



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ECOTEC

FACULTAD:

DERECHO Y GOBERNABILIDAD

TÍTULO:

“La reforma del artículo 260 de la Ley de compañías en 2023, referente a la responsabilidad de los administradores en cuanto a las obligaciones laborales: ¿Existe contraposición normativa?”

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE LAS RELACIONES JURÍDICAS

MODALIDAD DE TITULACIÓN:

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CARRERA:

DERECHO

TÍTULO A OBTENER:

ABOGADO

AUTOR:

NICOLE ANDREA CAMPOS SUÁREZ

TUTOR:

ABG. ANDREA VALDIVIEZO MONCADA

GUAYAQUIL 2023

DEDICATORIA

Para mis abuelos que me inspiraron a seguir adelante siempre.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi madre por brindarme su incondicional apoyo durante el transcurso de esta maravillosa carrera.

CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS

Habiendo sido nombrado VALDIVIEZO MONCADA ANDREA ANGELICA tutor del trabajo de titulación “**LA REFORMA DEL ARTÍCULO 260 DE LA LEY DE COMPAÑÍAS EN 2023, REFERENTE A LA RESPONSABILIDAD DE LOS ADMINISTRADORES en cuanto a las obligaciones laborales: ¿Existe contraposición normativa?**” elaborado por NICOLE ANDREA CAMPOS SUAREZ , con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de ABOGADA

Se informa que el mismo ha resultado tener un porcentaje de coincidencias 8% mismo que se puede verificar en el siguiente link:

<https://app.compilatio.net/v5/report/79d691ae447830d007c1554836a470043ec92634/s>

[ummary](#)

Adicional se adjunta print de pantalla de dicho resultado.



VALDIVIEZO MONCADA ANDREA ANGELICA



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, 8 de Diciembre de 2023

Magíster
Andrés Madero
Decano(a) de la Facultad
Derecho
Universidad Tecnológica ECOTEC

De mis consideraciones:

Por medio de la presente comunico a usted que el trabajo de titulación TITULADO: **“La reforma del artículo 260 de la Ley de compañías en 2023, referente a la responsabilidad de los administradores en cuanto a las obligaciones laborales: ¿Existe contraposición normativa?”** según su modalidad **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**; 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: **CAMPOS SUAREZ NICOLE ANDREA**, para que proceda a la presentación del trabajo de titulación para la revisión de los miembros del tribunal de sustentación y posterior sustentación.

ATENTAMENTE,

Mgtr. ANDREA VALDIVIEZO MONCADA

Tutor(a)

RESUMEN

Este trabajo de investigación se centra En la reforma promulgada en marzo de 2023, específicamente en el artículo 260 donde se modifica la responsabilidad solidaria de los administradores de las compañías, dentro de este trabajo se explorará la historia de derecho laboral y sus conquistas, y se determinaran cuáles son los derechos constitucionales que tienen los trabajadores en Ecuador, así como también se definirá en qué momento se da la contraposición de normas y cuál es la que existe entre el artículo 260 de la reformado y el artículo 36 del código de trabajo; también se identificará en qué casos se podrían dar estas vulneraciones debido a la contraposición normativa existente.

Todo esto se logrará comprobar mediante entrevistas que se realizarán a expertos del derecho dentro del ámbito societario y laboral, que ayudarán a evidenciar si existiera o no vulneración de derechos a los trabajadores debido modificación de la responsabilidad solidaria dentro de la reforma promulgada en marzo de 2023.

ABSTRACT

This research work focuses on the reform enacted in March 2023, specifically on article 260 where the joint and several liability of company directors is modified, within this work the history of labor law and its conquests will be explored, and it will be determined what are the constitutional rights that workers have in Ecuador, It will also define when the conflict of norms occurs and what is the difference between article 260 of the amended law and article 36 of the Labor Code; It will also identify in which cases these violations could occur due to the existing regulatory conflict.

All this will be verified through interviews that will be carried out with legal experts within the corporate and labor fields, which will help to evidence whether there was a violation of workers' rights due to the modification of joint and several liability within the reform enacted in March 2023.

