



Universidad Tecnológica ECOTEC.

Facultad de Derecho y Gobernabilidad.

Título del trabajo:

La responsabilidad solidaria de los Administradores en las obligaciones laborales en empresas privadas de la ciudad de Guayaquil, durante el primer periodo del año 2023.

Línea de investigación:

Gestión de las Relaciones Jurídicas

Modalidad de titulación:

Proyecto de investigación

Carrera:

Derecho con énfasis en legislación empresarial y tributaria.

Título a obtener:

Abogado

Autor:

Kevin Elías Mora Rubio

Tutor:

Abg. Andrés Calvas Martillo, Mgtr.

Samborondón - Ecuador

2023

Porcentajes de coincidencias.

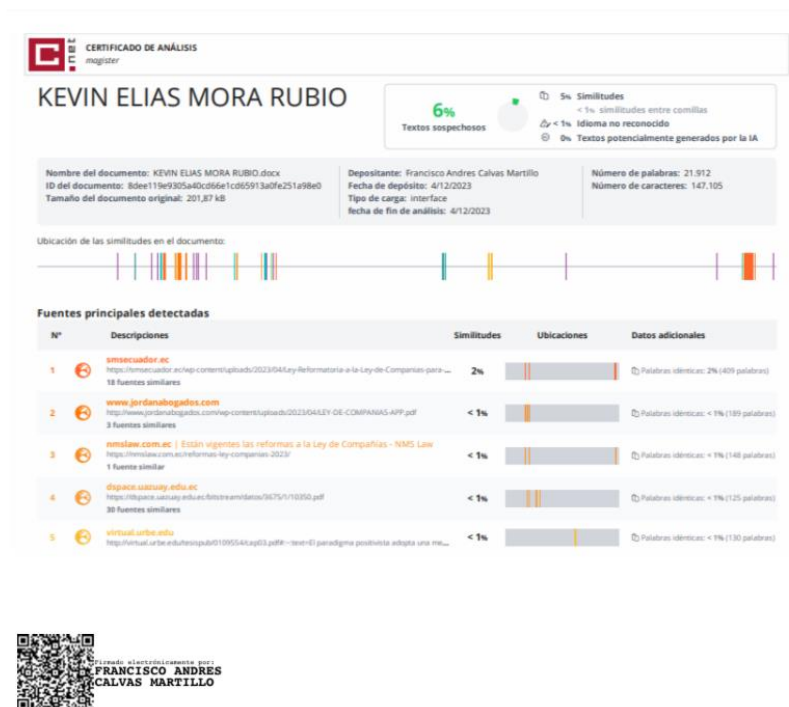


ANEXO N°15

CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS

Habiendo sido nombrado **ABG. MGTR. ANDRÉS CALVAS MARTILLO**, tutor del trabajo de titulación "La responsabilidad solidaria de los administradores en las obligaciones laborales en empresas privadas de la ciudad de Guayaquil, durante el primer periodo del año 2023", elaborado por **MORA RUBIO KEVIN ELIAS**, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de **ABOGADO**.

Se informa que el mismo ha resultado tener un porcentaje de coincidencias del 6 (%), mismo que se puede verificar en el print de pantalla a continuación:



FIRMA DEL TUTOR
ABG. MGTR. ANDRÉS CALVAS MARTILLO

Certificación.



ANEXO N°16

CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR PARA LA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN CON INCORPORACIÓN DE LAS OBSERVACIONES DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Samborondón, 04 de diciembre de 2023

Magíster Andrés Madero Poveda
Decano de la Facultad
Derecho y Gobernabilidad
Universidad Tecnológica ECOTEC

De mis consideraciones:

Por medio de la presente comunico a usted que el trabajo de titulación **TITULADO**: La responsabilidad solidaria de los administradores en las obligaciones laborales en empresas privadas de la ciudad de Guayaquil, durante el primer periodo del año 2023; fue revisado y se deja constancia que el estudiante acogió e incorporó todas las observaciones realizadas por los miembros del tribunal de sustentación por lo que se autoriza a: **MORA RUBIO KEVIN ELIAS**, para que proceda a la presentación del trabajo de titulación para la revisión de los miembros del tribunal de sustentación y posterior sustentación.

ATENTAMENTE,



ABG. MGTR. ANDRÉS CALVAS MARTILLO.

TUTOR

Agradecimiento.

Antes que nada, mi corazón se llena de gratitud hacia Jehová, por ser mi guía y luz en esta etapa tan crucial de mi vida. Su presencia ha sido la brújula que me ha dirigido a través de cada desafío y cada éxito.

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mis queridos padres, Pedro, Bertha y Patricia, y a Darío, José, Damaris, Misael, Jonathan, por ser el pilar inquebrantable de mi vida estudiantil. Su amor, apoyo y sabiduría han sido fundamentales en mi camino. Me han enseñado que el sol brilla para todos, infundiendo en mí la creencia de que cada uno de nosotros tiene la capacidad de alcanzar nuestras metas y sueños con esfuerzo y perseverancia.

Gracias por ser mi refugio en los momentos difíciles y mi alegría en los momentos de triunfo. Este logro no solo es mío, sino también de ustedes, quienes han sido mi fuente de inspiración y fortaleza. Vuestra presencia en mi vida es el regalo máspreciado que he recibido.

Kevin Elías Mora Rubio.

Dedicatoria.

Este trabajo es más que un simple conjunto de páginas y análisis, es el testimonio de mi esfuerzo, determinación y dedicación. A lo largo de este viaje, he enfrentado desafíos y he celebrado logros, y en cada paso, he demostrado que la superación personal es la fuerza más poderosa en el camino hacia el éxito. Mi propia historia es una fuente de inspiración, un recordatorio constante de que los límites están para ser superados y que cada meta alcanzada es el comienzo de un nuevo reto.

Este proyecto no es solo un reflejo de mis logros académicos, sino también un símbolo de mi espíritu inquebrantable y mi capacidad para convertir sueños en realidades tangibles. Es un recordatorio vivo de que, con esfuerzo y perseverancia, no hay meta inalcanzable.

Con orgullo y gratitud hacia mí mismo y hacia todos los que me han apoyado en este camino.

Kevin Elías Mora Rubio.

Resumen.

Este estudio examina la responsabilidad solidaria de los administradores ecuatorianos en el ámbito de las obligaciones laborales, abordando la reforma a la ley de compañías publicada el 15 marzo de 2023. El objetivo principal es analizar el impacto de esta reforma en la responsabilidad de los administradores, en particular el caso: actos maliciosos o dolosos y su impacto en la consolidación de los derechos de los trabajadores. El estudio destaca los cambios significativos provocados por las reformas, que proporcionan normativas más sólidas para responsabilizar a los administradores por conductas ilegales o abusivas relacionadas con el empleo. Examina cómo estos cambios afectan los derechos de los trabajadores y destaca la necesidad de proteger los intereses de los administradores cuando no cumplen con sus responsabilidades. Se ofrecieron estrategias y recomendaciones para fortalecer la protección legal de los trabajadores ecuatorianos, incluida la introducción de procedimientos claros para demostrar dolo o mala fe.

En resumen, el estudio ofrece un análisis detallado de cómo la reforma a la Ley de Compañías, que fortalece los deberes de los administradores en el ámbito laboral, repercutiendo positivamente en la protección de los derechos de los trabajadores. Estas recomendaciones tienen como objetivo fortalecer estas protecciones a los derechos laborales y garantizar un lugar de trabajo más justo y equitativo.

Palabras claves: reforma, responsabilidad, derechos laborales y administradores.

Abstract.

This study examines the joint liability of Ecuadorian administrators in the realm of labor obligations, addressing the reform to the company law published on March 15, 2023. The main objective is to analyze the impact of this reform on the responsibility of the administrators, particularly in cases of malicious or fraudulent acts and their impact on the consolidation of workers' rights. The study highlights the significant changes brought about by the reforms, which provide stronger regulations to hold administrators accountable for illegal or abusive behaviors related to employment. It examines how these changes affect the rights of the workers and emphasizes the need to protect the interests of the administrators when they fail to meet their responsibilities. Strategies and recommendations were offered to strengthen the legal protection of Ecuadorian workers, including the introduction of clear procedures to demonstrate fraud or bad faith.

In summary, the study offers a detailed analysis of how the reform to the Company Law, which strengthens the duties of administrators in the labor field, positively impacts the protection of workers' rights. These recommendations aim to strengthen these protections of labor rights and ensure a more just and equitable workplace.

Keywords: reform, responsibility, labor rights, and administrators.

Contenido

Porcentajes de coincidencias.....	2
Certificación.....	3
Agradecimiento.....	4
Dedicatoria.....	5
Resumen.....	6
Abstract.....	7
Introducción.....	10
Planteamiento del problema.....	11
Objetivos.....	12
Justificación.....	13
Marco Teórico.....	14
Capítulo I.....	14
1.1 Antecedentes de la responsabilidad solidaria.....	15
1.2 Responsabilidad Solidaria y su Fundamento Legal.....	18
1.3 Responsabilidad de los Administradores según la Ley de Compañías.....	21
1.4 Responsabilidad Solidaria de los Administradores y las Obligaciones Laborales. 23	
1.5 Protección de los derechos de los trabajadores.....	24
Responsabilidad Empresarial y Protección del Mercado Laboral.....	26
1.7 Reforma a la Ley de Compañías de 2023 y su Impacto en las Obligaciones Laborales.....	28
1.8 Implicaciones de la Responsabilidad Solidaria.....	35
1.9 Reformas Legales y Perspectivas Futuras:.....	45
Metodología del proceso de investigación.....	47
Capitulo II.....	47
2.1 Enfoque de la investigación:.....	48
2.2 Tipo de investigación.....	49
2.3 Métodos empleados:.....	53
Análisis e interpretación de resultados.....	56
Capitulo III.....	56
3.1 Análisis de los resultados de las entrevistas.....	57
3.2 Interpretación de los resultados de las entrevistas.....	76

Propuesta.....	78
Capitulo IV.....	78
4.1 Título de la propuesta.....	79
4.2 Justificación de la propuesta.	79
4.3 Beneficiarios de la propuesta.	79
4.4 Factibilidad de la propuesta.....	80
4.5 Desarrollo de la propuesta.	80
Conclusiones.....	83
Recomendaciones.....	84
Bibliografía	85

Introducción.

Esta investigación desarrolla un análisis acerca de la responsabilidad solidaria de los administradores en las obligaciones laborales a través de la reforma que se realizó al Artículo 260 de la Ley de compañías el 15 de marzo del 2023. Este interesante tema, comprende la importancia de las implicaciones dadas en esta reforma y su impacto en los derechos de los trabajadores y su protección laboral.

La importancia de analizar este tema radica en que la responsabilidad solidaria de los administradores ha sido considerada para salvaguardar el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de las compañías. Sin embargo, con la supresión de esta responsabilidad se establece que los administradores serán solidariamente responsables siempre y cuando se demuestre que hayan actuado con dolo o mala fe, por lo tanto, surgen varias interrogantes sobre la equidad y la protección de los derechos laborales.

Es importante analizar este tema, debido a que la reforma de la Ley de Compañías recientemente implementada genera cambios importantes en el marco legal empresarial y laboral. Por lo tanto, esto genera la necesidad de comprender las implicaciones de esta reforma y de esa forma evaluar su impacto en los derechos de los trabajadores y la protección laboral. Además, este proyecto de investigación, busca contribuir a referentes jurídicos y académicos proporcionando recomendaciones que promuevan a una mejor equidad y protección de las relaciones laborales en el país.

Planteamiento del problema.

En este planteamiento vamos a establecer como la responsabilidad solidaria ha sido considerada una herramienta esencial para asegurar los deberes y derechos de los trabajadores. Sin embargo, con la supresión de esta responsabilidad es claro que se está debilitando la protección hacia los empleados y disminuye la responsabilidad de las empresas privadas que existen en la ciudad de Guayaquil y además no se está estableciendo cual sería el procedimiento para demostrar que un administrador haya cometido dolo o mala fe.

La solución a esta problemática implica en la limitación de la responsabilidad solidaria de los administradores en las obligaciones laborales a través de la reforma que se dio a la Ley de Compañías que entró en vigencia el 15 de marzo del 2023. Sin embargo, esta reforma ha generado preocupaciones relacionadas con el impacto a los derechos de los trabajadores y la protección laboral. Por ende, es importante llevar a cabo una evaluación crítica de los efectos que va a generar esta reforma en especial en lo que respecta a las posibles violaciones de los derechos de los trabajadores y desarrollar recomendaciones que promuevan una mayor protección y equidad en el entorno laboral. Esto incluye la consideración de la responsabilidad solidaria de los administradores cuando actúen con dolo o mala fe en sus obligaciones laborales.

Se espera que los resultados de este proyecto de investigación nos permitan obtener un análisis crítico y a profundidad por la reforma, una evaluación de su impacto en los derechos laborales de los trabajadores y el desarrollo de recomendaciones para mejorar la protección y las condiciones de los trabajadores. Esto se logrará a través de un análisis profesional, estudios antes realizados, legislación ecuatoriana y buenas prácticas internacionales relevantes en el lugar de trabajo.

Pregunta de investigación:

¿Cómo afecta la responsabilidad solidaria de los administradores en las obligaciones laborales en Ecuador cuando actúan con dolo o mala fe?

Objetivos

Objetivo General

Determinar cómo la reforma a la Ley de Compañías efectuada el 15 de marzo del 2023, afecta la responsabilidad solidaria de los administradores en las obligaciones laborales cuando estos actúan con dolo o mala fe, con la finalidad de contribuir al fortalecimiento de los derechos de los trabajadores.

Objetivos Específicos

Identificar los cambios que se realizaron en la reforma de la ley de compañías mediante, específicamente de la responsabilidad solidaria de los administradores en las obligaciones laborales, siempre y cuando hayan actuado con dolo o mala fe.

Evaluar el impacto que generó esta reforma en los derechos de los trabajadores, especialmente en situaciones en el que los administradores hayan actuado con dolo o mala fe en el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

Proponer estrategias y recomendaciones para fortalecer la protección de los trabajadores en el marco legal ecuatoriano, considerando las implicaciones que generó esta reforma.

Justificación

La justificación de este tema de este proyecto de investigación radica en la necesidad de abordar y analizar críticamente la responsabilidad solidaria de los administradores en las obligaciones laborales cuando actúan con dolo o mala fe, a través de la reforma de la Ley de Compañía. Esta problemática es de suma importancia debido a las discrepancias que tiene en los derechos de los trabajadores y en la protección laboral en la ciudad de Guayaquil.

Este proyecto de investigación permitirá comprender los cambios introducidos por la reforma, brindando un análisis crítico del artículo modificado y las disposiciones legales relacionadas. Esto proporcionará una base sólida para evaluar y comprender las implicaciones concretas de la responsabilidad solidaria de los administradores en las obligaciones laborales cuando actúen con dolo y mala fe.

Por ende, al evaluar el impacto de esta reforma, en los derechos de los trabajadores se podrá identificar las posibles vulneraciones a su protección laboral, como el acceso a la justicia, el resarcimiento por incumplimientos laborales y la capacidad de hacer valer sus derechos. Estos temas desarrollados proporcionarán una base sólida para generar conciencia sobre la importancia de mantener mecanismos efectivos de protección laboral.

Marco Teórico

Capítulo I

1.1 Antecedentes de la responsabilidad solidaria.

La responsabilidad solidaria surge de la necesidad de proteger a los trabajadores y esta forma garantizar que sus derechos sean respetados en el entorno laboral. A lo largo de la historia han sido muchos los factores que han contribuido al desarrollo de este principio jurídico.

Revolución industrial: Durante el siglo XIX se produjeron importantes cambios en la organización del trabajo. Surgieron fábricas y empresas más grandes y muchas personas se trasladaron de las zonas rurales a los centros urbanos para trabajar en condiciones laborales precarias. La explotación laboral y las prácticas injustas se volvieron comunes en aquella época.

Movimientos laborales: En respuesta a estas condiciones laborales en algunos países han surgido movimientos laborales y sindicales. Estos movimientos lucharon para mejorar las condiciones de empleo, salarios justos y derechos laborales para la protección trabajadores.

Desarrollo de la normativa laboral: A medida que crecían los abusos laborales en contra de los trabajadores, los gobiernos comenzaron a desarrollar leyes en materia laboral para proteger los derechos de los trabajadores. Estas normas establecían los salarios, horas de trabajo y condiciones de empleo.

Contexto legal actual.

La responsabilidad solidaria en el derecho laboral se basa en un marco legal que varía según el país, pero en general, tiene los siguientes componentes:

- **Leyes laborales:** Cada país tiene leyes laborales que definen los derechos y obligaciones de los empleados y empleadores. Estas leyes contienen a menudo disposiciones sobre responsabilidad solidaria.
- **Contratos laborales:** Un contrato de trabajo suele establecer las obligaciones de ambas partes, incluida cualquier responsabilidad solidaria que pueda surgir en el proceso laboral.
- **Regulaciones gubernamentales:** Las autoridades públicas suelen emitir normas especiales que regulan diversos aspectos de la responsabilidad solidaria, como la subcontratación y la subcontratación.

