de autoridad, los responsables y las relaciones entre ellos para la gestión y la comunicación. Son la base organizativa y legal de una empresa. Los tipos más comunes de estructuras empresariales buscan organizar estas, de manera que respondan de la mejor manera posible, a los fines para los que se constituyen.

Las figuras societarias relevantes son las formas jurídicas para constituir una empresa, ellas definen la organización legal de la empresa y la repartición de derechos y deberes entre los socios. Son las formas jurídicas que regulan la empresa y sus socios. Cada una se caracteriza por el nivel de gestión, responsabilidad, capital y tributación. Esas figuras son: Empresario individual, Sociedad de Responsabilidad Limitada (SRL), Sociedad Anónima (S.A.), Sociedad Cooperativa, Sociedad Comanditaria y Sociedad Colectiva.

Mientras, la gobernanza corporativa es el sistema de reglas, prácticas y procesos mediante los cuales se dirige y controla una empresa. Es el conjunto de mecanismos que aseguran la dirección y control adecuados de la empresa. Eso presupone la inclusión de la estructura del consejo de administración, la toma de decisiones, la supervisión de la gestión y la responsabilidad por la que se responde ante los accionistas y otras partes interesadas.

En la actualidad, varias ramas del Derecho cuentan con jueces especialistas, a los que les corresponde dirimir controversias en cada una de dichas áreas. No es el mismo escenario para el Derecho Societario, dado que es notoria la ausencia de especialización en los jueces y por ello muchos casos se dilatan o simplemente no se solucionan de la mejor manera, como bien podrían (Landívar, 2022).

Relación e interacción entre legislación laboral y societaria.

Esta relación se define por el mandato constitucional de garantizar trabajo digno, remuneración justa y estabilidad laboral, reforzada por el Código del Trabajo (2005) que prioriza la interpretación pro operario en casos de ambigüedad y las reformas societarias recientes, como la Ley de Modernización a la Ley de Compañías (2020) que introdujeron figuras como las



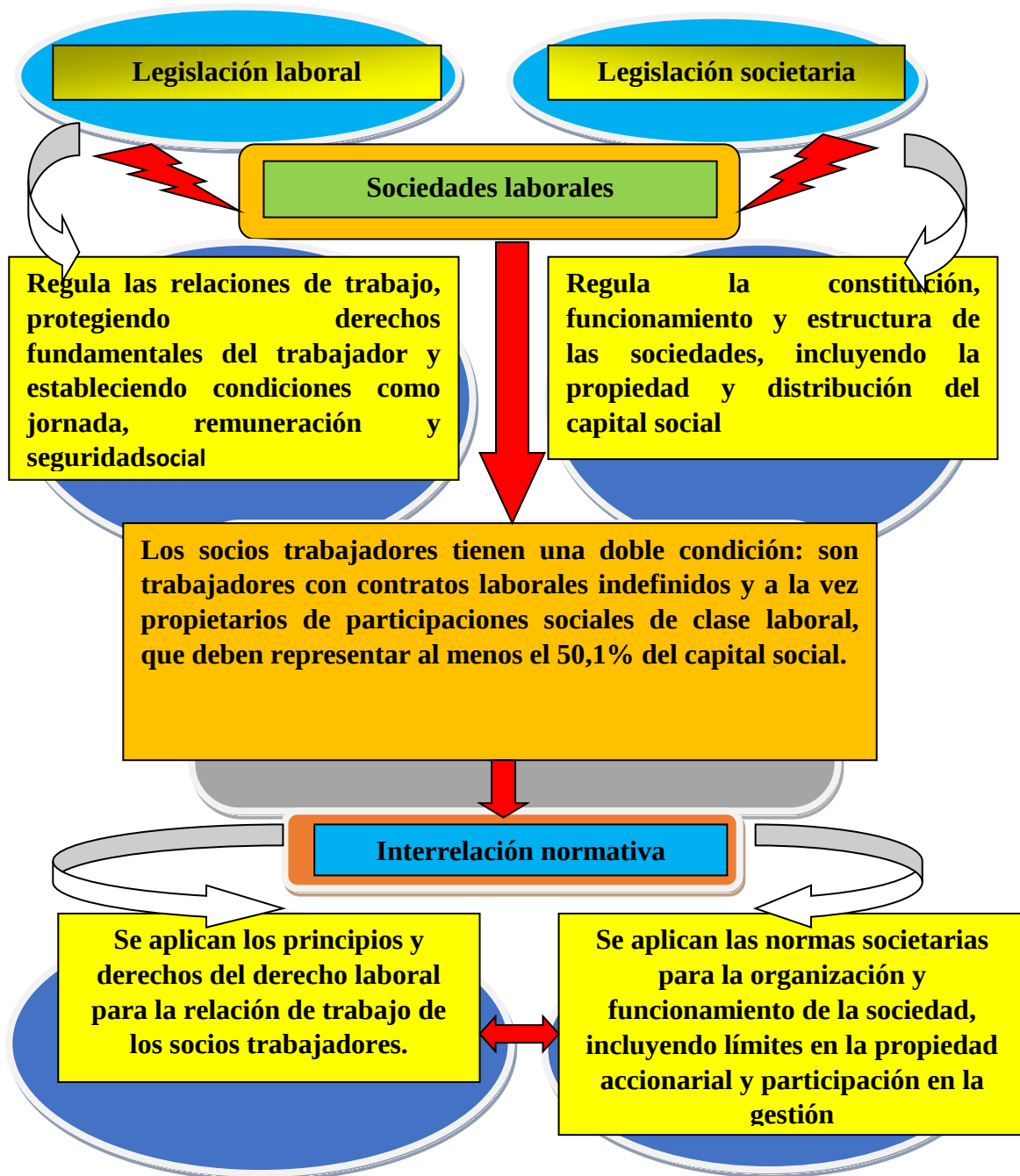
Sociedades por Acciones Simplificadas (SAS) y mecanismos de gobernanza corporativa. La tensión surge cuando estrategias organizativas empresariales (tercerización, contratos eventuales, grupos económicos) se enfrentan con principios laborales como la responsabilidad solidaria descrita en el Código del Trabajo (2005), Art. 103.1 o la prohibición de intermediación abusiva.