Tabla de contenido

Introducción	10
Planteamiento del Problema	11
Objetivos:	13
Objetivo General:	13
Objetivos Específicos:	13
Justificación	14
CAPÍTULO I	16
1. RESUMEN DE ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SURGIMIENTO DEL DERECHO LABORAL EN EL MUNDO.	17
1.1. EDAD ANTIGUA:	17
1.2. EDAD MEDIA:.....	18
1.3. EDAD MODERNA/CONTEMPORÁNEA:.....	19
2. RESUMEN DEL SURGIMIENTO DEL DERECHO LABORAL EN ECUADOR. 21	
2.1. REVOLUCIÓN JULIANA:.....	22
3. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN ECUADOR:	23
4. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES QUE RIGEN EL DERECHO LABORAL EN ECUADOR.	24
4.1. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD	26
4.2. PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD.....	26
4.3. INDUBIO PRO OPERARIO.....	27
5. LEY DE COMPAÑÍAS:	28
6. REFORMA A LA LEY DE COMPAÑÍAS MARZO 2023:	31
ARTICULO 65 DE LA LEY REFORMATORIA A LA LEY DE COMPAÑÍAS PARA LA OPTIMIZACIÓN E IMPULSO EMPRESARIAL.	32
-LOS ADMINISTRADORES:	No se ha encontrado el destino.
OBLIGACIONES SOLIDARIAS:	33
¿ A QUE SE REFIERE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA?	34
Responsabilidad vs Obligación	35
7. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA Y EL DERECHO LABORAL.	36
CONTRAPOSICIÓN DE NORMAS.	37
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA Y EL CÓDIGO DE TRABAJO vs LA REFORMA:	38
¿CÓMO FUNCIONABA LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN ECUADOR? 39	
CASO A:	40
CASO B	41
¿EN QUE CASOS SE PUEDE EXISTIRÍA UNA VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES?	44

CAPÍTULO II	47
2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	48
2.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN:	48
2.2. PERÍODO Y LUGAR DE INVESTIGACIÓN:	48
2.3. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN: EXPLORATORIA Y DESCRIPTIVA. 48	
2.4. UNIVERSO Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN:	49
2.5. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN: ENTREVISTA.....	50
2.6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN:	51
CAPITULO III	52
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	52
Entrevista 1	53
Entrevista 2	55
ENTREVISTA 3:	58
ENTREVISTA 4:	61
ENTREVISTA 5:	63
3. Análisis e interpretación de resultados:	68
CAPÍTULO IV	<i>No se ha encontrado el destino.</i>
PROPUESTA	<i>No se ha encontrado el destino.</i>
Conclusión	71
Recomendaciones	73
BIBLIOGRAFIA	74

Introducción

La importancia de este trabajo radica en que en marzo de 2023 entró en vigencia la denominada “ley reformativa a la ley de compañías para la optimización e impulso empresarial y para el fomento del gobierno corporativo” que como su nombre lo indica reforma la ley de compañías, esta reforma tiene algunos puntos polémicos entre ellos el agregado al art. 260 que modifica la responsabilidad solidaria de los administradores ante obligaciones laborales y que podría implicar una vulneración a los derechos laborales de los trabajadores en Ecuador.

Es importante estudiar esta reforma, debido a que se presenta una posible contraposición de normas entre el código de trabajo y lo establecido en la constitución; dentro del código de trabajo se establece la responsabilidad solidaria que tienen los administradores en cuanto a las obligaciones con los trabajadores, y a su vez, la constitución entre de los principios que rigen al derecho de trabajo establece que los derechos de los trabajadores son irrenunciables e intangibles.

Y, por otro lado, el agregado de la reforma de la ley de compañías señala que esta responsabilidad solidaria no se dará “los administradores de las compañías no serán responsables por las obligaciones laborales o de cualquier otra naturaleza en las que incurra la compañía.” (Ley de compañías, 2023) contraponiéndose a lo que establece el art. 36 del código de trabajo.

Dentro del trabajo, se establecerá en qué consiste la responsabilidad solidaria de los administradores y el papel que estos “juegan” dentro de las compañías en el contexto de las obligaciones laborales, así como también determinar que se

entiende por el principio de irrenunciabilidad, intangibilidad de los derechos laborales, y así poder concluir en que instancia se da la vulneración de los derechos laborales e implementar alternativas para evitar estas vulneraciones.

Planteamiento del Problema

La reforma a la ley de compañías promulgada en marzo del 2023 trajo consigo modificaciones que algunos expertos en el tema consideran polémicas, mientras que otros establecen que es parte del proceso para estandarizarse para ir acorde con la vanguardia de los regímenes societarios actuales, la modificación más polémica se da en el cambio de responsabilidad de los administradores en cuanto las obligaciones laborales.

La modificación de la responsabilidad de los administradores se encuentra en el art. 65 de la ley reformativa que establece “los administradores de las compañías no serán responsables por las obligaciones laborales o de cualquier otra naturaleza en las que incurra la compañía.” (Registro oficial 269, 2023), esta modificación conflictúa con lo establecido en el código de trabajo en cuanto a la responsabilidad de los administradores Al final del art. 36 establece lo siguiente: “El empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador.” (código de trabajo, 2005).