- **Jurisprudencia:** Los tribunales y las decisiones judiciales y precedente legales también influyen en la interpretación y aplicación de la responsabilidad solidaria en casos específicos.

Importancia del contexto legal.

El contexto legal es esencial para comprender y aplicar la responsabilidad solidaria en el derecho laboral. Proporciona las pautas y regulaciones necesarias para garantizar que los derechos de los trabajadores sean protegidos y que los empleadores cumplan con sus obligaciones (Grisolia, 2015). Además, establece mecanismos para resolver disputas laborales y proteger a las partes involucradas en una relación laboral.

Por tanto, la responsabilidad solidaria en el derecho laboral está relacionada con la necesidad de proteger a los trabajadores de la explotación y garantizar condiciones laborales justas. Evolucionó con el tiempo en respuesta al movimiento laboral, la industrialización y la creciente conciencia de la importancia de los derechos de los trabajadores. La base jurídica es la base de su aplicación y garantiza la protección jurídica de los trabajadores en el lugar de trabajo.

Fundamentos del Derecho Laboral.

El derecho laboral es una rama del derecho que se enfoca en regular las relaciones laborales y proteger los derechos e intereses tanto de los trabajadores como de los empleadores (Gamonal, 2020).

Se basa en principios y normas destinados a crear condiciones de trabajo justas y equitativas. En esta breve introducción, exploraremos algunos de los principios básicos del derecho laboral y su importancia en la sociedad actual.

El derecho laboral se apoya en varios pilares fundamentales, entre los que se destacan:

- **Dignidad humana:** Uno de los principios básicos del derecho laboral es la protección de la dignidad humana. Reconoce que todos, como trabajadores, merecen ser tratados y tratados en el lugar de trabajo. Esto significa mejorar las condiciones de trabajo, respetando la integridad y la independencia de los empleados.

- **Igualdad:** El principio de igualdad es la base del derecho laboral. Está prohibida la discriminación en el empleo basada en características como género, edad, etnia, religión u orientación sexual. Todos los empleados deben ser tratados de manera justa e igualitaria en el lugar de trabajo.
- **Contrato Laboral:** El contrato de trabajo es la base de la relación laboral. Establece las condiciones, responsabilidades y derechos de ambas partes: el empleador y el trabajador. El Derecho Laboral regula la formación, ejecución y terminación de estos contratos, asegurando que sean justos y respeten los derechos laborales.
- **Salario justo:** El concepto de salario justo es esencial en el Derecho Laboral. Los trabajadores tienen derecho a recibir una remuneración adecuada por su trabajo, que les permita vivir dignamente y satisfacer sus necesidades básicas.
- **Jornada laboral y descanso:** El Derecho Laboral establece límites a la jornada laboral y garantiza períodos de descanso adecuados. Esto incluye regulaciones sobre horas extraordinarias y días de descanso, con el objetivo de proteger la salud y el bienestar de los trabajadores.
- **Seguridad y salud en el trabajo:** La seguridad y la salud en el trabajo son aspectos críticos del Derecho Laboral. Los empleadores tienen la responsabilidad de proporcionar un entorno de trabajo seguro y de cumplir con las normativas de seguridad ocupacional para prevenir accidentes y enfermedades laborales.
- **Derecho de asociación y negociación colectiva:** Los trabajadores tienen el derecho de asociarse en sindicatos y negociar colectivamente con los empleadores para mejorar sus condiciones laborales y salarios. Este principio fortalece la posición de los trabajadores en la relación laboral.

Por consiguiente, el Derecho Laboral se basa en una serie de fundamentos que buscan proteger la dignidad y los derechos de los trabajadores, garantizar condiciones laborales justas y equitativas, y promover la igualdad en el lugar de trabajo. Estos principios son esenciales para establecer un entorno laboral en el que los trabajadores puedan desempeñarse con seguridad y dignidad, y son fundamentales para la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

1.2 Responsabilidad Solidaria y su Fundamento Legal.

La Responsabilidad Solidaria es un principio legal fundamental en el Derecho Laboral que se basa en la idea de que varias partes pueden ser consideradas conjuntamente responsables de cumplir con ciertas obligaciones laborales, incluso cuando no son el empleador directo del trabajador (Zabala, Repositorio Universidad de Cuenca, 2020). Su fundamento legal se apoya en varios pilares:

- **Protección de los derechos de los trabajadores:** El fundamento más importante de la Responsabilidad Solidaria es la protección de los derechos de los trabajadores. Busca asegurar que los trabajadores reciban sus salarios, beneficios y condiciones laborales adecuadas, sin importar la estructura contractual o la complejidad de la relación laboral. Esto se alinea con los principios de justicia y dignidad en el ámbito laboral.
- **Prevención del fraude laboral:** La Responsabilidad Solidaria también tiene como objetivo prevenir el fraude laboral y la evasión de responsabilidad por parte de los empleadores. En muchas ocasiones, las empresas intentan eludir sus obligaciones laborales subcontratando o tercerizando empleados. El fundamento legal de la Responsabilidad Solidaria impide que estas prácticas abusivas tengan éxito al establecer que todas las partes involucradas son igualmente responsables.
- **Cumplimiento de las normativas laborales:** La Responsabilidad Solidaria garantiza que las normativas laborales se cumplan de manera efectiva. Establece que todos los empleadores en la cadena laboral deben respetar las leyes laborales y proteger los derechos de los trabajadores. Esto contribuye a un mercado laboral más equitativo y competitivo.
- **Transparencia y rendición de cuentas:** El fundamento legal de la Responsabilidad Solidaria promueve la transparencia y la rendición de cuentas en el ámbito laboral. Todos los actores en una relación laboral deben estar al tanto de sus responsabilidades legales y garantizar que se cumplan. Esto crea un ambiente en el que se fomenta el cumplimiento de las leyes laborales y se reduce la posibilidad de abusos.

En resumen, la Responsabilidad Solidaria se basa en el fundamento legal de proteger los derechos de los trabajadores, prevenir el fraude laboral, garantizar el cumplimiento de las normativas laborales y promover la transparencia y la rendición

de cuentas en el ámbito laboral. Este principio es esencial para establecer condiciones laborales justas y equitativas y asegurar que todas las partes involucradas en una relación laboral asuman sus responsabilidades legales.

Legislación Laboral y Responsabilidad de los Administradores en Ecuador.

La legislación laboral y la responsabilidad de los administradores son dos pilares fundamentales que guían las relaciones laborales y empresariales en Ecuador. La protección de los derechos de los trabajadores y la supervisión de las acciones de los administradores son aspectos cruciales para el funcionamiento equitativo y justo de la sociedad.

En Ecuador, las relaciones laborales están respaldadas por una serie de leyes y regulaciones destinadas a garantizar que los trabajadores gocen de derechos y condiciones laborales adecuadas. Estas leyes también establecen las responsabilidades de los empleadores para con sus empleados.

Por otro lado, la responsabilidad de los administradores de empresas es un tema de creciente importancia en el entorno empresarial ecuatoriano. La reforma de la Ley de Compañías en el año 2023 plantea cambios significativos en la responsabilidad de los administradores en relación con las obligaciones laborales.

Marco Legal del Derecho Laboral en Ecuador.

El marco legal del derecho laboral en Ecuador se sustenta en un conjunto de leyes y regulaciones que buscan proteger los derechos de los trabajadores y regular las relaciones laborales en el país. Algunos de los aspectos más destacados de este marco legal incluyen:

- **La Constitución de la República del Ecuador:** La Constitución establece los principios fundamentales de los derechos laborales en el país. Entre ellos, se destacan la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la intangibilidad de los mismos, lo que significa que ningún trabajador puede renunciar a sus derechos laborales, y estos no pueden ser disminuidos bajo ninguna circunstancia.
- **El Código de Trabajo:** El Código de Trabajo de Ecuador regula las relaciones laborales entre empleadores y empleados. Contiene

disposiciones detalladas sobre contratos laborales, horas de trabajo, descanso, remuneración, entre otros aspectos. También establece los derechos y deberes de las partes involucradas en las relaciones laborales.

- **La Ley Orgánica de Servicio Público:** Esta ley se aplica a los trabajadores del sector público y establece regulaciones específicas para su empleo y condiciones laborales.
- **La Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar:** Esta ley se enfoca en los procedimientos legales relacionados con los conflictos laborales y establece la creación de un sistema de justicia laboral independiente.
- **Normativas Sectoriales:** Además de las leyes generales, existen regulaciones específicas para ciertos sectores, como el agrícola, minero y petrolero, que contemplan particularidades laborales para estos trabajadores.

En cuanto a la responsabilidad de los administradores en las obligaciones laborales, la Constitución y el Código de Trabajo establecen que los empleadores y sus representantes legales son solidariamente responsables de garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas. Esto significa que, en caso de incumplimiento por parte de la empresa, los trabajadores pueden exigir el pago de sus derechos laborales tanto al empleador como a los representantes legales de la compañía.

Sin embargo, la reforma reciente en el artículo 260 de la Ley de Compañías ha introducido una excepción a esta responsabilidad solidaria. Según la reforma, los administradores solo serán responsables en caso de fraude, abuso del derecho u otras acciones similares por parte de la empresa.

Art. 260... “Los administradores responderán solidariamente ante la sociedad, los accionistas y terceros por los perjuicios derivados de las actuaciones u omisiones en las que medie dolo, mala fe o violación de sus deberes, de conformidad del inciso siguiente. Estarán exentos de responsabilidad aquellos administradores que no hubieren participado en la acción de la que surgiere el perjuicio (Asamblea Nacional, Ley de Compañías, 2023)”.

1.3 Responsabilidad de los Administradores según la Ley de Compañías.

La responsabilidad de los administradores según la Ley de Compañías en Ecuador es un tema legal que establece las obligaciones y los deberes de los administradores de una empresa, así como las consecuencias legales en caso de incumplimiento de estas obligaciones.

En Ecuador, la Ley de Compañías regula las actividades de las sociedades y, por lo tanto, define las responsabilidades de sus administradores. Algunos aspectos clave de la responsabilidad de los administradores en virtud de la Ley de Compañías son los siguientes:

- **Deber de Lealtad y Diligencia:** Los administradores tienen el deber de actuar con lealtad hacia la empresa y sus accionistas, así como de ejercer su cargo con la debida diligencia y cuidado.
- **Rendición de Cuentas:** Los administradores están obligados a rendir cuentas por su gestión y tomar decisiones informadas que beneficien a la empresa y a sus accionistas.
- **Responsabilidad Solidaria:** Hasta septiembre de 2021, la Ley de Compañías establecía que los administradores eran solidariamente responsables con la empresa en caso de daños causados a terceros por actos ilegales o incumplimientos de deberes. Esta responsabilidad solidaria es una característica clave de la legislación ecuatoriana.
- **Excepciones a la Responsabilidad Solidaria:** La ley también establecía ciertas excepciones en las que los administradores no serían responsables de manera solidaria, como cuando demostraran que actuaron de buena fe, ejercieron sus funciones con cuidado y diligencia, o cuando no estuvieran involucrados en el acto causante del daño.
- **Normas de Conflictos de Interés:** Los administradores deben evitar situaciones de conflicto de interés y, si surgen, deben informar a la empresa y abstenerse de votar o participar en decisiones relacionadas con esos conflictos.

Responsabilidad solidaria de los Administradores.

Una de las características más notables del artículo 260 de la Ley de Compañías en su versión anterior fue la responsabilidad solidaria de los

administradores. Esto significaba que, en ciertos casos, los administradores podrían ser considerados responsables en conjunto, de manera solidaria, por los perjuicios derivados de sus acciones u omisiones. Esta disposición tenía un alcance amplio y fue vista como un mecanismo para proteger a los accionistas, terceros y, en particular, a los trabajadores.

Ley de compañías antes de la reforma: “Art. 260.- El administrador de la sociedad que ejerce la representación de esta podrá obrar por medio de apoderado o procurador para aquellos actos para los cuales se halle facultado el representante o administrador. Pero si el poder tiene carácter de general con respecto a dichos actos, o para la designación de factores, será necesaria la autorización del órgano por el cual fue elegido. No procede la cesión o delegación de facultades del administrador. Las suplencias, en caso de falta temporal o definitiva del administrador o administradores, las ejercerán los designados según los respectivos resultados (Asamblea Nacional, Ley de Compañías, 2017)”.

Este aspecto de la ley tenía un fuerte componente de protección a los trabajadores, ya que, en caso de incumplimiento laboral por parte de una empresa, los trabajadores podían recurrir a los administradores para obtener compensación. La solidaridad en la responsabilidad de los administradores en asuntos laborales tenía como objetivo garantizar que los derechos laborales no fueran vulnerados.

El artículo 260 también establecía una exención de responsabilidad para los administradores que no hubieran participado en la acción de la que surgiera el perjuicio. Esta cláusula protegía a los administradores que no estaban directamente involucrados en decisiones o acciones que pudieran haber llevado a daños o perjuicios.

La reforma realizada en 2023 al artículo 260 (Asamblea Nacional, Ley de Compañías, 2023) introdujo cambios significativos en la responsabilidad de los administradores. Ahora, los administradores responderán solidariamente ante la sociedad, los accionistas y terceros por los perjuicios derivados de las actuaciones u omisiones en las que media dolo, mala fe o violación de sus deberes. Esto significa que la responsabilidad solidaria de los administradores está condicionada por factores como el dolo o la mala fe.

1.4 Responsabilidad Solidaria de los Administradores y las Obligaciones

Laborales.

La responsabilidad solidaria es un principio legal que establece que varias partes pueden ser consideradas conjuntamente responsables de cumplir con ciertas obligaciones laborales, incluso cuando no son el empleador directo del trabajador (Zabala, Repositorio Universidad de Cuenca, 2020).

Este principio se utiliza para proteger los derechos y los beneficios de los trabajadores y garantizar que las condiciones laborales y los beneficios sean respetados, incluso en situaciones donde se pueden presentar complicaciones con el empleador directo.

En el contexto laboral, la responsabilidad solidaria puede surgir en diversas situaciones como subcontratación, tercerización, franquicias y empresas relacionadas. Por ejemplo, si una empresa subcontrata parte de sus servicios a otra empresa y esta última no cumple con las obligaciones laborales como el pago de salarios o beneficios, los trabajadores pueden recurrir a la responsabilidad solidaria para exigir que tanto la empresa principal como la subcontratista sean consideradas responsables de cumplir con esas obligaciones.

Este concepto tiene un impacto significativo en la protección de los derechos de los trabajadores, ya que evita que los empleadores intenten aludir sus responsabilidades laborales transfiriendo sus obligaciones a terceros. También promueve la transparencia y la rendición de cuentas en las relaciones laborales, al asegurar que todas las partes involucradas sean conscientes de sus responsabilidades legales (Zabala, Repositorio Universidad de Cuenca, 2020).

La responsabilidad laboral en Ecuador se refiere a las obligaciones que tienen los empleadores y los trabajadores en el contexto de las relaciones laborales. En Ecuador, estas responsabilidades están reguladas por la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo y otras leyes y reglamentos relacionados con el empleo y las condiciones laborales.

En resumen, la responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales es un concepto legal esencial que busca proteger los derechos de los trabajadores y garantizar que se respeten las condiciones laborales adecuadas, incluso en situaciones donde varios actores están involucrados en la relación laboral. A lo largo

de esta exploración, examinaremos en detalle cómo se aplica este principio y como beneficia a los trabajadores en el ámbito laboral.

Responsabilidad en la actualidad.

Hoy en día, la responsabilidad de los administradores sigue siendo un tema central en el ámbito empresarial y legal. Las empresas enfrentan un escrutinio constante por parte de los reguladores, los accionistas, los medios de comunicación y la sociedad en general. Los administradores deben equilibrar los intereses de múltiples partes interesadas, incluyendo a accionistas, empleados, clientes, proveedores, comunidades locales y el medio ambiente.

En muchos países, se han establecido estándares éticos y legales rigurosos para guiar el comportamiento de los administradores. Las prácticas empresariales responsables y sostenibles son cada vez más valoradas, y las empresas que no cumplen con estas expectativas pueden enfrentar consecuencias legales y daños a su reputación.

En resumen, la evolución histórica de la responsabilidad de los administradores refleja una transición desde una responsabilidad personal y feudal hasta una responsabilidad legal, ética y social en la actualidad. Los administradores modernos deben enfrentar una creciente presión para equilibrar los intereses de múltiples partes interesadas y tomar decisiones que beneficien tanto a la empresa como a la sociedad en su conjunto. La responsabilidad de los administradores es, por lo tanto, un tema crucial en la gestión empresarial contemporánea.

Importancia de la Responsabilidad Solidaria en el Derecho Laboral.