Algunas de las intersecciones del derecho laboral con el derecho societario son: Tensión costos laborales vs. Eficiencia corporativa; Salario digno (Constitución, 2008, Art. 328) versus flexibilidad en estructuras societarias; Conflictos en contratos eventuales para actividades permanentes; Mecanismos de control como las auditorías laborales en fusiones y adquisiciones y Responsabilidad subsidiaria en empresas vinculadas.

Este análisis busca explorar cómo el marco jurídico ecuatoriano equilibra la tutela laboral con la dinámica societaria, especialmente ante nuevos desafíos como la economía digital y las demandas de transparencia corporativa. La economía digital es un proceso que involucra la participación de la tecnología y toda forma de interacción a través del uso de las redes sociales en las actividades que realizan los agentes económicos en el mercado (Mena et al., 2022).



Figura 1: Interrelación normativa entre la legislación laboral y la societaria



Fuente: Elaboración propia.

Otros elementos a considerar en la relación laboral societaria son: la remuneración, prestación libre del trabajo, la ajenidad y la dependencia que, aunque son conceptos propios del derecho laboral se vinculan con el ámbito societario en la relación jurídica. En las normas, la legislación laboral y la societaria se relacionan en que la primera regula y protege los vínculos de



trabajo dentro de la sociedad, en tanto la segunda regula el funcionamiento y la estructura de la sociedad misma, creando una complementariedad en la convivencia de ambas.

Materiales y métodos

El presente estudio se enmarca en un enfoque cualitativo de tipo descriptivo, a través de la revisión bibliográfica narrativa con enfoque temático, cuyo propósito es analizar críticamente la literatura reciente relacionada con la interacción que se produce entre la legislación laboral y societaria en el sector jurídico ecuatoriano. Esta metodología permite examinar y sintetizar aportes teóricos relevantes, con el fin de construir una base conceptual que sustente la aplicación en la práctica, así como la actualización y profundización en los conocimientos académicos de profesionales y estudiantes de derecho.

La selección de fuentes se realizó a partir de criterios de inclusión que priorizaron documentos académicos y científicos publicados entre los años 2020 y 2025, en idioma español y que abordaran temas vinculados a la interacción mencionada entre ambas legislaciones. Se consideraron artículos indexados en bases de datos reconocidas como *Scielo*, *Dialnet*, *Google Scholar*, así como informes y documentos oficiales emitidos por organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas, Organización Internacional del Trabajo (OIT), OIT Países Andinos y otros. Se excluyeron fuentes no académicas o sin respaldo científico, como blogs, artículos de opinión, con el fin de asegurar la rigurosidad y pertinencia del análisis.