Esta contraposición podría representar una violación a los derechos que gozan los trabajadores como el de recibir una indemnización justa, e inclusive vulnerar los principios que se establecen en la constitución como el de

irrenunciabilidad e intangibilidad como se señala la constitución de la república del Ecuador, 2008.

Para que se pueda llegar a ser una situación óptima se debe analizar en qué casos representa una vulneración de este derecho, determinando cual es el papel del administrador dentro de la compañía en cuanto a las obligaciones laborales, y en que situaciones tiene este tiene responsabilidad; así como también estableciendo en que consiste la responsabilidad solidaria.

Lo que hasta ahora se conoce referente al tema, dentro del marco constitucional en el contexto del derecho laboral está la existencia de derechos que son considerados como irrenunciables en los que consta el salario mínimo, vacaciones, beneficios de ley, entre otros, y por tanto mediante este principio el juzgador busca precautelar y garantizar su cumplimiento, así lo dice Escandón en su obra “los principios constitucionales del derecho del trabajo y su aplicación en Ecuador”(Pp, 25-26, 2018); En el principio mencionado algunos autores incluyen los principios de indubio pro operario y el principio de favorabilidad de norma en caso de duda (aplicación de norma más favorable) para el análisis de la irrenunciabilidad y la intangibilidad de la norma, mismo que se profundizará dentro del trabajo.

También se conoce que los derechos laborales surgen de la necesidad de proteger al trabajador frente a que se encuentra en desventaja frente al empleador; Y por tanto “ha previsto varios mecanismos para asegurar la equivalencia de condiciones y así, un acceso al aparato jurisdiccional que no se vea viciado por la relación de poder que tiene el empleador” (Salvador, 2022 P 95.)

En cuanto a la reforma promulgada declara “de lo dispuesto en la Ley de Compañías por sobre lo recogido en el Código de Trabajo respecto de la

responsabilidad de los accionistas en obligaciones laborales, es correcto suponerse que esta primacía podría implicar una posible violación a los derechos de los trabajadores” (Salvador, 2022 P. 118)

Como resultado de este trabajo se espera determinar si existe una vulneración a los derechos laborales establecidos en la constitución y tratados internacionales, como el derecho a recibir una indemnización; probando la hipótesis que debido a la modificación de la responsabilidad de los administradores de compañías, pues estos ya no serán solidariamente responsables por obligaciones laborales de esta, y ello pudiera traducirse en indefensión de los trabajadores, generando una contraposición de normas entre el código de trabajo, la constitución de la república vs la reforma promulgada, lo que nos lleva a realizarnos la siguiente pregunta: ¿Cuál es la contraposición existente entre la reforma de del artículo 260 de la ley de compañías y los principios laborales de la constitución de la república y el artículo 36 del código de trabajo?

Objetivos:

Objetivo General:

Determinar la contraposición existente entre la reforma a la ley de compañías y el código de trabajo para identificar posible vulneración de derechos.

Objetivos Específicos:

· Establecer cuáles son los principios laborales dentro de la constitución de la república y en el código de trabajo y así lograr una aplicación efectiva de la normativa.

- Sintetizar el concepto de Responsabilidad solidaria para entender su aplicación en ambito laboral.

- Explicar en que circunstancias se vulnerarían los derechos laborales de los trabajadores, con el proposito de brindar orientación y prevenirlas.

Justificación

El problema por investigar es la posible vulneración a los derechos laborales de los trabajadores debido a la reforma a la ley de compañías promulgada en marzo de 2023 mediante el registro oficial 269.

Dentro de la reforma ya comentada, en el art. 65 de la misma se cambia la responsabilidad solidara de los administradores de las compañías en caso de obligaciones laborales, contraponiéndose al código de trabajo art. 36 que señala que los administradores tendrán responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales.

La realización de la investigación es viable ya que se determinará cual es la contraposición que existe entre la reforma, el código de trabajo y la constitución, así como también se establecerá cuáles son los principios laborales que se podrían ver afectados. Mediante la comparación de las normativas mencionadas y estos casos.

El segmento poblacional que se beneficiará de este trabajo serán los trabajadores del sector privado, ya que es donde se desarrolla el sector societario de las empresas o compañías, y por ende la relación con sus trabajadores.

El principal beneficio metodológico de este trabajo es ampliar el conocimiento, tanto de la normativa de derecho laboral vinculado al derecho

societario en Ecuador; también se reforzará lo aprendido sobre las obligaciones y en específico a las obligaciones solidarias, Y, se explorará la relación de los administradores de las compañías y sus trabajadores.