La responsabilidad solidaria en el derecho laboral es un principio legal crucial que desempeña un papel fundamental en la protección de los derechos de los trabajadores y en la promoción de condiciones laborales justas y equitativas. Este proyecto de investigación se centra en la importancia de la responsabilidad solidaria en el ámbito laboral, destacando cómo este principio contribuye a salvaguardar los intereses de los empleados y a garantizar que se cumplan las obligaciones laborales.

1.5 Protección de los derechos de los trabajadores.

La responsabilidad solidaria es esencial para proteger los derechos de los trabajadores. En situaciones en las que varios actores participan en una relación

laboral, como subcontratistas, intermediarios o empresas matrices, los trabajadores pueden verse afectados por el incumplimiento de obligaciones laborales, como el pago de salarios, beneficios y condiciones laborales adecuadas (Ramirez, 2022). La responsabilidad solidaria asegura que todas las partes involucradas sean consideradas responsables de cumplir con estas obligaciones. Esto significa que, si un empleador directo no cumple con sus responsabilidades, los trabajadores pueden buscar compensación o remedio legal tanto de ese empleador como de otros actores implicados en la cadena laboral.

Evita la evasión de la responsabilidad.

Uno de los problemas que la responsabilidad solidaria aborda de manera efectiva es la evasión de responsabilidad por parte de los empleadores. En algunos casos, las empresas pueden intentar eludir sus responsabilidades laborales transfiriendo trabajadores a subcontratistas o intermediarios, con la esperanza de evadir las leyes laborales y las obligaciones financieras. La responsabilidad solidaria evita esta práctica al establecer que todos los empleadores involucrados en la relación laboral son igualmente responsables de garantizar que se cumplan los derechos de los trabajadores. Esto desincentiva las prácticas de subcontratación abusivas y garantiza que los empleadores sean directamente responsables de sus empleados, independientemente de la estructura contractual.

Promoción de la transparencia y rendición de cuentas.

La responsabilidad solidaria fomenta la transparencia y la rendición de cuentas en el ámbito laboral. Al hacer que todos los actores en una relación laboral compartan la responsabilidad de cumplir con las obligaciones laborales, se crea un ambiente en el que todas las partes deben estar al tanto de sus responsabilidades legales. Esto se traduce en una mayor conciencia sobre los derechos de los trabajadores y las normativas laborales, lo que, a su vez, puede impulsar un mayor cumplimiento y un trato más justo de los empleados.

Beneficio para los trabajadores.

La responsabilidad solidaria tiene beneficios directos para los trabajadores, ya que garantiza que puedan ejercer sus derechos laborales de manera efectiva y

acceder a remedios en caso de incumplimiento por parte de los empleadores. Algunos de los beneficios específicos para los trabajadores incluyen:

- **Protección contra el incumplimiento laboral:** Los trabajadores pueden confiar en que, si su empleador directo o cualquier otro actor en la cadena laboral incumple con las obligaciones laborales, todavía tendrán recursos legales para proteger sus derechos.
- **Acceso a la compensación:** La responsabilidad solidaria brinda a los trabajadores la posibilidad de buscar una compensación financiera o reparación en caso de violaciones de sus derechos laborales. Esto es especialmente importante en casos de salarios impagos, despidos injustos o condiciones laborales peligrosas.
- **Mayor seguridad laboral:** Al saber que los empleadores deben cumplir con las obligaciones laborales y que la responsabilidad solidaria está vigente, los trabajadores pueden sentirse más seguros en su empleo y menos vulnerables a abusos o explotación.

Responsabilidad Empresarial y Protección del Mercado Laboral.

La responsabilidad solidaria también tiene beneficios más amplios para la sociedad y el mercado laboral en su conjunto:

- **Promoción de prácticas comerciales justas:** Al establecer que todos los actores en una cadena laboral son responsables de garantizar condiciones laborales justas, la responsabilidad solidaria promueve prácticas comerciales éticas y evita la explotación de los trabajadores.
- **Prevención de la competencia desleal:** Evita que las empresas generen ventajas competitivas injustas al reducir costos laborales a expensas de los derechos de los trabajadores. Esto contribuye a mantener un mercado laboral equitativo y competitivo.
- **Cumplimiento de las normativas laborales:** La responsabilidad solidaria motiva a las empresas a cumplir de manera más rigurosa con las normativas laborales y a respetar los derechos de los trabajadores para evitar sanciones legales y daños en su reputación.
- En resumen, la responsabilidad solidaria en el derecho laboral es fundamental para proteger los derechos de los trabajadores, prevenir la

evasión de responsabilidad por parte de los empleadores y promover prácticas laborales justas y éticas. Además, contribuye a la transparencia y la rendición de cuentas en el ámbito laboral, lo que beneficia tanto a los trabajadores como la sociedad en su conjunto al mantener un mercado laboral equitativo y competitivo.

1.6 La Responsabilidad Solidaria de los Administradores en el Cumplimiento de las Obligaciones Laborales y su Impacto en los Trabajadores.

La responsabilidad solidaria de los administradores en el cumplimiento de las obligaciones laborales es un concepto legal fundamental que busca proteger los derechos de los trabajadores en el ámbito empresarial. Esta responsabilidad implica que los administradores de una empresa pueden ser considerados responsables junto con la propia empresa en caso de incumplimiento de las obligaciones laborales, como el pago de salarios, prestaciones y el respeto de los derechos laborales. Este marco teórico explora el impacto de la responsabilidad solidaria de los administradores en los trabajadores, destacando su importancia y las implicaciones legales y prácticas.

Impacto en los Trabajadores.

La responsabilidad solidaria de los administradores puede afectar a los trabajadores de varias maneras:

- **Mayor Protección Laboral:** Los trabajadores cuentan con una capa adicional de protección en caso de incumplimiento laboral por parte de la empresa. Tienen la posibilidad de buscar compensación tanto de la empresa como de los administradores, lo que aumenta sus posibilidades de recibir una reparación justa en caso de violaciones laborales.
- **Incentivo para el Cumplimiento Laboral:** Esta disposición crea un incentivo para que las empresas cumplan estrictamente con las leyes laborales. Saber que los administradores también pueden ser responsables aumenta el cumplimiento de las obligaciones laborales, lo que beneficia a los trabajadores al garantizar que se respeten sus derechos.
- **Mayor Recurso Legal para los Trabajadores:** Los trabajadores tienen una opción adicional para buscar compensación en casos de incumplimiento laboral. Pueden demandar a los administradores

directamente si consideran que han participado en acciones que les han causado perjuicio, lo que amplía sus vías legales disponibles.

- **Mayor Cumplimiento de las Empresas:** Las empresas tienden a ser más cautelosas y proactivas en el cumplimiento de sus obligaciones laborales para evitar posibles demandas y sanciones. Esto crea un ambiente de trabajo más justo para los empleados.
- **Mayor Protección en Caso de Insolvencia:** En situaciones en las que la empresa enfrenta dificultades financieras, los trabajadores pueden buscar compensación de los administradores cuando no pueden obtenerla de la empresa insolvente. Esto proporciona una salvaguarda adicional en momentos de crisis empresarial.
- **Mayor Poder de Negociación:** Los trabajadores pueden tener un mayor poder de negociación en las relaciones laborales, ya que saben que los administradores también pueden ser responsables en caso de incumplimiento. Esto puede llevar a acuerdos laborales más equitativos y justos.

La responsabilidad solidaria de los administradores en el cumplimiento de las obligaciones laborales es una disposición fundamental que fortalece los derechos laborales de los trabajadores en Ecuador. Proporciona un mayor nivel de protección, incentiva el cumplimiento laboral por parte de las empresas y brinda a los trabajadores opciones legales adicionales en caso de incumplimiento. En general, esta responsabilidad solidaria contribuye a la creación de un entorno laboral más justo y equitativo en el país.

1.7 Reforma a la Ley de Compañías de 2023 y su Impacto en las Obligaciones Laborales

La Reforma a la Ley de Compañías de 2023 en Ecuador marcó un hito significativo en el marco legal empresarial del país. Esta reforma introdujo cambios importantes en la regulación de las sociedades comerciales, y uno de los aspectos que generó gran atención fue su impacto en las obligaciones laborales. Esta introducción se centrará en resaltar los puntos clave de esta reforma y su influencia en el ámbito laboral ecuatoriano.

La reforma, promulgada en marzo de 2023, tuvo como objetivo modernizar y flexibilizar el marco legal para las empresas en Ecuador, con la intención de promover la inversión y el crecimiento económico. Entre las disposiciones más destacadas de esta reforma se encontraba la modificación del artículo 260 de la Ley de Compañías, que regulaba la responsabilidad de los administradores de las empresas.

Históricamente, los administradores eran solidariamente responsables de las obligaciones laborales de la empresa, lo que servía como una garantía adicional para los trabajadores en caso de incumplimiento por parte de la empresa. Sin embargo, con la reforma, se introdujo un cambio sustancial: se estableció que los administradores no serían responsables por las obligaciones laborales de la empresa, a menos que se demostrara fraude, abuso del derecho u otra vía de hecho semejante.

Este cambio en la responsabilidad de los administradores generó preocupación y debate sobre su impacto en los derechos de los trabajadores y la protección laboral en Ecuador. Al eliminar la responsabilidad solidaria de los administradores, ¿se debilitaría la protección de los derechos laborales de los trabajadores? ¿Se crearía un vacío legal que pudiera ser explotado por las empresas? Estas son algunas de las cuestiones que surgieron con la reforma.

Cambios Clave en la Reforma de la Ley de Compañías

Los cambios clave introducidos en la Reforma de la Ley de Compañías de 2023 en Ecuador representan un punto de inflexión en el marco legal que rige a las empresas en el país. Estas modificaciones buscan adaptar la legislación a las demandas cambiantes de un entorno empresarial dinámico y fomentar la inversión y el crecimiento económico. A continuación, se destaca uno de los cambios más significativos en esta reforma:

Supresión de la Responsabilidad Solidaria de los Administradores: Uno de los cambios más notables fue la supresión de la responsabilidad solidaria de los administradores por las obligaciones laborales de la empresa. Históricamente, los administradores eran considerados solidariamente responsables de estas obligaciones, lo que proporcionaba una capa adicional de protección para los trabajadores en caso de incumplimiento. Con la reforma, esta responsabilidad se eliminó en gran medida, a menos que se demostrara fraude, abuso del derecho u otra

vía de hecho semejante. Esto generó preocupaciones sobre la protección de los derechos laborales de los trabajadores.

Supresión de la Responsabilidad Solidaria en las Obligaciones Laborales.

La "Supresión de la Responsabilidad Solidaria en las Obligaciones Laborales" es uno de los aspectos más significativos de la Reforma de la Ley de Compañías de 2023 en Ecuador. Esta modificación legal ha generado un profundo impacto en el entorno laboral y empresarial, suscitando debates y preocupaciones en diversos sectores de la sociedad.

Históricamente, la responsabilidad solidaria de los administradores de una compañía por las obligaciones laborales de la empresa había sido una característica fundamental en la protección de los derechos de los trabajadores en Ecuador. Esta responsabilidad implicaba que, en caso de que la empresa no cumpliera con sus obligaciones laborales, los administradores podían ser considerados solidariamente responsables de estas deudas laborales, lo que garantizaba una mayor seguridad para los trabajadores en términos de recibir sus salarios y beneficios.

Sin embargo, con la supresión de esta responsabilidad solidaria en la reforma de 2023, se ha producido un cambio significativo en la dinámica laboral y empresarial del país. A partir de esta modificación, los administradores ya no serán responsables de manera automática por las obligaciones laborales de la empresa, a menos que se demuestre fraude, abuso del derecho u otra vía de hecho semejante.

Este cambio ha generado varias interrogantes y desafíos:

Protección de los Derechos Laborales: Se plantea la pregunta sobre si esta supresión de la responsabilidad solidaria debilitará la protección de los derechos laborales de los trabajadores en Ecuador. ¿Cómo se garantizará que los trabajadores reciban sus salarios y beneficios de manera oportuna y justa?

Impacto en la Responsabilidad de las Empresas: ¿Cómo afectará esta reforma a la responsabilidad financiera de las empresas para cumplir con sus obligaciones laborales? ¿Qué medidas deberán tomar las empresas para asegurarse de que están cumpliendo con sus responsabilidades laborales?

Carga de la Prueba: La reforma establece que solo se aplicará la responsabilidad solidaria en casos de fraude, abuso del derecho u otra vía de hecho semejante. Esto plantea la cuestión de cómo se determinará la existencia de estas circunstancias y si será necesario litigar en cada caso para establecer la responsabilidad.

Desincentivo o Incentivo para la Inversión: ¿Cómo influirá esta reforma en el ambiente empresarial y en la decisión de inversión en Ecuador? ¿Podría disuadir o fomentar la inversión en el país?

Análisis de los Motivos y Justificación de la Reforma.

El "Análisis de los Motivos y Justificación de la Reforma" es un componente esencial para comprender la lógica detrás de la modificación en el artículo 260 de la Ley de Compañías en Ecuador durante el año 2023. Esta reforma, que suprime la responsabilidad solidaria de los administradores en las obligaciones laborales de la empresa, no se ha implementado sin razones específicas. Para contextualizar adecuadamente este cambio, es crucial examinar los motivos y las razones que llevaron a esta reforma, así como su justificación oficial.

Los posibles motivos detrás de esta reforma pueden incluir:

Fomento de la Inversión: Uno de los objetivos podría ser la promoción de la inversión extranjera y nacional al disminuir la carga financiera y legal sobre los administradores de empresas. Esto podría hacer que Ecuador sea más atractivo para los inversores.

Reducción de Riesgos para Administradores: La reforma podría estar diseñada para proteger a los administradores de empresas de posibles reclamos y demandas relacionados con obligaciones laborales, lo que podría incentivar a más personas a asumir roles de liderazgo en compañías.

Alineación con Estándares Internacionales: La reforma podría estar destinada a alinear la legislación ecuatoriana con estándares internacionales que no imponen automáticamente la responsabilidad solidaria de los administradores en asuntos laborales.

Agilización de Procesos Legales: Al reducir la responsabilidad de los administradores, la reforma podría agilizar los procesos legales y disminuir la carga de trabajo de las unidades judiciales laborales.

La justificación oficial de esta reforma es fundamental para entender su propósito y cómo se espera que beneficie a la sociedad ecuatoriana en su conjunto. Esto podría incluir argumentos en favor de la reforma, como:

Promoción del Emprendimiento: Argumentar que la supresión de la responsabilidad solidaria fomentará un entorno empresarial más emprendedor al reducir el miedo a asumir roles de administración.

Desarrollo Económico: Sugerir que, al eliminar la responsabilidad automática de los administradores, se liberarán recursos financieros y legales que podrían destinarse al crecimiento y desarrollo económico.

Simplificación de Normativas: Argumentar que esta reforma simplifica las normativas legales, lo que facilita la comprensión y el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Alineación con las Prácticas Internacionales: Justificar la reforma como una medida para alinearse con prácticas legales internacionales comunes.

El análisis de los motivos y la justificación de esta reforma proporcionará una base sólida para comprender su impacto en la responsabilidad de los administradores y los derechos de los trabajadores en la ciudad de Guayaquil durante el primer trimestre de 2023. Esto permitirá una evaluación más completa de las implicaciones económicas, legales y sociales de la reforma.

Actuaciones y Omisiones en las que Medie Dolo o Mala Fe.

El **dolo** y la **mala fe** son conceptos legales fundamentales que tienen un impacto significativo en la responsabilidad de los administradores en el contexto de la Ley de Compañías de Ecuador. Estos términos se utilizan para determinar cuándo los administradores pueden ser considerados responsables de manera solidaria por los perjuicios derivados de sus acciones u omisiones.

A continuación, se llevará a cabo una investigación relacionada con este tema clave.

Definición de Dolo y Mala Fe en el Contexto Legal.

En el contexto legal ecuatoriano, los términos "dolo" y "mala fe" son conceptos importantes relacionados con la intención y la conducta de las partes en un contrato o en un litigio. A continuación, se proporcionan definiciones y un análisis de estas dos palabras en la legislación ecuatoriana:

Dolo:

Definición: El dolo se refiere a la intención deliberada de una persona de engañar o actuar con astucia para obtener un beneficio injusto o para causar daño a otra parte en un contrato o en una transacción. En el contexto legal, se considera que el dolo implica actuar con malicia y engaño (Canbanellas, 1993).

Análisis en la Legislación Ecuatoriana: El dolo es un elemento importante en la legislación ecuatoriana y puede tener implicaciones significativas en contratos y litigios. Cuando se demuestra que una de las partes actuó con dolo en un contrato, el contrato puede ser anulado o rescindido, y la parte que actuó de manera dolosa puede ser sujeta a responsabilidad civil o penal, dependiendo de la naturaleza del acto doloso.

Mala Fe:

Definición: La mala fe se refiere a la falta de honestidad o a la realización de acciones con conocimiento de que son contrarias a la verdad o a la justicia. En el contexto legal, la mala fe implica que una persona está actuando de manera deshonesto o tramposa (Canbanellas, 1993).