Para el proceso de búsqueda y clasificación se utilizaron palabras clave como: legislación laboral y societaria, marco jurídico, empresas, empleados y empleadores. Las combinaciones de estos términos permitieron localizar literatura relevante, la cual fue organizada según cuatro ejes temáticos principales: (1) Constitución y principios generales; (2) Legislación laboral: Dimensiones; (3) Legislación societaria: Estructuras empresariales, figuras societarias relevantes, gobernanza corporativa y (4) Relación e interacción entre legislación laboral y societaria.

El análisis de las fuentes se desarrolló mediante una lectura crítica y reflexiva, enfocada en identificar hallazgos, vacíos teóricos, y propuestas aplicables al entorno jurídico ecuatoriano. Esta revisión pretende ofrecer un panorama actualizado y fundamentado que contribuya al debate académico y a la generación de nuevas ideas y criterios.

Resultados y análisis de resultados

El análisis de la literatura permitió la identificación de ejes temáticos que son fundamentales para entender la interacción que se produce entre la legislación laboral y



societaria en Ecuador. Se mostró la presencia e insistencia en la Constitución de la República (2008), de la protección al trabajador, a través de principios generales como derecho al trabajo digno, principio *pro operario*, responsabilidad solidaria y tutela laboral, entre otros. La Interpretación del Código del Trabajo (2005) que prioriza la protección del trabajador en casos de ambigüedad normativa y otras consideraciones.

Se expusieron consideraciones sobre los contratos, sus tipos y regulación en el código del trabajo, donde se hace énfasis a la prohibición de la tercerización abusiva, así como sobre las obligaciones empresariales, la existencia del registro único de trabajadores y cruce de datos con el IESS, así como de la responsabilidad solidaria en grupos económicos, previstos en el Código del Trabajo (2005), Art. 103.1. El cumplimiento integral de las normativas laborales y sociales en el Ecuador, se asegura con la coordinación entre el Servicio de Rentas Internas (SRI), el MDT y el IESS. Por su importancia en el tema que se trata, es conveniente presentar algunas de las referencias encontradas sobre la responsabilidad solidaria.

Tabla. 1 Autores que abordan Responsabilidad solidaria en grupos económicos

Referencia	Título	Objetivo	Resultado
Gutiérrez (2018)	Responsabilidad solidaria derivada de las relaciones laborales triangulares en Nicaragua	Desarrollar recomendaciones que mejoren el sistema de responsabilidad establecido.	Como solución propone. 1. Creación y activación de mecanismos de regulación de las empresas auxiliares. 2. La delimitación de supuestos que den lugar a la imputación de responsabilidad en la empresa principal. 3. Otorgar derechos de información y retención a la empresa principal.
Romero et al. (2021)	Responsabilidad solidaria en el derecho al trabajo en el Ecuador.	Analizar documentalmente, la figura de responsabilidad solidaria dentro del ámbito laboral, en el contexto de la legislación ecuatoriana y su aplicación en las relaciones empleador-trabajador.	Entre los principales hallazgos sostiene que la figura de la responsabilidad solidaria brinda un eminente aporte en el ámbito laboral, ya que permite garantizar los derechos de los trabajadores; por ello el Estado establece medidas precautelarias y sancionatorias para quien incurra u ocasione un perjuicio para la otra parte o el tercero involucrado.
Núñez	La	Establecer la forma de	Entre sus hallazgos, concluye



(2019)	responsabilidad solidaria de los grupos de empresas frente a los adeudos laborales.	regulación de la responsabilidad solidaria de los Grupos de Empresas para evitar el ejercicio abusivo del derecho de la parte empleadora frente al cumplimiento de deberes laborales.	que los presupuestos que configuran la responsabilidad solidaria de los Grupos de Empresas en las relaciones laborales son los siguientes: vinculación económica, la prestación de servicios, la confusión patrimonial y la utilización abusiva del grupo de empresas.
Herdoíza y Pangol (2021)	El velo societario en la ejecución de obligaciones laborales.	Establecer un análisis reflexivo, crítico y jurídico de la legislación aplicable al levantamiento del velo societario para la ejecución de sentencias de origen laboral en el Ecuador.	Afirman que la doctrina del levantamiento del velo societario, nace para evitar que se generen abusos en el uso de la personería jurídica, y constituye una vía que permite a los acreedores penetrar el patrimonio del socio o accionista.