Análisis en la Legislación Ecuatoriana: La mala fe también es un concepto importante en la legislación ecuatoriana. Cuando una de las partes en un contrato o litigio actúa de mala fe, esto puede tener consecuencias legales. Por ejemplo, en un contrato, si una parte actúa de mala fe al ocultar información relevante o al infringir los términos acordados, puede ser sujeta a sanciones legales.

Es importante destacar que tanto el dolo como la mala fe se consideran elementos que pueden afectar la validez y la ejecución de los contratos en Ecuador. La legislación ecuatoriana busca proteger la equidad y la justicia en las relaciones contractuales y legales, y la presencia de dolo o mala fe puede dar lugar a acciones

legales para corregir o sancionar dicho comportamiento. Sin embargo, la aplicación específica de estas normas puede variar según las circunstancias de cada caso y la interpretación de los tribunales ecuatorianos.

Ejemplos de Actuaciones y Omisiones con Dolo o Mala Fe.

Es importante ilustrar cómo se aplica el dolo y la mala fe en situaciones específicas. Algunos ejemplos de actuaciones y omisiones con dolo o mala fe podrían incluir:

Ejemplo 1: Actuación con Dolo

Hechos: Un individuo vende una propiedad a otra persona, sabiendo que la propiedad tiene graves defectos estructurales que oculta deliberadamente. El vendedor actúa con el objetivo de engañar al comprador y obtener un precio más alto por la propiedad.

Posible Delito relacionado: En este caso, la actuación con dolo podría estar relacionada con el delito de estafa contemplado en el artículo 386 del COIP, que castiga a quienes obtienen un beneficio económico ilícito a costa de engañar a otra persona.

Ejemplo 2: Omisión con Dolo

Hechos: Un contador, encargado de gestionar las finanzas de una empresa, deliberadamente omite registrar ciertos ingresos en los libros contables para evadir impuestos. Esta omisión se hace con pleno conocimiento de que está infringiendo la ley y con la intención de reducir los impuestos que la empresa debe pagar.

Posible Delito relacionado: En este caso, la omisión con dolo podría estar relacionada con el delito de defraudación tributaria contemplado en el artículo 399 del COIP, que sanciona a quienes evadan impuestos de manera fraudulenta.

Ejemplo 3: Actuación con Mala Fe

Hechos: Un empleado de una empresa, en posición de confianza, divulga información confidencial de la empresa a un competidor directo con el objetivo de perjudicar a su empleador actual y beneficiar al competidor. El empleado actúa sin el conocimiento ni el consentimiento de la empresa y con plena conciencia de que está traicionando la confianza de su empleador.

Posible Delito relacionado: En este caso, la actuación con mala fe podría estar relacionada con el delito de revelación indebida de secretos contemplado en el artículo 229 del COIP, que castiga a quienes revelan secretos comerciales o industriales de los que tienen conocimiento debido a su posición laboral.

Es importante destacar que la aplicación de estos delitos y la determinación de si hubo dolo o mala fe en un caso específico dependerán de las circunstancias y las pruebas disponibles.

Además, la norma puede evolucionar con el tiempo, por lo que es fundamental consultar a un abogado experto en la legislación vigente de Ecuador para obtener asesoramiento legal actualizado sobre situaciones específicas.

1.8 Implicaciones de la Responsabilidad Solidaria.

La implicación de la responsabilidad solidaria de los administradores en casos de dolo o mala fe es un tema relevante en el ámbito legal y empresarial.

A continuación, se exploran las implicaciones de la responsabilidad solidaria cuando se demuestra que un administrador ha actuado con dolo o mala fe en casos en los que se ha aplicado:

- **Aumento de la Carga de Responsabilidad:** Cuando se demuestra que un administrador actuó con dolo o mala fe en sus funciones, la responsabilidad solidaria se convierte en un mecanismo para asegurar que todas las partes involucradas, incluidos los administradores, respondan por los daños causados. En estos casos, los administradores que participaron en actos dolosos o de mala fe pueden ser considerados responsables no solo de manera individual sino también conjuntamente con otros administradores o miembros de la empresa.
- **Mayor Protección para los Intereses de Terceros:** La inclusión del dolo y la mala fe como criterios para la responsabilidad solidaria puede ofrecer una mayor protección a terceros afectados por las acciones de los administradores. Los acreedores, inversionistas y otros interesados pueden confiar en que, si se demuestra que hubo dolo o mala fe, los administradores no podrán evadir su responsabilidad simplemente mediante la disolución o reorganización de la empresa.

- **Disuasión de Conductas Deshonestas:** La posibilidad de ser considerado solidariamente responsable por actos dolosos o de mala fe puede funcionar como un elemento disuasorio para los administradores. Saber que podrían enfrentar consecuencias financieras significativas y dañar su reputación profesional puede desalentar la participación en prácticas fraudulentas o negligentes.
- **Importancia de la Prueba y la Debida Diligencia:** En los casos en los que se alega dolo o mala fe, la carga de la prueba es fundamental. La fiscalía y los tribunales deben evaluar cuidadosamente las pruebas presentadas para determinar si efectivamente hubo intención de cometer actos fraudulentos o deshonestos. Esto resalta la importancia de la debida diligencia en la toma de decisiones por parte de los administradores y la documentación adecuada de sus acciones.
- **Impacto en la Reputación y Carrera Profesional:** La responsabilidad solidaria por dolo o mala fe puede tener un impacto significativo en la reputación y la carrera profesional de los administradores involucrados. Además de las sanciones financieras, pueden enfrentar consecuencias en términos de su capacidad para ejercer cargos de dirección o confianza en el futuro.

Por ende, la inclusión del dolo y la mala fe como criterios para la responsabilidad solidaria de los administradores tiene el propósito de asegurar que aquellos que actúan de manera fraudulenta o deshonestas en el ámbito empresarial no puedan evadir sus responsabilidades. Esto fortalece la protección de los intereses de terceros, disuade la conducta deshonestas y enfatiza la importancia de la debida diligencia y la ética en la gestión empresarial.

Deberes y responsabilidades de los Administradores:

Los administradores de una empresa tienen una serie de deberes y responsabilidades legales hacia la organización, sus accionistas y terceros interesados. Estos deberes suelen incluir:

- **Deber de lealtad:** Los administradores deben actuar en el mejor interés de la empresa, evitando conflictos de interés y tomando decisiones que beneficien a la empresa en lugar de beneficiarse personalmente.

- **Deber de cuidado y diligencia:** Los administradores deben actuar con la debida diligencia y cuidado en la gestión de los asuntos de la empresa, tomando decisiones informadas y basadas en información precisa.
- **Deber de buena fe y honestidad:** Los administradores deben actuar de manera honesta y ética en todas sus acciones y decisiones.

Violación de Deberes de los Administradores:

La violación de estos deberes puede tomar varias formas, como:

- **Conflictos de interés no revelados o mal gestionados:** Cuando un administrador tiene un interés personal que podría entrar en conflicto con los intereses de la empresa y no lo revela o gestiona adecuadamente.
- **Negligencia o falta de diligencia:** Cuando los administradores no ejercen el nivel de cuidado y diligencia necesario en la toma de decisiones y en la gestión de la empresa.
- **Actos fraudulentos o deshonestos:** Cuando los administradores participan en actividades fraudulentas, engañosas o actúan de mala fe en detrimento de la empresa o sus interesados.

Implicaciones Legales:

Las implicaciones legales de la violación de deberes de los administradores pueden ser significativas e incluir:

- **Responsabilidad civil:** Los administradores pueden ser responsables de daños y pérdidas causadas a la empresa o a terceros como resultado de sus acciones negligentes o fraudulentas.
- **Sanciones penales:** En casos graves de fraude o delitos financieros, los administradores pueden enfrentar cargos penales y ser condenados a prisión.
- **Despido o destitución:** Los administradores que violan sus deberes pueden ser destituidos de sus cargos por la junta directiva o los accionistas de la empresa.

Prevención y Abordaje:

Para prevenir la violación de deberes de los administradores y abordarla adecuadamente, las empresas pueden implementar medidas como:

Políticas de ética y cumplimiento: Establecer políticas que promuevan la ética y el cumplimiento normativo dentro de la empresa.

Supervisión y control: Establecer sistemas de supervisión y control interno para detectar y prevenir actividades indebidas.

Formación y capacitación: Proporcionar formación y capacitación en ética empresarial y responsabilidad a los administradores y empleados.

Auditorías y revisión financiera: Realizar auditorías regulares y revisiones financieras para detectar irregularidades.

En resumen, la violación de deberes de los administradores es un tema importante que puede tener graves consecuencias legales y financieras. La prevención y la gestión adecuada de estos riesgos son fundamentales para garantizar una gestión empresarial ética y responsable.

Exención de Responsabilidad y Cumplimiento de Deberes

La exención de responsabilidad y el cumplimiento de deberes por parte de los administradores son temas cruciales en el ámbito empresarial y legal. A continuación, se presenta un análisis sobre la exención de responsabilidad y el cumplimiento de deberes de los administradores, destacando cómo los administradores pueden evitar la responsabilidad si demuestran que actuaron diligentemente y de buena fe.

Exención de Responsabilidad para Administradores:

La exención de responsabilidad es un principio legal que permite a los administradores evitar ser considerados responsables por ciertas acciones si pueden demostrar que actuaron con diligencia y de buena fe en el cumplimiento de sus deberes. Esto significa que, aunque exista una violación de deberes, los administradores pueden evitar la responsabilidad si pueden probar que:

- Actuaron con base en información adecuada y precisa.
- Tomaron decisiones informadas.
- Su intención era beneficiar a la empresa y no obtener un beneficio personal injusto.

Medidas Preventivas:

Para evitar problemas legales y mantener la exención de responsabilidad, los administradores pueden tomar medidas preventivas, como:

- Mantener registros detallados de las decisiones y acciones tomadas.
- Obtener asesoramiento legal cuando sea necesario.
- Actuar de manera ética y transparente en todas las decisiones comerciales.
- Realizar una debida diligencia adecuada antes de tomar decisiones importantes.

Por lo tanto, la exención de responsabilidad y el cumplimiento de deberes de los administradores son cuestiones cruciales que pueden tener un impacto significativo en su responsabilidad legal. Los administradores deben estar informados sobre sus deberes y derechos, y estar dispuestos a demostrar su diligencia y buena fe en el cumplimiento de sus funciones para evitar la responsabilidad legal. El estudio de casos judiciales y la comprensión de cómo se aplican estos principios en el contexto ecuatoriano son esenciales para una gestión empresarial responsable.

Criterios para Determinar la Exención de Responsabilidad

La determinación de la exención de responsabilidad es un aspecto importante en el ámbito legal y empresarial, ya que permite a individuos o entidades evitar ser considerados responsables por ciertas acciones o decisiones. Los criterios para determinar la exención de responsabilidad pueden variar según la jurisdicción y el contexto específico, pero generalmente se basan en los siguientes elementos:

Actuación Diligente: Uno de los criterios clave para la exención de responsabilidad es la demostración de que la persona o entidad actuó diligentemente y con un grado razonable de cuidado y atención en la toma de decisiones o acciones. Esto implica que se tomaron medidas adecuadas para evaluar los riesgos y las consecuencias de las acciones emprendidas.

Buena Fe: La buena fe es otro factor importante. Para beneficiarse de la exención de responsabilidad, se espera que la persona o entidad haya actuado con honestidad y sin intención de causar daño o perjuicio a otras partes. La mala fe, como

el engaño o la intención de obtener un beneficio injusto, suele ser incompatible con la exención de responsabilidad.

Decisión Informada: Para eximirse de responsabilidad, es esencial que la persona o entidad haya tomado decisiones informadas. Esto significa que se basaron en información precisa, relevante y actualizada al tomar las decisiones. La falta de información adecuada puede socavar la exención de responsabilidad.

Beneficio de la Empresa u Organización: En muchos casos, la exención de responsabilidad se concede si las acciones o decisiones se tomaron con la intención de beneficiar a la empresa, organización o grupo en cuestión. Esto se relaciona con la idea de que los administradores y directivos deben priorizar los intereses de la entidad sobre los personales.

Cumplimiento de Normativas y Regulaciones: El cumplimiento de leyes, regulaciones y estándares aplicables puede ser un factor importante para determinar la exención de responsabilidad. Si una acción o decisión estaba en conformidad con todas las leyes y regulaciones relevantes en el momento de su adopción, esto puede respaldar la exención de responsabilidad.

Proporcionalidad de la Acción: La proporcionalidad de la acción es otro criterio. Esto implica que las medidas tomadas o las decisiones adoptadas deben ser proporcionales al objetivo perseguido. No se concede la exención de responsabilidad si las acciones se consideran excesivas o desproporcionadas.

Documentación y Registro: Mantener registros y documentación adecuados sobre las decisiones y acciones tomadas puede ser fundamental para demostrar que se actuó diligentemente y de buena fe. La falta de documentación adecuada puede dificultar la exención de responsabilidad.

Asesoramiento Legal: En algunos casos, haber buscado y seguido el asesoramiento legal competente puede respaldar la exención de responsabilidad. Si una persona o entidad siguió el consejo legal y actuó de acuerdo con él, esto puede ser un factor importante en su favor.

En resumen, la determinación de la exención de responsabilidad se basa en una evaluación de varios factores, incluida la diligencia, la buena fe, la toma de decisiones informadas y la intención de beneficiar a la entidad en cuestión. Estos

criterios pueden variar según la jurisdicción y la situación específica, y es importante que las partes involucradas busquen asesoramiento legal adecuado cuando sea necesario para comprender y aplicar estos criterios de manera efectiva

Importancia de la Participación en la Acción en el Contexto de la Responsabilidad Solidaria de los Administradores:

La participación de los administradores en una acción u omisión particular tiene un papel fundamental en el contexto de la responsabilidad solidaria, como se establece en el artículo 260 de la Ley de Compañías de Ecuador. Esta sección explora por qué la participación activa o la no participación en una acción es un factor crítico al determinar la responsabilidad de los administradores y cómo esto afecta la aplicación de la ley.

Participación Activa versus No Participación: Un administrador que ha participado activamente en una acción u omisión que resulta en perjuicio para la empresa, los accionistas o terceros enfrenta una mayor probabilidad de ser considerado responsable de manera solidaria. En este contexto, la participación implica no solo la toma de decisiones directas sino también la influencia significativa en la acción en cuestión. La participación activa puede manifestarse de varias formas, como la toma de decisiones directas, la ejecución de acciones específicas o la influencia en la dirección de la empresa.

Por otro lado, los administradores que pueden demostrar que no estuvieron involucrados en decisiones específicas o que tomaron medidas para disentir o impugnar decisiones perjudiciales pueden estar mejor posicionados para buscar la exención de responsabilidad. La no participación significa que el administrador no estuvo directamente involucrado en las acciones que llevaron al perjuicio.

Documentación y Transparencia: La importancia de la documentación y la transparencia en la toma de decisiones y la gestión de la empresa es evidente en casos de responsabilidad solidaria. Los administradores que pueden respaldar sus afirmaciones con registros sólidos y documentación adecuada tienen una ventaja en la defensa de su posición.

La documentación adecuada puede incluir actas de reuniones, correos electrónicos, memorandos y cualquier otro registro que demuestre la participación o

la no participación en una acción específica. La transparencia en la comunicación y la divulgación de información relevante a los accionistas y terceros también puede ayudar a los administradores a demostrar que actuaron de manera diligente y de buena fe.

Casos Prácticos y Precedentes: La importancia de la participación en la acción se ha ilustrado en varios casos prácticos y precedentes legales. Examinar cómo los tribunales ecuatorianos han tratado la participación de los administradores en casos anteriores puede proporcionar información valiosa sobre cómo se aplica la ley en la práctica.

Implicaciones en la Responsabilidad de los Administradores: La participación activa o la no participación en una acción u omisión que resulta en perjuicio puede tener implicaciones significativas en la responsabilidad de los administradores. Aquellos que están directamente involucrados en decisiones perjudiciales pueden enfrentar una mayor probabilidad de ser considerados responsables de manera solidaria. Por otro lado, los administradores que pueden demostrar que no estuvieron involucrados o que actuaron diligentemente para evitar daños pueden estar en una posición más sólida para evitar la responsabilidad solidaria.

La participación en la acción es un factor crucial en la determinación de la responsabilidad de los administradores en el contexto de la responsabilidad solidaria. Los administradores deben ser conscientes de cómo sus acciones y decisiones pueden influir en su responsabilidad legal y deben tomar medidas para garantizar que estén documentando adecuadamente su participación o no participación en acciones relevantes. La comprensión de este aspecto de la responsabilidad solidaria es esencial tanto para los administradores como para las partes interesadas en una empresa.

Impacto de la Responsabilidad Solidaria en la Práctica

El artículo 260 de la Ley de Compañías de Ecuador establece la responsabilidad solidaria de los administradores en casos de perjuicios derivados de sus actuaciones u omisiones que involucren dolo, mala fe o violación de sus deberes. Para comprender completamente cómo esta responsabilidad solidaria afecta en la práctica, es crucial analizar sus implicaciones en las relaciones empresariales y

laborales, así como su influencia en el comportamiento de los administradores y las empresas.

Cumplimiento Laboral y Prácticas Empresariales:

Una de las áreas donde la responsabilidad solidaria tiene un impacto significativo es en el cumplimiento laboral y las prácticas empresariales. Las empresas ahora están más motivadas a garantizar que cumplen adecuadamente con sus obligaciones laborales para evitar posibles litigios. Esto puede manifestarse en:

- **Mayor Cautela en el Cumplimiento Laboral:** Las empresas pueden ser más cautelosas y proactivas en el cumplimiento de sus obligaciones laborales, como el pago puntual de salarios y beneficios, para evitar situaciones que puedan dar lugar a perjuicios y, por lo tanto, a responsabilidad solidaria.
- **Mejoras en la Gestión de Recursos Humanos:** Las empresas pueden mejorar sus prácticas de recursos humanos, implementando políticas y procesos que garanticen el cumplimiento laboral y minimicen los riesgos de litigios laborales

Efectos en la Responsabilidad de los Administradores:

La responsabilidad solidaria también tiene un impacto en la toma de decisiones de los administradores. Los administradores pueden adaptar sus acciones y decisiones comerciales teniendo en cuenta el riesgo de responsabilidad. Esto puede implicar:

- **Cambios en la Toma de Decisiones:** Los administradores pueden tomar decisiones financieras y estratégicas más prudentes y evitar acciones que puedan ser consideradas de alto riesgo en términos de responsabilidad solidaria.
- **Mayor Supervisión y Control Interno:** Los administradores pueden implementar un mayor nivel de supervisión y control interno para garantizar que las decisiones se tomen de manera transparente y basada en información precisa.

Perspectiva de los Trabajadores:

La responsabilidad solidaria también influye en la perspectiva de los trabajadores. Pueden sentirse más protegidos y seguros en términos de sus derechos laborales, sabiendo que los administradores pueden ser considerados responsables en caso de incumplimiento laboral. Sin embargo, también puede plantear preguntas sobre cómo buscar reparación en casos de perjuicio.

Mayor Seguridad Laboral: Los trabajadores pueden sentirse más seguros en sus empleos, sabiendo que los administradores pueden ser responsables si sus derechos laborales son vulnerados.

Desafíos para la Búsqueda de Reparación: La complejidad de demostrar dolo, mala fe o violación de deberes puede hacer que buscar reparación sea un desafío. Los trabajadores pueden enfrentar obstáculos adicionales al presentar demandas relacionadas con la responsabilidad solidaria.

La responsabilidad solidaria de los administradores según el artículo 260 de la Ley de Compañías de Ecuador tiene un impacto sustancial en la práctica empresarial y laboral. Influye en el cumplimiento laboral, en las decisiones y el comportamiento de los administradores, y en la percepción de los trabajadores sobre la protección de sus derechos. Para las empresas y los administradores, es esencial comprender estas implicaciones y tomar medidas para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones y minimizar los riesgos asociados con la responsabilidad solidaria. Además, se deben considerar reformas legales y perspectivas futuras para esta disposición en el entorno legal y empresarial de Ecuador.

Desafíos y Consideraciones para Administradores y Empresas:

La responsabilidad solidaria de los administradores según el artículo 260 de la Ley de Compañías de Ecuador plantea varios desafíos y consideraciones tanto para los administradores individuales como para las empresas en su conjunto. Estos desafíos y consideraciones son fundamentales para navegar por un entorno empresarial y legal en constante evolución.

Riesgos y Responsabilidades de los Administradores.

Los administradores se enfrentan a una serie de riesgos y responsabilidades debido a la responsabilidad solidaria establecida en el artículo 260. Algunos de los desafíos más significativos incluyen:

- **Riesgo Financiero Personal:** Los administradores pueden enfrentar riesgos financieros personales significativos si se determina que son solidariamente responsables por perjuicios derivados de sus acciones u omisiones. Esto puede incluir la pérdida de activos personales en el caso de una demanda exitosa.
- **Daño a la Carrera Profesional:** Las acusaciones de mala gestión o violación de deberes pueden dañar la reputación de los administradores y dificultar su capacidad para ocupar puestos similares en el futuro.
- **Mayor Supervisión:** Los administradores pueden sentir la necesidad de una mayor supervisión y control sobre las operaciones de la empresa para evitar cualquier acción que pueda dar lugar a responsabilidad solidaria.

Planificación Financiera y Gestión de Riesgos:

Dado que la responsabilidad solidaria puede tener implicaciones financieras significativas, las empresas deben considerar cuidadosamente la planificación financiera y la gestión de riesgos. Algunos aspectos importantes son:

- **Seguros de Responsabilidad:** Las empresas pueden optar por adquirir seguros de responsabilidad específicos para administradores y directivos para proporcionar una capa adicional de protección financiera en caso de litigios relacionados con la responsabilidad de los administradores.
- **Gestión de Riesgos Empresariales:** Las empresas deben desarrollar y mantener programas efectivos de gestión de riesgos que aborden los riesgos potenciales de incumplimiento laboral y otros problemas relacionados con la responsabilidad de los administradores.

1.9 Reformas Legales y Perspectivas Futuras:

Dada la complejidad y las implicaciones de la responsabilidad solidaria, las empresas y los administradores deben mantenerse actualizados sobre las reformas legales y las perspectivas futuras en relación con el artículo 260. Esto incluye:

Seguimiento de Cambios Legales: Las empresas y los administradores deben monitorear cualquier cambio en la legislación relacionada con la responsabilidad de los administradores y las implicaciones para las relaciones laborales y comerciales.

Participación en el Debate: Las empresas y los administradores pueden considerar la posibilidad de participar en el debate público y las discusiones sobre las reformas legales propuestas para garantizar que sus intereses y preocupaciones sean tenidos en cuenta.

La responsabilidad solidaria de los administradores es un tema complejo y desafiante que tiene un impacto significativo en las empresas y en las decisiones de los administradores. Si bien puede plantear riesgos financieros y desafíos para la carrera profesional de los administradores, también puede influir en la adopción de prácticas empresariales más cuidadosas y en la mejora del cumplimiento laboral.

Metodología del proceso de investigación.

Capitulo II.

2.1 Enfoque de la investigación:

El diseño de la presente investigación es cualitativo.

El enfoque cualitativo se elige para abordar la responsabilidad solidaria de los administradores cuando actúan con dolo y mala fe en sus obligaciones laborales, debido a su capacidad para explorar y comprender las dimensiones subjetivas y contextuales de este fenómeno. Dado que la solidaridad de la responsabilidad de los administradores es una cuestión legal y laboral compleja, es fundamental examinar las motivaciones, intenciones y percepciones que subyacen a sus acciones dolosas y de mala fe. El enfoque cualitativo permite adentrarse en el mundo de los administradores y los trabajadores, recopilando datos a través de entrevistas, observaciones y análisis de contenido que capturan las experiencias y significados subyacentes. Esto es esencial para identificar las razones detrás de las acciones dolosas y de mala fe de los administradores, así como para comprender cómo estas acciones impactan en los derechos de los trabajadores.

El enfoque cualitativo en investigación es una metodología que se utiliza para comprender en profundidad los fenómenos sociales, culturales o humanos desde una perspectiva subjetiva. A diferencia de los métodos cuantitativos que se basan en datos numéricos y estadísticas, la investigación cualitativa se centra en la recopilación y análisis de datos no numéricos, como entrevistas, observaciones, análisis de contenido y narrativas. Este enfoque se aplica en diversas disciplinas, como la sociología, la antropología, la psicología y la educación, entre otras. Su objetivo es capturar la complejidad y la diversidad de las experiencias humanas, así como los significados y las interpretaciones que las personas atribuyen a sus vidas y entornos. Los investigadores cualitativos trabajan de manera flexible y abierta, permitiendo que los patrones y las comprensiones emerjan de los datos en lugar de imponer categorías predefinidas (Creswell, 1998).

La investigación cualitativa se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto. El enfoque cualitativo también se basa en áreas o temas de investigación importantes. A diferencia de la mayoría de los estudios cuantitativos, donde la claridad en las preguntas de investigación e hipótesis se establece antes de la recolección y el análisis de datos, en los estudios cualitativos, las preguntas e

hipótesis pueden surgir antes, durante o después de la recolección y el análisis de datos (Hernandez, 2014).

Además, el enfoque cualitativo se alinea con la necesidad de explorar las dimensiones subjetivas y motivacionales de la responsabilidad solidaria de los administradores, así como los cambios introducidos por reformas legales recientes. Al centrarse en las narrativas y significados que las personas asignan a sus acciones y roles en este contexto, la investigación cualitativa permitirá una comprensión más profunda de los factores humanos y contextuales que influyen en las decisiones y prácticas de los administradores en relación con las obligaciones laborales y la responsabilidad solidaria.

Por lo tanto, al emplear este enfoque, podremos explorar en detalle las circunstancias, el contexto laboral y las interacciones humanas que rodean a la responsabilidad solidaria de los administradores, proporcionando una visión holística y enriquecedora de este fenómeno. Además, nos permitirá generar recomendaciones más informadas y efectivas para proteger los derechos de los trabajadores y promover prácticas laborales éticas en el contexto legal y empresarial de Ecuador.

2.2 Tipo de investigación.

El tipo de investigación tiene un enfoque exploratorio y explicativo.

El enfoque exploratorio se elige en este proyecto de investigación debido a la necesidad de abordar en profundidad el impacto del dolo y la mala fe de los administradores en el cumplimiento de las obligaciones laborales en el contexto de la reforma a la Ley de Compañías de Ecuador en marzo de 2023. Estos conceptos son intrincados y poco estudiados en la literatura legal y laboral, y su comprensión es esencial para evaluar las implicaciones de la reforma. El dolo y la mala fe de los administradores pueden tener efectos significativos en los derechos de los trabajadores, pero aún no se ha explorado completamente cómo estos elementos se relacionan con la responsabilidad solidaria en el ámbito laboral. El enfoque exploratorio permite una investigación detallada y flexible que puede adaptarse a medida que se revelen nuevas dimensiones y relaciones en el transcurso de la investigación.

Según lo que nos indica la doctrina, el enfoque exploratorio, es un tipo de investigación que tiene como objetivo principal la familiarización con un tema o

fenómeno poco conocido o poco estudiado. Según (Babbie, 2016) en su libro "Fundamentos de la Investigación Social", la investigación exploratoria se utiliza cuando se necesita una comprensión inicial de un tema o cuando se pretende generar ideas e hipótesis para investigaciones posteriores. Este enfoque de investigación implica la revisión de la literatura existente, entrevistas preliminares, observación inicial o cualquier método que ayude a obtener una visión general del tema en cuestión. La investigación exploratoria no busca proporcionar conclusiones definitivas, sino más bien establecer una base sólida para investigaciones más detalladas y específicas en el futuro.

Otro concepto importante sobre la investigación exploratoria es el proporcionado por (Selltiz, Wrightsman, & Cook, 1970) "Métodos de Investigación en las Relaciones Sociales". Estos autores la definen como una fase inicial de la investigación que se centra en la obtención de una comprensión general y superficial de un problema o fenómeno de interés. En esta etapa, los investigadores buscan explorar ideas, identificar variables relevantes, generar hipótesis preliminares y establecer la dirección que tomará la investigación.

La investigación exploratoria suele ser flexible en términos de métodos y técnicas, y puede involucrar la revisión de la literatura existente, la realización de entrevistas no estructuradas, la observación informal o la recopilación de datos secundarios. Su objetivo principal es proporcionar una visión panorámica del tema de investigación y, a menudo, se utiliza como punto de partida antes de llevar a cabo investigaciones más específicas y rigurosas.

Por lo tanto, la falta de investigaciones previas en este ámbito y la complejidad del tema hacen que el enfoque exploratorio sea la elección más apropiada, ya que permite recopilar datos cualitativos a través de entrevistas en profundidad y análisis de contenido para capturar las percepciones y experiencias de los participantes. Esto ayudará a identificar los factores que contribuyen al dolo y la mala fe de los administradores y su impacto en el cumplimiento de las obligaciones laborales, proporcionando una base sólida para futuros estudios y recomendaciones en el campo legal y laboral en Ecuador.

El enfoque explicativo se elige para abordar el tema de la responsabilidad solidaria de los administradores en las obligaciones laborales, especialmente cuando

actúan de manera dolosa o con mala fe, en el contexto de la reforma a la Ley de Compañías de Ecuador en marzo de 2023. Este enfoque es esencial porque nos permite identificar las causas subyacentes de por qué los administradores pueden tomar decisiones que afecten negativamente a los trabajadores y, al mismo tiempo, comprender por qué se establece la solidaridad de su responsabilidad en esta área.

Dada la falta de investigaciones previas en este ámbito y la complejidad del tema, el enfoque explicativo nos brinda la oportunidad de analizar en profundidad los factores que contribuyen al dolo y la mala fe de los administradores en el cumplimiento de las obligaciones laborales. Nos permite responder preguntas fundamentales, como ¿por qué ocurren estos comportamientos?, ¿en qué condiciones se manifiestan con mayor frecuencia?, y ¿cuáles son las consecuencias para los derechos de los trabajadores?

El enfoque explicativo, según el libro "Metodología de la Investigación" (Hernandez, 2014), se refiere a una perspectiva de investigación que busca identificar y comprender las causas, razones o factores que subyacen en un fenómeno o problema de estudio. Este enfoque se centra en responder preguntas del tipo "¿por qué?" y "¿en qué condiciones?" con el objetivo de proporcionar una explicación detallada y profunda de los fenómenos observados.

En el contexto del enfoque explicativo, se busca no solo describir los hechos, sino también establecer relaciones de causalidad entre variables, analizando cómo ciertos factores influyen en otros. Este enfoque implica la formulación de hipótesis y la realización de pruebas empíricas para verificar estas relaciones. En última instancia, el enfoque explicativo tiene como objetivo principal comprender y explicar las razones subyacentes detrás de un fenómeno, proporcionando una base sólida para la toma de decisiones informadas y la generación de conocimiento más profundo en el campo de estudio.

El enfoque explicativo, de acuerdo con (Creswell, 1998), se caracteriza por buscar comprender las relaciones de causa y efecto que existen entre variables en un estudio de investigación. Este enfoque se enfoca en indagar cómo ciertas variables influyen en otras y por qué ocurren estos efectos.

En el enfoque explicativo, se realizan investigaciones más rigurosas y detalladas, utilizando métodos cuantitativos y cualitativos, con el propósito de

profundizar en la comprensión de los fenómenos estudiados. Se busca identificar patrones, factores causales y mecanismos subyacentes que expliquen por qué se producen ciertos resultados. Este enfoque es particularmente útil cuando se pretende responder a preguntas complejas y cuando se requiere un mayor nivel de comprensión y generalización en la investigación. En el caso de nuestro proyecto de investigación sobre la responsabilidad solidaria de los administradores en las obligaciones laborales, el enfoque explicativo nos permitirá identificar las causas y condiciones que llevan a los administradores a obrar con dolo y mala fe, lo que es esencial para abordar esta problemática de manera efectiva.

En consecuencia, este enfoque nos permitirá no solo identificar las causas, sino también comprender cómo estas causas se relacionan con el marco legal y laboral, así como con la reforma específica de la Ley de Compañías. A través de un análisis detallado y riguroso, podremos proporcionar una explicación integral de este fenómeno y generar recomendaciones significativas para mejorar la protección de los derechos de los trabajadores en Ecuador.

2.1 Periodo y lugar donde se desarrolla la investigación.

Periodo: Primer Periodo del Año 2023

Lugar: Guayaquil.

2.2 Universo y muestra de la investigación:

Universo: La población es la totalidad de elementos del estudio, es delimitado por el investigador según la definición que se formule en el estudio. La población y el universo tienen las mismas características por lo que a la población se le puede llamar universo o de forma contraria, al universo, población (Arias, 2021).

El universo es la responsabilidad de los administradores en el sector privado y quienes intervienen en este universo son los empleadores, empleados y administradores de la empresa.

Muestra: El muestreo es una técnica para estudiar la muestra, como resultado de la aplicación de esta técnica a la población se obtiene un estadígrafo, esta es una cifra que se logra por medio de un cálculo o una operación estadística la cual proporciona una cifra o el número real de los elementos que representan a la población. La técnica de la población se utiliza cuando la población tiene un gran

número de elementos, en caso la población sea pequeña no se requerirá la técnica del muestreo (Arias, 2021).

La muestra se seleccionará de manera intencionada y estratégica, enfocándose en administradores con experiencia y conocimiento relevante en el ámbito laboral y legal, tales como Gerentes, representantes legales y socios. Los criterios de inclusión para la muestra serán administradores que hayan enfrentado situaciones de responsabilidad solidaria, mientras que los criterios de exclusión serán aquellos que no tengan experiencia directa en este contexto.