Fuente: Elaboración propia.

Legislación societaria: Estructuras empresariales, figuras societarias relevantes, gobernanza corporativa

En cuanto a la legislación societaria, el derecho societario introdujo nuevas formas societarias y regulaciones importantes para la época, como las sociedades de responsabilidad limitada y economía mixta. Desde entonces, la legislación ha evolucionado con reformas significativas, incluyendo la Ley de Compañías de 1999 y reformas recientes en 2014 y 2020, que han modernizado y fortalecido el marco societario ecuatoriano, ubicándolo a la vanguardia en la región. Las estructuras empresariales constituyen la base organizativa y legal de una empresa, las figuras societarias son las formas jurídicas que regulan la empresa y sus socios, y la gobernanza corporativa es el conjunto de mecanismos que aseguran la dirección y control adecuados de la empresa.

Relación e interacción entre legislación laboral y societaria

Ambas legislaciones mantienen relaciones y acciones comunes o no, que constituyen una necesidad constante por la propia naturaleza de ellas y que se traducen en motores impulsores de su desarrollo y evolución. En esa interacción surgen aspectos que son decisivos y que la literatura universal y la ecuatoriana, consideran de variadas maneras. Algunos de estos aspectos se muestran en la siguiente tabla.



Tabla. 2 Algunos aspectos esenciales de la legislación laboral ecuatoriana que deben considerarse en la interrelación con la legislación societaria.

Aspectos	Descripción
Derecho y deber social del trabajo.	El trabajo es un derecho y una obligación social, protegido constitucionalmente (Constitución, 2008, Art. 33) y regulado en el Código del Trabajo de 2005 que busca garantizar empleo digno y justo para todos.
Principio de protección al trabajador.	En caso de dudas en la interpretación de normas laborales, se aplican en favor del trabajador, reflejando un espíritu de tutela y protección.
Tipos de contratos laborales.	Contratos a tiempo indefinido, eventuales, ocasionales y por temporada, cada uno con condiciones específicas que afectan la relación laboral y su estabilidad.
Responsabilidad solidaria y subsidiaria.	Especialmente en grupos económicos o empresas vinculadas, donde la legislación establece obligaciones compartidas para proteger derechos laborales.
Obligaciones del empleador.	Registro de trabajadores, pago de remuneraciones justas (salario mínimo nacional), aportes al IESS, décimos, vacaciones, y cumplimiento de condiciones laborales.
Principios de buena fe y equidad.	Que exigen transparencia, lealtad y trato justo sin discriminación en todas las fases de la relación laboral.
Regulación de la intermediación y tercerización laboral.	Normas que limitan prácticas que puedan afectar la estabilidad y derechos laborales, con especial atención a la responsabilidad empresarial.

Fuente: Elaboración propia.

Además de estos aspectos, se encontraron algunos ejemplos que sirven para reconocer la relación entre la legislación laboral y societaria.

Tabla. 3 Ejemplos prácticos o casos de estudio que ilustran la relación jurídica entre la legislación laboral y societaria en Ecuador

Ejemplos/casos	Descripción
Grupos económicos y responsabilidad solidaria.	Casos donde varias sociedades vinculadas intentan evadir obligaciones laborales, y la jurisprudencia aplica la responsabilidad solidaria para proteger los derechos de los trabajadores. Esto muestra cómo la estructura societaria impacta directamente en las obligaciones laborales.
Contratos eventuales o por obra cierta en actividades	Empresas que utilizan contratos temporales para labores habituales, generando conflictos con la estabilidad laboral y



permanentes.	la normativa societaria que regula la organización empresarial.
Tercerización y subcontratación abusiva.	Casos donde se utilizan intermediarios para evadir responsabilidades laborales, evidenciando la interacción entre normas laborales y societarias para definir responsabilidades.
Economía digital y trabajadores de plataformas.	Ejemplos recientes que analizan la clasificación jurídica de los trabajadores en plataformas digitales dentro de figuras societarias y su impacto en derechos laborales.

Fuente: Elaboración propia.

Ambas ramas se cruzan y condicionan, como se puede apreciar. Se muestran además propuestas de armonización normativa, como las reformas al Código del Trabajo para limitar la intermediación laboral, implementación de estándares Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ASG) en estatutos societarios y el fortalecimiento de la inspección laboral con enfoque en cadenas productivas.

Discusión

Los hallazgos obtenidos a través de la revisión bibliográfica permiten reflexionar sobre la importancia que se le otorga, en la Constitución de la República (2008), al derecho de todos los ciudadanos al trabajo digno, así como a los principios que se establecen para las relaciones de trabajo y que son recogidos en la legislación laboral y el código de trabajo vigentes. Estos principios procuran seguridad y protección para los trabajadores en su vinculación con las empresas, que a su vez se organizan y rigen por la legislación societaria. En la práctica, aún subsisten dificultades y desavenencias que se intentan resolver para un mejor desenvolvimiento en las relaciones laborales.

Al abordar la legislación laboral, se insiste en la importancia de los contratos de trabajo, y de la tipología y regulación que de ellos se hace en el código del trabajo, así como en la prohibición de la tercerización abusiva. Las obligaciones empresariales, reguladas por el MDT y el IESS, permiten el registro legal de los trabajadores, de sus contratos y la adopción de medidas de seguridad y protección para los empleados, así como para el cuidado y la preservación del medio ambiente. Los resultados presentados por algunos de los autores que abordan la responsabilidad solidaria en grupos económicos, son una muestra del tratamiento que recibe la garantía de los derechos de los trabajadores. Aún así, todavía es largo el camino a recorrer y los trabajadores siguen su lucha por emancipación y por obtener mejores condiciones de trabajo y de vida.



La legislación societaria define la forma y funcionamiento de las empresas, su estructura, relaciones entre los socios, su gobernanza corporativa, y todos aquellos factores que deciden en su organización, en la búsqueda de eficiencia y productividad, de acuerdo con los fines y el objeto con el que fueron concebidas. La atención que brindan a la clase trabajadora, está mayormente motivada por el mantenimiento de la calidad y la eficiencia que tienen que lograr las empresas como estructura fundamental en el desarrollo económico.

Las relaciones e interacción entre legislación laboral y societaria, se fundamenta en un marco jurídico que busca equilibrar la protección de los derechos de los trabajadores con la regulación de las estructuras empresariales. En la búsqueda de ese equilibrio se producen desavenencias y contradicciones que han generado casos paradigmáticos que reflejan tensiones y avances en la protección de derechos laborales frente a estructuras corporativas. Así también se han generado propuestas de armonización normativa entre legislación laboral y societaria, resultando las de mayor alcance, las ya mencionadas, cuyas pretensiones se resumen en lo siguiente:

Con las reformas al Código de Trabajo se pretende eliminar la tercerización e intermediación laboral, buscando relación directa entre el empleado y el empleador, a fin de evitar abusos y precarización laboral y poder atender mejor los derechos de estabilidad, remuneración justa y sindicalización.

Con la implementación de estándares ASG se espera que las empresas asuman criterios ASG en sus estatutos y operaciones, para que contribuyan así al desarrollo sostenible. Que adopten medidas, políticas y procedimientos para contribuir a evitar riesgos en el medio ambiente y en la sociedad, mostrar transparencia y una gobernanza cooperativa responsable.

El fortalecimiento de la inspección laboral con enfoques en cadenas productivas implica mejorar el control y la supervisión de las condiciones de trabajo, en toda la extensión de la cadena productiva, para garantizar que se respeten los derechos laborales y que a la vez se evite la precarización laboral, la tercerización abusiva o la subcontratación, en cada uno de sus eslabones. Constituye una aspiración, lograr esta necesaria armonización. Para ello resulta imprescindible la voluntad expresa de todos los factores que intervienen en la interacción de las legislaciones.



Conclusiones

La presente revisión bibliográfica permitió evidenciar que las relaciones laborales en empresas y sociedades son reguladas, en el ámbito ecuatoriano, por la legislación laboral y la societaria, las cuales interaccionan complementariamente, garantizando la protección del trabajador y el cumplimiento de responsabilidades empresariales. En Ecuador la legislación societaria define la forma y funcionamiento de las empresas, mientras que la legislación laboral regula las relaciones de trabajo dentro de esas empresas, asegurando derechos laborales y responsabilidades empresariales, coexistiendo ambas para garantizar un equilibrio entre la actividad económica y la protección social del trabajador. En la práctica se producen conciliaciones que buscan mantener armonías entre ambas legislaciones, pero también se producen contradicciones que en ocasiones conducen a la aplicación de la justicia ecuatoriana.