Para determinar el tamaño de la muestra en la recolección de datos, se tomó en cuenta la información proveniente del foro de abogados, la cual reporta que en la ciudad de Guayaquil se encuentran registrados 99,526 abogados, representando la población general. El margen de error establecido es del 39%. En consecuencia, el tamaño de la muestra que se utilizó es de 7 abogados, equivalente al 0.00703%.

2.3 Métodos empleados:

El método empírico se selecciona en nuestro proyecto de investigación sobre la responsabilidad solidaria de los administradores en las obligaciones laborales, particularmente cuando actúan de manera dolosa o con mala fe. Esta elección se justifica porque buscamos obtener datos tangibles y observables que permitan identificar de manera precisa y concreta los comportamientos de los administradores y sus efectos en los derechos de los trabajadores. Dado que el tema involucra aspectos legales y conductuales complejos, el método empírico, en forma de entrevistas y análisis documentales, nos proporciona una herramienta efectiva para recopilar información detallada directamente de los participantes involucrados. Esto nos permitirá desentrañar la dinámica detrás de la responsabilidad solidaria y su relación con el dolo y la mala fe, así como identificar factores desencadenantes y consecuencias. Al emplear métodos empíricos, estamos abordando esta cuestión desde una perspectiva práctica y concreta, lo que es esencial para desarrollar recomendaciones y políticas sólidas en el ámbito legal y laboral.

El método empírico se refiere a una estrategia de investigación que se basa en la observación, la recopilación de datos y la experiencia directa para obtener información sobre un fenómeno o problema de estudio. Según (Hernandez, 2014), este enfoque implica la recolección de datos empíricos a través de métodos como

encuestas, entrevistas, observación de campo o experimentos. El objetivo principal es obtener evidencia concreta y verificable que permita responder a preguntas de investigación y comprobar hipótesis. En el contexto de nuestro proyecto de investigación sobre la responsabilidad solidaria de los administradores en las obligaciones laborales, el método empírico se utiliza para recopilar información directa de los participantes y obtener una comprensión detallada de cómo actúan los administradores en situaciones de dolo o mala fe y cómo esto afecta a los trabajadores.

Hemos seleccionado la entrevista como método empírico en nuestra investigación debido a su capacidad para proporcionar una comprensión en profundidad y contextualizada de la responsabilidad solidaria de los administradores en las obligaciones laborales, especialmente cuando actúan con dolo o mala fe. La entrevista nos permitirá acceder a las percepciones, experiencias y opiniones de los administradores y otros actores relevantes en el campo laboral. Además, nos brindará la oportunidad de explorar temas complejos y obtener información detallada sobre cómo se manifiestan estas conductas y cuáles son sus posibles consecuencias en los derechos de los trabajadores. La flexibilidad de la entrevista nos permitirá adaptar nuestras preguntas a medida que avance la investigación, lo que es esencial dada la naturaleza exploratoria de nuestro enfoque y la falta de investigaciones previas en este ámbito específico. En resumen, la entrevista nos proporcionará una valiosa perspectiva cualitativa y rica en datos para analizar a fondo esta problemática.

Procesamiento y análisis de la información.

El proceso de investigación se inicia con un enfoque cualitativo, específicamente un enfoque exploratorio y explicativo. El objetivo principal es abordar problemas pocos estudios relacionados con la responsabilidad solidaria de los administradores en las obligaciones laborales en el ámbito laboral durante el primer trimestre de 2023 en Guayaquil.

El universo de estudio comprende a empleadores, empleados, socios y administradores de empresas en esta ciudad. La muestra se seleccionará de manera intencionada, priorizando la inclusión de administradores con experiencia en asuntos laborales y legales, lo que permitirá obtener una visión más completa del fenómeno en cuestión. Para recopilar datos concretos y relevantes, se empleará la metodología

empírica, en particular, la realización de entrevistas en profundidad con los participantes. Esta metodología permitirá la obtención de información detallada y contextualizada sobre la responsabilidad solidaria de los administradores, especialmente cuando actúan con dolo o mala fe en sus obligaciones laborales.

Análisis e interpretación de resultados.

Capítulo III.

Resultados

3.1 Análisis de los resultados de las entrevistas

Para el cálculo de la muestra de la recolección de datos, se consideró los datos del foro de abogados del Guayas, al corte, que identifica un total de 20.644 abogados registrados, esto corresponde a la población general, el margen de error es de 39% y el tamaño de mi muestra son 7 abogados lo que corresponde al 0.00703%.

$$n = (1.96 * .96 * 0.5 * 0.5) / (0.05 * 0.05) = 0.9604 / 0.0025 = 384.16$$

En consecuencia, se llevaron a cabo siete entrevistas con expertos en materia empresarial, derecho procesal y penal, entre ellos profesionales con una amplia experiencia en magistraturas en garantías penales, empresarios y accionistas, quienes colaboraron ampliamente con información relevante para el desarrollo de la presente investigación.

Entrevista No.1

Nombres: Cesar Emilio Vanegas Fernández.

Profesión: Abogado Especialista en Derecho Empresarial.

Grado académico: Master en Derecho Procesal (Universidad de Especialidades Espíritu Santo), Master Universitario en Práctica Jurídica en Especialidad Empresarial (Universidad Antonio de Nebrija).

Relevancia: Actualmente cumple funciones como Gerente General de la Compañía Vanegas Defensores S.A; Socio y accionista de la Compañía Vanegas Defensores S.A; Ex profesor de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil y Universidad Tecnología empresarial de Guayaquil.

Años de Experiencia: 5 años

Pregunta 1: ¿En su experiencia, ¿cuáles son las señales específicas que indican que los administradores están actuando de manera dolosa o de mala fe en asuntos laborales en Ecuador, considerando los cambios introducidos por la reforma de la Ley de Compañías de marzo de 2023? Por favor, proporcione ejemplos concretos si es posible.

Hay varios indicadores en el que un administrador podría estar actuando de manera dolosa o de mala fe en todos los asuntos administrativos de una compañía. Uno de los indicadores que fácilmente se puede evidenciar es el ocultamiento de la información financiera de la compañía, también cuando se reducen los beneficios laborales sin justificación a los empleados, estos son indicadores claros de que los administradores están actuando de una manera dolosa y con mala fe, perjudicando a los trabajadores y a la compañía.

Pregunta 2: ¿Qué prácticas o comportamientos específicos considera que podrían ser clasificados como actos dolosos o de mala fe por parte de los administradores hacia los trabajadores en el ámbito laboral, teniendo en cuenta las modificaciones legales recientes?

Estos comportamientos podrían ser: Despidos injustificados, esta labor la realizan los administradores de manera arbitraria y sin justificación válida, a pesar de que existen requisitos claros para los despidos, también podemos incluir la reducción de sueldo y beneficios, si los administradores realizan esto sin ningún acuerdo previo con los trabajadores podría interpretarse que están actuando de manera dolosa porque están disminuyendo los derechos de los trabajadores a favor de la empresa.

Pregunta 3: En su opinión, ¿cuál es la importancia de establecer la intención dolosa o de mala fe en casos de responsabilidad solidaria de los administradores con respecto a las obligaciones laborales en el contexto de la reforma legal de 2023?

Desde mi punto de vista, establecer la intención dolosa o de mala fe de los administradores en casos de responsabilidad solidaria con respecto a las obligaciones laborales es de suma importancia en la reforma que se realizó a la Ley de Compañías por varias razones, una de ellas es la protección de los derechos de los administradores ya que la reforma busca limitar la responsabilidad solidaria de los administradores en caso de incumplimiento laboral cuando actúan de buena fe y no de manera dolosa o maliciosa, esto protege los derechos de los administradores y evita que sean responsables injustamente por acciones ajenas a su control, y la otra sería fomentar la responsabilidad ética, porque? La necesidad de demostrar la intención dolosa o de mala fe alude a la importancia de que los administradores cumplan con sus responsabilidades laborales de manera ética y transparente, esto

incentiva prácticas empresariales responsables y protege a los trabajadores. Pero lo que no me queda claro es como en esta reforma que se dio a la ley de compañías específicamente en el artículo 260 no se especifica cual va ha ser el procedimiento que se debe realizar para que se pueda demostrar que el administrador haya actuado con dolo o mala fe, será un procedimiento ordinario o sumario, esto es lo que debes revisar y podrás plantear tu propuesta.

Pregunta 4: ¿Ha tenido conocimiento de casos concretos en los que se haya determinado que los administradores actuaron con dolo o mala fe en asuntos laborales en Ecuador, especialmente después de la implementación de la reforma de la Ley de Compañías de marzo de 2023? En caso afirmativo, ¿podría proporcionar ejemplos o detalles?

Hasta el momento no tengo conocimiento de casos concretos en los que se hayan determinado que los administradores actuaron con dolo o mala fe en asuntos laborales en el país después de la reforma a la Ley de Compañías que se publicó en marzo del 2023.

Pregunta 5: Según su comprensión de las leyes y regulaciones ecuatorianas, ¿cuáles son las responsabilidades legales y éticas específicas que los administradores deben cumplir en relación con los trabajadores, teniendo en cuenta las modificaciones legales recientes?

Desde mi comprensión de las Leyes, así como teniendo en cuenta las modificaciones legales recientes introducidas en la reforma de la Ley de Compañías, los administradores tienen responsabilidades legales y éticas específicas con los trabajadores en las que se incluyen: el cumplimiento de la norma laboral, la protección de los derechos de los trabajadores, la transparencia y rendición de cuentas entre otros.

Pregunta 6: En su experiencia o perspectiva, ¿cómo se evalúa el grado de cumplimiento de estas responsabilidades por parte de los administradores en el nuevo marco legal y laboral de Ecuador?

Desde mi experiencia, puede ser un proceso complejo pero fundamental. Algunos de los métodos y perspectivas para evaluar este cumplimiento pueden incluir auditorias laborales periódicas ya que pueden ayudar a determinar si la empresa

cumple con las leyes laborales vigentes. Esto implica revisar contratos laborales, nominas, políticas internas y otros documentos relacionados con los empleados.

Pregunta 7: Desde su punto de vista, ¿cuáles son los desafíos más comunes que enfrentan los administradores al cumplir con sus responsabilidades laborales y evitar acciones dolosas o de mala fe en el entorno laboral ecuatoriano, considerando las implicaciones de la reforma legal de 2023?

Desde mi perspectiva, los desafíos más comunes que enfrentan los administradores al cumplir con sus responsabilidades laborales y evitar acciones dolosas o de mala fe, pueden incluir protección de los derechos de los trabajadores ya que es fundamental, y los administradores deben ser conscientes de las obligaciones legales para garantizar que se respeten estos derechos en todo momento.

Entrevista No.2

Nombres: Anita Del Roció Fernández Espinoza

Profesión: Abogada y Licenciada en Ciencias de la Educación.

Grado Académico: Magister en Docencia Universitaria.

Relevancia: Actualmente es la Coordinadora Administrativa y Financiera de la Compañía Vanegas Defensores S.A y Gerente General de la Compañía Paco Banana S.A

Años de Experiencia: 25 años

Pregunta 1: ¿En su experiencia, ¿cuáles son las señales específicas que indican que los administradores están actuando de manera dolosa o de mala fe en asuntos laborales en Ecuador, considerando los cambios introducidos por la reforma de la Ley de Compañías de marzo de 2023? Por favor, proporcione ejemplos concretos si es posible.

En mi experiencia, podrían incluir la retención sistemática de salarios sin justificación, la manipulación de registros contables para ocultar deudas laborales o

la negativa persistente a cumplir con acuerdos laborales previamente establecidos. Por ejemplo, si un administrador retiene los salarios de los empleados sin una razón válida y evidente, podría ser una señal de mala fe.

Pregunta 2: ¿Qué prácticas o comportamientos específicos considera que podrían ser clasificados como actos dolosos o de mala fe por parte de los administradores hacia los trabajadores en el ámbito laboral, teniendo en cuenta las modificaciones legales recientes?

Prácticas que podrían clasificarse como actos dolosos o de mala fe por parte de los administradores hacia los trabajadores podrían incluir la falsificación de documentos relacionados con contratos laborales, el despido injustificado de empleados que han planteado preocupaciones legítimas sobre sus derechos laborales, o la subcontratación abusiva para eludir responsabilidades laborales. Estos comportamientos pueden ser considerados actos de mala fe, especialmente si se realizan con la intención de perjudicar a los trabajadores.

Pregunta 3: En su opinión, ¿cuál es la importancia de establecer la intención dolosa o de mala fe en casos de responsabilidad solidaria de los administradores con respecto a las obligaciones laborales en el contexto de la reforma legal de 2023?

La importancia de establecer la intención dolosa o de mala fe en casos de responsabilidad solidaria de los administradores con respecto a las obligaciones laborales radica en garantizar un equilibrio adecuado entre la protección de los derechos de los trabajadores y la responsabilidad de los administradores. Esto evita que los administradores sean considerados responsables de manera injusta y promueve la justicia en las relaciones laborales.

Pregunta 4: ¿Ha tenido conocimiento de casos concretos en los que se haya determinado que los administradores actuaron con dolo o mala fe en asuntos laborales en Ecuador, especialmente después de la implementación de la reforma de la Ley de Compañías de marzo de 2023? En caso afirmativo, ¿podría proporcionar ejemplos o detalles?

No tengo conocimiento de casos concretos.

Pregunta 5: Según su comprensión de las leyes y regulaciones ecuatorianas, ¿cuáles son las responsabilidades legales y éticas específicas que los administradores deben cumplir en relación con los trabajadores, teniendo en cuenta las modificaciones legales recientes?

Las responsabilidades legales y éticas específicas que los administradores deben cumplir incluyen el cumplimiento de acuerdos laborales, el pago oportuno de sus sueldos y beneficios, la garantía de condiciones de trabajo seguras.

Pregunta 6: En su experiencia o perspectiva, ¿cómo se evalúa el grado de cumplimiento de estas responsabilidades por parte de los administradores en el nuevo marco legal y laboral de Ecuador?

El grado de cumplimiento de estas responsabilidades se evalúa a través de inspecciones laborales, seguimiento de denuncias de empleados y revisiones de registros contables. Además, se pueden llevar a cabo auditorías para evaluar el cumplimiento de los administradores con las leyes laborales y las normativas vigentes.

Pregunta 7: Desde su punto de vista, ¿cuáles son los desafíos más comunes que enfrentan los administradores al cumplir con sus responsabilidades laborales y evitar acciones dolosas o de mala fe en el entorno laboral ecuatoriano, considerando las implicaciones de la reforma legal de 2023?

Los desafíos más comunes que enfrentan los administradores podemos incluir la complejidad de las regulaciones laborales, la necesidad de mantenerse actualizados con los cambios legales, y la gestión efectiva de relaciones laborales para prevenir conflictos y garantizar el cumplimiento.

Entrevista No.3

Nombres: Héctor Gabriel Vanegas Fernández.

Profesión: Abogado especialista en Derecho Penal Económico.

Grado académico: Máster en Derecho Penal Económico, Máster en Justicia Criminal, Máster en Ciencias Jurídicas, y, Máster en Gobierno y Gestión Pública en América Latina;

Relevancia: Socio y accionista de la Compañía Vanegas Defensores S.A; Profesor de la Universidad de Guayaquil y Universidad del Pacífico.

Años de Experiencia: 6 años

Pregunta 1: ¿En su experiencia, ¿cuáles son las señales específicas que indican que los administradores están actuando de manera dolosa o de mala fe en asuntos laborales en Ecuador, considerando los cambios introducidos por la reforma de la Ley de Compañías de marzo de 2023? Por favor, proporcione ejemplos concretos si es posible.

En mi experiencia, las señales específicas que podrían indicar que los administradores están actuando de manera dolosa o de mala fe en asuntos laborales en Ecuador, se podría, incluir:

- Retrasos sistemáticos en el pago de salarios o beneficios a los trabajadores.
- La omisión deliberada de cumplir con acuerdos laborales establecidos.
- La reducción injustificada de personal o cambios en las condiciones laborales sin justificación objetiva.
- La ocultación de información relevante que afecta negativamente a los trabajadores.
- La falta de transparencia en la gestión financiera de la empresa que afecta directamente a los trabajadores.

Un ejemplo concreto podría ser un administrador que, después de la implementación de la reforma, reduce drásticamente el salario de los trabajadores sin una justificación razonable y sin seguir el proceso legal adecuado.

Pregunta 2: ¿Qué prácticas o comportamientos específicos considera que podrían ser clasificados como actos dolosos o de mala fe por parte de los administradores hacia los trabajadores en el ámbito laboral, teniendo en cuenta las modificaciones legales recientes?

Prácticas o comportamientos específicos que podrían ser clasificados como actos dolosos o de mala fe por parte de los administradores hacia los trabajadores podrían ser:

- Falsificación de documentos relacionados con la relación laboral.
- Negativa injustificada a reconocer derechos laborales establecidos.
- Despidos injustificados o represalias contra trabajadores que buscan hacer valer sus derechos.
- Manipulación de registros contables para evadir obligaciones laborales.
- Ofrecimiento de beneficios o acuerdos laborales fraudulentos con el propósito de engañar a los trabajadores.

Pregunta 3: En su opinión, ¿cuál es la importancia de establecer la intención dolosa o de mala fe en casos de responsabilidad solidaria de los administradores con respecto a las obligaciones laborales en el contexto de la reforma legal de 2023?

La importancia de establecer la intención dolosa o de mala fe en casos de responsabilidad solidaria de los administradores radica en garantizar que los administradores sean responsables solo cuando sus acciones son realmente dolosas o de mala fe. Esto evita que los administradores sean responsabilizados injustamente por situaciones en las que su conducta fue legítima. Además, promueve un ambiente empresarial justo y equitativo. Pero lo que no me queda claro en el Art 260 de la Ley de compañías es como se va a determinar si un administrador cometió dolo o mala fe, acaso se deberá denunciar en materia penal por algún tipo de delito que digamos que falsifico un documento o manipulo los registros contables en la empresa, esto se debe especificar. Ojo con eso.

Pregunta 4: ¿Ha tenido conocimiento de casos concretos en los que se haya determinado que los administradores actuaron con dolo o mala fe en asuntos laborales en Ecuador, especialmente después de la implementación de la reforma de la Ley de Compañías de marzo de 2023? En caso afirmativo, ¿podría proporcionar ejemplos o detalles?

Sí, he tenido conocimiento de casos concretos en los que se determinó que los administradores actuaron con dolo o mala fe en asuntos laborales en Ecuador, especialmente después de la implementación de la reforma de la Ley de Compañías de marzo de 2023. Un ejemplo es un caso en el que los administradores falsificaron documentos para negar a los trabajadores sus beneficios laborales legales, lo que

resultó en acciones legales en su contra tanto en materia penal como en materia laboral.

Pregunta 5: Según su comprensión de las leyes y regulaciones ecuatorianas, ¿cuáles son las responsabilidades legales y éticas específicas que los administradores deben cumplir en relación con los trabajadores, teniendo en cuenta las modificaciones legales recientes?

Según mi comprensión en Derecho, las responsabilidades legales y éticas específicas que los administradores deben cumplir en relación con los trabajadores incluyen garantizar el cumplimiento de los contratos laborales, el respeto de los derechos laborales y la promoción de un ambiente laboral seguro y justo.

Pregunta 6: En su experiencia o perspectiva, ¿cómo se evalúa el grado de cumplimiento de estas responsabilidades por parte de los administradores en el nuevo marco legal y laboral de Ecuador?

El grado de cumplimiento de estas responsabilidades por parte de los administradores se evalúa mediante la revisión de registros laborales, la documentación contractual y el monitoreo del cumplimiento de acuerdos laborales. También se realiza a través de la investigación de denuncias de trabajadores en el ministerio de trabajo y la aplicación efectiva de sanciones en caso de incumplimiento según lo que establezca el reglamento interno de la empresa y la normativa.

Pregunta 7: Desde su punto de vista, ¿cuáles son los desafíos más comunes que enfrentan los administradores al cumplir con sus responsabilidades laborales y evitar acciones dolosas o de mala fe en el entorno laboral ecuatoriano, considerando las implicaciones de la reforma legal de 2023?

Los desafíos más comunes que enfrentan los administradores al cumplir con sus responsabilidades laborales y evitar acciones dolosas o de mala fe en el entorno laboral ecuatoriano incluyen la necesidad de una comprensión sólida de las leyes laborales, la implementación efectiva de políticas laborales, la gestión de conflictos laborales de manera justa y el establecimiento de una cultura empresarial ética y de cumplimiento. La reforma legal de 2023 agrega la complejidad adicional de la

responsabilidad solidaria en casos de dolo o mala fe, lo que requiere una mayor diligencia en la toma de decisiones laborales.

Entrevista No.4

Nombres: Héctor Gabriel Vanegas y Cortázar.

Profesión: Abogado

Grado académico: Doctor en Ciencias Jurídicas PHD, Doctor en Jurisprudencia, Master en Ciencias en Gerencia y Administración Universitaria, Magister en Derecho Procesal, Magister en Ciencias Penales y Criminológicas, Magister en Docencia Universitaria, Especialista en Derecho Constitucional, Especialista en Ciencias Penales y Criminológicas,

Relevancia: Ex concejal de la Ciudad de Guayaquil, Ex Fiscal de la Provincia del Guayas, Ex docente de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil y Socio Fundador de la Compañía Vanegas Defensores S.A

Años de Experiencia: 35 años

Pregunta 1: ¿En su experiencia, ¿cuáles son las señales específicas que indican que los administradores están actuando de manera dolosa o de mala fe en asuntos laborales en Ecuador, considerando los cambios introducidos por la reforma de la Ley de Compañías de marzo de 2023? Por favor, proporcione ejemplos concretos si es posible.

Te podría indicar que, en base a mi experiencia en materia penal, que estos administradores de empresas muchas veces ocultan información financiera valiosa para el desarrollo económico de la compañía, esto afecta directamente a la compañía y a los empleados ya que se estaría afectando sus derechos al no poder cumplir con sus obligaciones patronales, esto se lo podría calificar como una acción de mala fe.

Pregunta 2: ¿Qué prácticas o comportamientos específicos considera que podrían ser clasificados como actos dolosos o de mala fe por parte de los administradores hacia los trabajadores en el ámbito laboral, teniendo en cuenta las modificaciones legales recientes?

Podríamos estipular la negativa de acatar órdenes judiciales, en muchos casos se ha demostrado mediante sentencia judicial que las compañías deben reintegrar a

un empleado cuando injustamente haya sido despedido, pero muchas veces los administradores hacen caso omiso a estas decisiones y no reintegran inmediatamente al empleado y este acto podría ser visto como un acto de mala fe. Otro ejemplo que podríamos dar es la discriminación laboral injustificada por parte de los empleadores hacia otros trabajadores ya sea por su género, etnia, orientación sexual entre otros, esto podría considerarse como un acto doloso ya que viola los derechos del trabajador.

Pregunta 3: En su opinión, ¿cuál es la importancia de establecer la intención dolosa o de mala fe en casos de responsabilidad solidaria de los administradores con respecto a las obligaciones laborales en el contexto de la reforma legal de 2023?

Es muy importante establecer la intención dolosa y de mala fe de los administradores en la responsabilidad solidaria, ya que se puede evitar abusos legales en relación a que podrían ser objetos de demandas injustas y sanciones desproporcionadas por el simple hecho de ser un trabajador más de la empresa. Es importante también la justicia en el ámbito laboral es decir requerir demostración de intención dolosa o de mala fe, pero por lo que revisamos en esta reforma no se estipula como se va a determinar estas acciones no hay un procedimiento, esto es un gran cuestionamiento que debe ser analizado y corregido.

Pregunta 4: ¿Ha tenido conocimiento de casos concretos en los que se haya determinado que los administradores actuaron con dolo o mala fe en asuntos laborales en Ecuador, especialmente después de la implementación de la reforma de la Ley de Compañías de marzo de 2023? En caso afirmativo, ¿podría proporcionar ejemplos o detalles?

Sí, hace 10 años cuando fui fiscal de la provincia del Guayas, lleve a juicio muchos administradores por haber cometido varios delitos dentro de la compañía, tales como falsificación de documentos, estafa, malversación de fondos entre otros. Actualmente con esta reforma a pesar de que estoy en libre ejercicio aún no se escucha que se haya demostrado que un administrador haya cometido dolo o mala fe, pero como van a demostrar no lo sé, esta reforma no establece como demostrarlo.

Pregunta 5: Según su comprensión de las leyes y regulaciones ecuatorianas, ¿cuáles son las responsabilidades legales y éticas específicas

que los administradores deben cumplir en relación con los trabajadores, teniendo en cuenta las modificaciones legales recientes?

Los administradores de empresas tienen responsabilidades legales y éticas específicas en relación con los empleados. Podríamos incluir las siguientes:

- Transparencia y rendición de cuentas.
- Prevención de actos dolosos o de mala fe.
- Garantizar relaciones laborales justas.

Pregunta 6: En su experiencia o perspectiva, ¿cómo se evalúa el grado de cumplimiento de estas responsabilidades por parte de los administradores en el nuevo marco legal y laboral de Ecuador?

Para evaluar el grado de cumplimiento deberíamos evaluar métodos y perspectivas para el cumplimiento de estas responsabilidades: Auditorías, estas podrían ser periódicas y puede ayudar a determinar si la empresa está cumpliendo con las leyes laborales vigentes, otra podría ser una evaluación constante de quejas y denuncias que el empleado muchas veces las debe poner en anónimo para no afectar su trabajo, esto es esencial para identificar incumplimientos por parte de los administradores.

Pregunta 7: Desde su punto de vista, ¿cuáles son los desafíos más comunes que enfrentan los administradores al cumplir con sus responsabilidades laborales y evitar acciones dolosas o de mala fe en el entorno laboral ecuatoriano, considerando las implicaciones de la reforma legal de 2023?

Unos de los desafíos que evidenció en la época que fui Gerente General de la compañía Vanegas Defensores, era de adaptarse a las nuevas reformas legales, recursos y capacitación y monitoreo constante de su plan de trabajo y por último cumplimiento de obligaciones financieras.

Entrevista No.5

Nombres: María Milena Zambrano Moreira

Profesión: Abogado

Grado académico: Magister en Derecho, mención Derecho Procesal de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de la Ciudad de Guayaquil.

Relevancia: Actualmente Abogada en libre ejercicio, ex colaborador del Grupo Vanegas Defensores, fue directora del Departamento de Derecho Procesal 10 años.

Años de Experiencia: 12 años.

Pregunta 1: ¿En su experiencia, ¿cuáles son las señales específicas que indican que los administradores están actuando de manera dolosa o de mala fe en asuntos laborales en Ecuador, considerando los cambios introducidos por la reforma de la Ley de Compañías de marzo de 2023? Por favor, proporcione ejemplos concretos si es posible.

Por lo general desde mi experiencia muchos administradores ocultan la información financiera de la empresa que desde ya es un delito tipificado en el COIP. Es importante que los administradores proporcionen de manera transparente la información financiera a los empleados esta sería una señal de mala fe y dificulta la toma de decisiones.

Pregunta 2: ¿Qué prácticas o comportamientos específicos considera que podrían ser clasificados como actos dolosos o de mala fe por parte de los administradores hacia los trabajadores en el ámbito laboral, teniendo en cuenta las modificaciones legales recientes?

Podríamos especificar como acto de mala fe un despido injustificado, ya que de manera arbitraria y sin justificación a pesar de que existen normativa legal los terminan sacando de la compañía sin ningún respaldo por parte de los administradores. En otros casos se da la discriminación laboral hacia los trabajadores, muchas veces por su orientación sexual su origen étnico entre otros.

Pregunta 3: En su opinión, ¿cuál es la importancia de establecer la intención dolosa o de mala fe en casos de responsabilidad solidaria de los administradores con respecto a las obligaciones laborales en el contexto de la reforma legal de 2023?

Establecer la intención dolosa y de mala fe de los administradores es importante ya que estaríamos protegiendo sus derechos como empleados, evitamos

abusos legales por el cargo al que se los ha encomendados. El problema aquí es como se demuestra que un administrador haya cometido dolo o mala fe, en caso que haya usado una documentación de forma dolosa, cual es el procedimiento a seguir, me sale esta inquietud ya que si revisamos el Art. 260 de la Ley de Compañías, no estipulamos procedimiento, acaso en un procedimiento ordinario COGEP podríamos demostrar dolo o mala fe? Es importante tener claro esto para seguir un procedimiento.

Pregunta 4: ¿Ha tenido conocimiento de casos concretos en los que se haya determinado que los administradores actuaron con dolo o mala fe en asuntos laborales en Ecuador, especialmente después de la implementación de la reforma de la Ley de Compañías de marzo de 2023? En caso afirmativo, ¿podría proporcionar ejemplos o detalles?

Hasta el momento no tengo conocimiento de un caso con estas características.

Pregunta 5: Según su comprensión de las leyes y regulaciones ecuatorianas, ¿cuáles son las responsabilidades legales y éticas específicas que los administradores deben cumplir en relación con los trabajadores, teniendo en cuenta las modificaciones legales recientes?

Según mi carrera profesional, podríamos decir que el cumplimiento del reglamento interno de la compañía. Es importante ya que los administradores deben asegurarse de que la empresa cumpla con todas las leyes laborales vigentes incluyendo las que hacen referencia a los sueldos y jornada laborales.

Pregunta 6: En su experiencia o perspectiva, ¿cómo se evalúa el grado de cumplimiento de estas responsabilidades por parte de los administradores en el nuevo marco legal y laboral de Ecuador?

Podríamos decir que para evaluar el grado de cumplimiento de las responsabilidades por parte de los administradores puede ser un proceso fundamental en la que se puede incluir varios métodos, uno de ellos podría ser:

- Entrevistas y encuestas a los empleados, esto podría revelar información acerca del ambiente laboral, el trato de los empleados y sobre todo la percepción del cumplimiento de las responsabilidades por parte del administrador.

Pregunta 7: Desde su punto de vista, ¿cuáles son los desafíos más comunes que enfrentan los administradores al cumplir con sus responsabilidades laborales y evitar acciones dolosas o de mala fe en el entorno laboral ecuatoriano, considerando las implicaciones de la reforma legal de 2023?

Los desafíos que podrían enfrentar para evitar acciones dolosas o de mala fe son:

- Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores es una preocupación importante de primera línea, por lo tanto, los administradores deben implementar medidas adecuadas para prevenir accidentes laborales o enfermedades ocupacionales.
- Fomentar cultura ética y valores empresariales sólidos para evitar actos dolosos o de mala fe.

Entrevista No.6

Nombres: Celinda Auxiliadora Vera Carreño

Profesión: Abogada

Grado académico: Especialista en Derecho Penal Criminológico de la Universidad de Guayaquil, Especialista en Derecho Empresarial y Especialista en Derecho Laboral por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Relevancia: Abogada en libre ejercicio de la Ciudad de Guayaquil, Ex Comisaria del Cantón de Rocafuerte, provincia de Manabí 8 años.

Años de Experiencia: 12 años

Pregunta 1: ¿En su experiencia, ¿cuáles son las señales específicas que indican que los administradores están actuando de manera dolosa o de mala fe en asuntos laborales en Ecuador, considerando los cambios introducidos por la reforma de la Ley de Compañías de marzo de 2023? Por favor, proporcione ejemplos concretos si es posible.

Podríamos especificar las siguientes:

- Si los administradores realizan cambios significativos en la estructura de la empresa, como la transferencia de activos importantes a otras entidades o la creación de subsidiarias, sin una justificación clara y en detrimento de los derechos laborales, esto podría ser sospechoso de conducta dolosa.
- Si los administradores reducen los beneficios laborales de los trabajadores de manera injustificada y sin un proceso transparente de negociación, esto podría indicar una falta de buena fe en la relación laboral.

Pregunta 2: ¿Qué prácticas o comportamientos específicos considera que podrían ser clasificados como actos dolosos o de mala fe por parte de los administradores hacia los trabajadores en el ámbito laboral, teniendo en cuenta las modificaciones legales recientes?

Creo que hay varios comportamientos que podrían ser calificados como actos dolosos o de mala fe por parte de los administradores hacia los empleados, por ejemplo:

- Si los administradores utilizan la subcontratación de manera abusiva para eludir responsabilidades laborales, como el pago de beneficios o la estabilidad en el empleo, esto podría considerarse una práctica de mala fe.
- Si los administradores manipulan los registros financieros de la empresa para ocultar ingresos o reducir las obligaciones laborales, esto constituiría un acto doloso que afecta negativamente a los trabajadores.

Pregunta 3: En su opinión, ¿cuál es la importancia de establecer la intención dolosa o de mala fe en casos de responsabilidad solidaria de los administradores con respecto a las obligaciones laborales en el contexto de la reforma legal de 2023?

Establecer la intención dolosa o de mala fe en casos de responsabilidad solidaria a los administradores en un tema muy importante por varias razones una de ellas es porque se deben proteger los derechos de los trabajadores, la reforma busca

limitar la responsabilidad solidaria en casos de incumplimiento laboral cuando actúan de buena fe o de manera dolosa.

Pregunta 4: ¿Ha tenido conocimiento de casos concretos en los que se haya determinado que los administradores actuaron con dolo o mala fe en asuntos laborales en Ecuador, especialmente después de la implementación de la reforma de la Ley de Compañías de marzo de 2023? En caso afirmativo, ¿podría proporcionar ejemplos o detalles?

No tengo conocimientos de estos casos actualmente.

Pregunta 5: Según su comprensión de las leyes y regulaciones ecuatorianas, ¿cuáles son las responsabilidades legales y éticas específicas que los administradores deben cumplir en relación con los trabajadores, teniendo en cuenta las modificaciones legales recientes?