Referencias bibliográficas

- Agusto, W. X., & García, H. G (2025). Análisis de la responsabilidad solidaria como parte procesal en los conflictos individuales de trabajo. *593 Digital Publisher CEIT*, 10(1), 97-109. <https://doi.org/10.33386/593dp.2025.1.2847>
- Asamblea Nacional de la República de Ecuador. (2008, 20 de octubre). *Constitución de la República*. Registro Oficial No. 449. <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2020-06/CONSTITUCION%202008.pdf>
- Asamblea Nacional de la República de Ecuador. (2015, 20 de abril). *Ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar*. Registro Oficial No. 483. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/10977.pdf>
- Asamblea Nacional de la República de Ecuador. (2020, 10 de diciembre). Ley de Modernización a la Ley de Compañías. Registro Oficial N° 347. https://derechoecuador.com/uploads/content/2020/12/file_1608838582_1608838587.pdf
- Cadena, M. (2022). El in dubio pro operario y su correcta aplicación para los administradores de justicia. *USFQ Law Review*, 9(2), 41-55. <https://doi.org/10.18272/ulr.v9i2.2754>
- Carreño, J. D., & Fuentes, V. M. (2018). Análisis de la Ley Orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo y su reglamento de aplicación. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 6, 56. <http://www.eumed.net/rev/caribe/2018/06/trabajo-juvenil-reglamento.html>



- Congreso Nacional del Ecuador. (2005, 16 de diciembre). *Código del Trabajo*. Registro Oficial Suplemento No 167.
https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Guamani, J. E. (2024). La Justicia Laboral y Reconocimiento del Derecho al Trabajo en el Ecuador. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 8(2), 6867-6889.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.11098
- Gutiérrez, A. F. (2018). Responsabilidad solidaria derivada de las relaciones laborales triangulares en Nicaragua. *Revista de Derecho*, (25), 75-108.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6950445>
- Herdoíza, E. P., & Pangol, A. M. (2021). El velo societario en la ejecución de obligaciones laborales. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(4), 183-194.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000400183&script=sci_arttext
- Espinoza, J. A., & Barrionuevo, J. L. (2023). Los Derechos Constitucionales de los Trabajadores: La estabilidad Laboral en el Ecuador. *Código Científico Revista de Investigación*, 4(2), 901- 926. <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v4/n2/254>
- Intriago, J. P., Pinoargote, J. J., Rodríguez, M. D., & Urquizo, V. N. (2023). Retos del derecho laboral en el marco de la globalización. *Recimundo*, 7(4), 342-350.
<https://recimundo.com/index.php/es/article/view/2201>
- Landívar, M.V. (2022). Implementación de un marco de enforcement societario adecuado en Ecuador. *USFQ Law Review*, 9(1), 127-157.
<https://doi.org/10.18272/ulr.v9i1.2586>
- Loor-Pinargote, K. I., & López-Moya, D. F. (2023). Daño Moral en la rescisión del contrato laboral. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(S2), 109-118.
<https://doi.org/10.62452/hycjwp70>
- Martínez, M. C., & Peña, G. (2021). La instrumentalización del despido ineficaz como garantía del derecho al trabajo. Estudio en Machala, Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3296-3313.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.532
- Mena, J. H., Alarcón, M., & Cieza, A. P. (2022). Economía Digital y Tributación. *Tecno Humanismo. Revista Científica*, 2(2), 64-97.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8326413>



- Núñez, D. A. (2019). *La responsabilidad solidaria de los grupos de empresas frente a los adeudos laborales*. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5533>
- Romero, E. C., Pachano, A. C. & Pangol, A. M. (2021). Responsabilidad solidaria en el derecho al trabajo en el Ecuador. *Revista Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 680-693. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS2.178>
- Valdivia, M. G. (2022). La responsabilidad solidaria de las obligaciones laborales en los grupos empresarios, doctrina y jurisprudencia; el caso peruano. *Veritas et Scientia*, 11(2), 280-293. <https://doi.org/10.47796/ves.v11i2.684>
- Viera, E. X. (2021). *La presunción de inexistencia de enfermedad no profesional y el principio pro operario*. Universidad Regional Autónoma de los Andes. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/13337>