Los administradores de empresas en Ecuador tienen responsabilidades legales y éticas específicas en relación con los trabajadores. Estas responsabilidades incluyen: en el contexto de la reforma, los administradores deben actuar de manera diligente y de buena fe en asuntos laborales, evitando cualquier conducta dolosa o maliciosa que pueda perjudicar a los trabajadores y los administradores deben mantenerse informados sobre las regulaciones actuales y estar dispuestos a adaptarse a los cambios legales que puedan afectar las relaciones laborales en la empresa.

Pregunta 6: En su experiencia o perspectiva, ¿cómo se evalúa el grado de cumplimiento de estas responsabilidades por parte de los administradores en el nuevo marco legal y laboral de Ecuador?

Para evaluar el grado de cumplimiento de las responsabilidades por parte de los administradores deben realizar lo siguiente: mantener un registro de casos relacionados con asuntos laborales en los que la empresa esté involucrada puede proporcionar información sobre el cumplimiento de las responsabilidades de los administradores y cualquier litigio pendiente y trabajar en estrecha colaboración con abogados especializados en derecho laboral, penal y procesal, puede proporcionar una perspectiva legal y asesoramiento experto para garantizar el cumplimiento de las responsabilidades.

Pregunta 7: Desde su punto de vista, ¿cuáles son los desafíos más comunes que enfrentan los administradores al cumplir con sus

responsabilidades laborales y evitar acciones dolosas o de mala fe en el entorno laboral ecuatoriano, considerando las implicaciones de la reforma legal de 2023?

Los desafíos más comunes que enfrentan los administradores pueden ser: la protección de los derechos de los trabajadores la misma que es fundamental para el cumplimiento de las obligaciones laborales y evitar y gestionar conflictos laborales es esencial para mantener un entorno de trabajo armonioso

Entrevista No.7

Nombres: José Andrés Pizarro González.

Profesión: Abogado

Grado académico: Master Universitario en Propiedad Intelectual y Derecho de las nuevas tecnologías, Universidad Internacional de la Rioja – España.

Relevancia: Actualmente asesor jurídico de la Compañía CONECEL S.A, Ex director del Departamento de Derecho Procesal del Estudio Jurídico Vanegas Abogados.

Años de Experiencia: 7 años

Pregunta 1: ¿En su experiencia, ¿cuáles son las señales específicas que indican que los administradores están actuando de manera dolosa o de mala fe en asuntos laborales en Ecuador, considerando los cambios introducidos por la reforma de la Ley de Compañías de marzo de 2023? Por favor, proporcione ejemplos concretos si es posible.

En consecuencia, podríamos estipular las siguientes: Si los administradores utilizan prácticas evasivas o artimañas para eludir sus responsabilidades laborales, como la creación de empresas ficticias o la subcontratación abusiva, esto podría ser una señal de mala fe y si los administradores reducen los beneficios laborales de los trabajadores de manera injustificada y sin un proceso transparente de negociación, esto podría indicar una falta de buena fe en la relación laboral.

Pregunta 2: ¿Qué prácticas o comportamientos específicos considera que podrían ser clasificados como actos dolosos o de mala fe por parte de los

administradores hacia los trabajadores en el ámbito laboral, teniendo en cuenta las modificaciones legales recientes?

Prácticas o comportamientos específicos podrían ser calificados como actos dolosos podría ser la reducción unilateral de los sueldos y beneficios de los empleados ya que sin ningún acuerdo justificado se podría interponer como una acción dolosa y la subcontratación abusiva para evadir responsabilidades laborales como el pago de los beneficios, esto se lo podría considerar de mala fe.

Pregunta 3: En su opinión, ¿cuál es la importancia de establecer la intención dolosa o de mala fe en casos de responsabilidad solidaria de los administradores con respecto a las obligaciones laborales en el contexto de la reforma legal de 2023?

Como lo conversamos, es importante ya que se obliga al administrador a responderle al trabajador en caso de que cometa dolo o mala fe. Esto protege los derechos y obligaciones de los empleados y fomenta la responsabilidad ética. Pero aquí viene una interrogante: ¿Cómo se demuestra el dolo o mala fe? ¿El COGEP establece algún tipo de procedimientos? -No. es importante generar una reforma que establezca cual sería el procedimiento a seguir.

Pregunta 4: ¿Ha tenido conocimiento de casos concretos en los que se haya determinado que los administradores actuaron con dolo o mala fe en asuntos laborales en Ecuador, especialmente después de la implementación de la reforma de la Ley de Compañías de marzo de 2023? En caso afirmativo, ¿podría proporcionar ejemplos o detalles?

No.

Pregunta 5: Según su comprensión de las leyes y regulaciones ecuatorianas, ¿cuáles son las responsabilidades legales y éticas específicas que los administradores deben cumplir en relación con los trabajadores, teniendo en cuenta las modificaciones legales recientes?

Podríamos incluir las siguientes:

- En el contexto de la reforma legal de 2023, los administradores deben actuar de manera diligente y de buena fe en asuntos laborales, evitando

cualquier conducta dolosa o maliciosa que pueda perjudicar a los trabajadores.

- Los administradores deben estar preparados para gestionar eficazmente los conflictos laborales que puedan surgir y buscar soluciones justas y equitativas en colaboración con los trabajadores y sus representantes

Pregunta 6: En su experiencia o perspectiva, ¿cómo se evalúa el grado de cumplimiento de estas responsabilidades por parte de los administradores en el nuevo marco legal y laboral de Ecuador?

Mediante auditorías laborales periódicas que puedan ayudar a determinar si la empresa cumple con las leyes laborales vigentes. Esto implica revisar los contratos laborales, políticas internas y otros documentos y estar al tanto de las reformas legales y como la compañía se adapta a ella.

Pregunta 7: Desde su punto de vista, ¿cuáles son los desafíos más comunes que enfrentan los administradores al cumplir con sus responsabilidades laborales y evitar acciones dolosas o de mala fe en el entorno laboral ecuatoriano, considerando las implicaciones de la reforma legal de 2023?

Los desafíos más comunes que se pueden enfrentar los administradores al cumplir sus responsabilidades laborales y evitar acciones dolosas o de mala fe en el entorno laboral son:

- Prevención de conflictos laborales
- Gestión de la seguridad y salud laboral.

3.2 Interpretación de los resultados de las entrevistas.

Las entrevistas brindan una cobertura integral de las opiniones y experiencias de varios expertos sobre los desafíos y problemas del sector laboral y empresarial en Ecuador, especialmente luego de la implementación de la reforma a la ley de compañías en marzo de 2023. En general, los entrevistados enfatizaron la importancia de la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión empresarial, así como la necesidad de

evitar comportamientos abusivos o maliciosos que puedan perjudicar a los empleados.

Retener información financiera relevante, desobedecer órdenes judiciales y discriminación injusta en el lugar de trabajo son signos de mala fe. Uno de los temas recurrentes es la ambigüedad en la reforma legal sobre cómo establecer dolo o mala fe por parte de los administradores en los casos de responsabilidad solidaria.

La falta de procedimientos claros generó preocupación entre los entrevistados y planteó preguntas sobre cómo se demostrarían estos elementos en el campo legal. La importancia de proteger los derechos de los trabajadores fue un tema común en todas las entrevistas, y se destacó la necesidad de promover una cultura ética y valores empresariales sólidos para prevenir comportamientos abusivos. Las auditorías periódicas de desempeño y la recopilación de quejas y acusaciones son métodos clave para evaluar qué tan bien los administradores están desempeñando sus funciones. Uno de los desafíos más comunes que enfrentan los administradores es garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y prevenir conflictos laborales.

En conclusión, las entrevistas reflejaron la necesidad de un enfoque más transparente, ético y cuidadoso en la gestión empresarial en el Ecuador, especialmente en lo relacionado con las relaciones laborales. También enfatizaron la importancia de abordar las incertidumbres relacionadas con la reforma legal y promover prácticas comerciales responsables para proteger los derechos de los trabajadores.

Propuesta.

Capitulo IV.

4.1 Título de la propuesta.

Propuesta reformativa al Artículo 260 inciso tercero de la Ley de Compañías de Ecuador: Establecer procedimientos claros para determinar la intención dolosa o de mala fe de los administradores en las obligaciones laborales.

4.2 Justificación de la propuesta.

La propuesta de reformar el Artículo 260 de la Ley de Compañías en su tercer inciso surge de las necesidades generales del entorno laboral del país. La actual falta de celeridad sobre los procedimientos para determinar si un administrador ha actuado con malicia o mala fe, es un vacío importante en la normativa ecuatoriana.

Esta ambigüedad dificulta la protección de los trabajadores y permite que las acciones dañinas de los líderes empresariales queden impunes. Por lo tanto, la propuesta pretende cerrar esta brecha jurídica recomendando la implementación de procedimientos específicos que permitan una evaluación justa y objetiva de las intenciones detrás de la conducta de los administradores en materia laboral.

Además, la reforma que se dio en marzo del año 2023 apunta a proteger los derechos de los trabajadores y promover condiciones laborales justas, pero sin una base sólida para determinar si una parte está actuando con dolo o mala fe.

En este sentido la reforma del artículo 260 en su tercer inciso es fundamental para asegurar la implementación exitosa de la política del mercado laboral del Ecuador, fortalecer las responsabilidades de los administradores en la gestión empresarial y promover una cultura empresarial ética y responsable en el país.

4.3 Beneficiarios de la propuesta.

Los principales beneficiarios de la propuesta son principalmente los trabajadores ecuatorianos cuyos derechos laborales se verán fortalecidos y quienes recibirán una mayor protección contra acciones abusivas por parte de los administradores de las compañías. Esta reforma garantizara condiciones

laborales más justas y seguras para los trabajadores de todos los sectores del país. Además, la sociedad en su conjunto se beneficiará de la promoción de una cultura empresarial ética y responsable que a su vez puede contribuir al crecimiento económico sostenible y a la confianza en las empresas.

4.4 Factibilidad de la propuesta.

La viabilidad de esta propuesta se basa en varios factores positivos. En primer lugar, como lo evidenciaron en las entrevistas realizadas, existía una necesidad clara de establecer un procedimiento para detectar dolo o mala fe por parte de los administradores. Además, la propuesta se alinea con los esfuerzos recientes del país para fortalecer la protección de los derechos laborales y la transparencia en el sector empresarial privado como lo demuestra la reforma de la Ley de Compañías publicada el 15 de marzo del 2023.

Además, la experiencia y el conocimiento de los expertos en derecho procesal, laboral y empresarial se pueden utilizar para desarrollar procedimientos eficaces y justo. Esta propuesta puede obtener un amplio apoyo a nivel gubernamental y de la sociedad civil, ya que aborda un importante tema actual en los lugares de trabajo de los ecuatorianos. Sin embargo, las implicaciones legales, financieras y operativas de la reforma deben ser analizadas cuidadosamente y respaldadas por legisladores y los quienes toman decisiones claves para garantizar la viabilidad y el éxito de la reforma.

4.5 Desarrollo de la propuesta.



ASAMBLEA NACIONAL

COMISION LEGISLATIVA Y DE FISCALIZACION

EL PLENO DE LA COMISION LEGISLATIVA Y DE FISCALIZACION

CONSIDERANDO:

Que el artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador declara al Ecuador como un estado “constitucional de Derechos y Justicia, intercultural y plurinacional”, siendo un deber primordial su respeto, promoción, protección y garantía;

Que el artículo 120, numeral 6, de la Constitución de la República del Ecuador, en concordancia con el artículo 9, numeral 6, de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, disponen que es competencia de la Asamblea Nacional “expedir, codificar, reformar y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio”;

Que el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador indica que la administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación;

Que el artículo 276, numeral 2, de la Constitución de la República del Ecuador dispone que uno de los objetivos del régimen de desarrollo es: “Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable”;

Que el artículo 393 de la Constitución de la República del Ecuador establece que el Estado garantizará la seguridad humana a través de políticas y acciones integradas, para asegurar la convivencia pacífica de las personas, promover una cultura de paz y prevenir las formas de violencia y discriminación y la comisión de infracciones y delitos. La planificación y aplicación de estas políticas se encargará a órganos especializados en los diferentes niveles de gobierno;

En ejercicio de las atribuciones conferidas por el artículo 120, numeral 6, de la Constitución de la República del Ecuador, y el artículo 9, numeral 6, de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, expide la presente:

RESUELVE

1. Agréguese al inciso tercero del artículo 260 de la Ley de Compañías:

“Los administradores responderán solidariamente ante la sociedad, los accionistas y terceros, por los perjuicios derivados de las actuaciones u omisiones en las que medie dolo, mala fe o violación de sus deberes, **esta pretensión se la podrá obtener mediante el procedimiento sumario que establece el Código Orgánico General de Procesos en el artículo 332 inciso 1.** Estarán exentos de responsabilidad aquellos administradores que no hubieren participado en la acción de la que surgiere el perjuicio.

Conclusiones.

De acuerdo con los objetivos generales de este estudio, se determinó que la reforma de la Ley de Compañías ha tenido un impacto significativo en la responsabilidad solidaria por las obligaciones laborales cuando los administradores actúan intencionada o maliciosamente. Esta reforma introduce cambios destinados a proteger más eficazmente los derechos de los trabajadores mediante la creación de mecanismos legales claros para responsabilizar a los administradores en casos de actuaciones con dolo o mala fe.

En relación con objetivos específicos, es posible identificar con precisión cambios en la reforma de la Ley de Compañías que afectan a la responsabilidad solidaria de los administradores. Esto incluye la inclusión de disposiciones que exigen prueba de la intención o mala fe del administrador en los casos de demandas laboral.

Además, se evalúa el impacto de esta reforma en los derechos de los trabajadores, destacando la importancia de esta reforma para proteger a los trabajadores en los casos en que los administradores actúen de forma inadecuada en materia laboral. Las reformas proporcionan un marco legal más sólido para que los trabajadores defiendan sus derechos, fortaleciendo así su posición.

Finalmente, bajo el tercer objetivo específico, se ofrecen estrategias y recomendaciones para fortalecer aún más la protección de los trabajadores en el marco legal ecuatoriano. El propósito de las recomendaciones es aumentar la conciencia y el cumplimiento de los administradores, introducir procedimientos claros y transparentes para demostrar dolo o mala fe en los reclamos en demandas laborales. En conjunto, estos hallazgos y recomendaciones ayudan a fortalecer los derechos de los trabajadores.

Recomendaciones.

Implementar una capacitación y sensibilización continua para los administradores de empresas en Guayaquil, con el objetivo de asegurar su comprensión y cumplimiento de las obligaciones laborales y éticas, incluyendo la prevención de actos dolosos o de mala fe. Esto ayudaría a reducir la incidencia de acciones perjudiciales para los trabajadores.

Desarrollar un procedimiento claro y transparente para demostrar la existencia de dolo o mala fe en demandas laborales contra administradores, en línea con la reforma propuesta. Esto garantizaría que los trabajadores tengan un medio efectivo para hacer valer sus derechos y que los administradores tengan un proceso justo.

Fomentar la colaboración entre el sector empresarial, los sindicatos y las autoridades laborales en Guayaquil para fortalecer la aplicación de la reforma y promover un ambiente laboral más equitativo y ético. La cooperación entre estas partes puede contribuir a un mejor cumplimiento de las obligaciones laborales y a la protección de los derechos de los trabajadores.

Bibliografía

- Arias, J. L. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Arequipa: Enfoques Consulting Eirl .
- Asamblea Nacional, E. (2017). *Ley de Compañías*. Quito: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional, E. (2023). *Ley de Compañías*. Quito: Registro Oficial.
- Babbie, E. (2016). *Fundamentos de la Investigación Social*. Mexico: International Thomson Editores S.A.
- Canbanellas, G. (1993). *Diccionario Jurídico*. Zaragoza: Editorial Heliasta S.R.L.
- Creswell, J. W. (1998). *Investigación Cualitativa y Diseño Investigativo*. Los Angeles.
- Gamonal, S. (2020). *Fundamentos de Derecho Laboral 5ta Edición*. Colombia: Der Ediciones.
- Grisolia, A. (2015). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Abeledo Perrot Ediciones.
- Hernandez, R. (2014). *Metodología de la Investigación* . Mexico: Mc Graw Hill Education .
- Ramirez, D. (01 de Enero de 2022). *Derechos laborales de creación: un principio de protección laboral de la potencia*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-91122022000100163
- Selltiz, C., Wrightsman, L., & Cook, S. (1970). *Métodos de investigación en las relaciones sociales*. Madrid: Ediciones Rialp .
- Zabala, D. (27 de Febrero de 2020). *Repositorio Universidad de Cuenca*. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/34048>
- Zabala, D. (7 de febrero de 2020). *Repositorio Universidad de Cuenca*. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/34048/1/trabajo%20de%20titulaci%C3%B3n.%20pdf.pdf>