Por último, el beneficio profesional que se obtendrá al realizar este trabajo, al igual que lo expuesto en el párrafo anterior, se ampliará el conocimiento sobre el derecho societario y el derecho laboral, y su punto de convergencia, para así tener mayores y mejores recursos teóricos al momento del ejercicio profesional.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SURGIMIENTO DEL DERECHO LABORAL EN EL MUNDO.

Antes de comenzar, se sintetizará al derecho laboral y además se lo ubicará dentro de las distintas ramas del derecho; El derecho laboral se define como una rama autónoma del derecho, aunque tiene su raíz en el derecho civil, surge para proteger al trabajo realizado, así lo recalca Patricia Antezana en su obra historia del derecho laboral (Antezana, S/f); Esta idea se complementa con lo que dice Boza Pró *“El derecho al Trabajo surge de la necesidad de brindar protección a la parte objetivamente débil de la relación laboral”* (Pró, S/f)

Entonces se puede establecer lo siguiente: El derecho laboral es una rama autónoma que nace del derecho civil con el objetivo esencial de velar por los derechos del sujeto vulnerable de la relación laboral, es decir, el trabajador.

Algunos autores dividen a la historia mundial del derecho laboral en etapas donde los trabajadores han ido conquistando sus derechos (conquistas laborales) a través de hitos dentro de la historia, en este caso, se dividirá en tres: Edad antigua, media y moderna/contemporánea.

1.1. EDAD ANTIGUA:

Este periodo corresponde al tiempo en el que el ser humano se convierte en un ser sedentario, ya que se asentó sobre determinados territorios y los grupos humanos se transformaron en sociedades organizadas, en las cuales existió una jerarquización social en la cual en el último eslabón se encontraban los hombres esclavos, que no poseían derechos ya que no eran considerados personas.

Los comienzos del derecho laboral se sientan en el comienzo del fin de la esclavitud, ya que empezaba a disminuir la mano de obra esclava (que no poseía derechos) y aumentaban los hombres libres y su trabajo debía ser regulado.

Durante este periodo, surgen los primeros rastros del contrato de trabajo, que fue el *Locatio conductio* “Locatio conductio es la representación primegencia del contrato de trabajo. Donde el “*locator*” colocaba un objeto (esclavo) a servicio del conductor a cambio de una remuneración a favor” (Portela, 2021) y el *locatio operis* “Locatio conductio operis fue el de arrendamiento o transferencia de obras que se daba en el trabajo artesanal en roma (libre), en el de arrendamiento de obra, debía cancelarse por el trabajo dentro de un tiempo determinado.” (Muñoz K y portela J, 2021)

Dentro de estas figuras el “*condutio*” que era el conductor, hace referencia al contrato, que obligaba a cumplir con la obra o el servicio y además existía un *locator* quien se encargaba de satisfacer el precio.

1.2. EDAD MEDIA:

Uno de los puntos más relevantes dentro de esta época fue el surgimiento de la corporación, así lo manifiesta Robabina en su artículo Historia del derecho de trabajo “La caída del imperio romano 410 a.c, se unifica el estado y surgen cambios dentro de materia económica y el dentro del sistema de producción” (Robabina, 1998) y con ello trajo la diversificación del trabajo; Robabina también resalta los siguiente “nacen las corporaciones y el régimen corporativo y dentro de este sistema los hombres de una misma profesión se unen para la defensa de sus intereses creando gremios” (Robabina, 1998).

La aparición de la corporación se podría considerar un hito dentro de la historia del derecho laboral, ya que estas corporaciones se estructuraban mediante un sistema totalitario donde primaba la producción, y el descubrimiento de América trajo consigo un aumento de la demanda por el aumento de rutas comerciales, convirtiéndose en un régimen explotador, llamando a la creación de gremios que defendieran los derechos de quienes brindaban su servicio.

Por otro lado, junto con el régimen corporativo nace el sistema feudal, donde primaba el trabajo agrícola, el trabajo campesino. En este sistema se mantiene la mano de obra esclava, en menor proporción que en la edad antigua, así como también los contratos de obra y de arrendamiento; Las jornadas de trabajo en el campo eran sumamente extensas, ya que solían trabajar hasta 16 horas durante el verano, “La jornada de trabajo era de 8 horas durante invierno y 16 horas en el verano. Mediante los gremios determinaban los salarios y condiciones existentes entre maestro oficial y aprendiz” (Portela, 2021)

El feudalismo y la aparición de la corporación van de la mano, ya que fue el feudalismo que da paso al régimen corporativo, y como se manifestó antes, este régimen era totalitario y opresor, ya que crece la explotación laboral con salarios más bajos y jornadas extensas que vulneraban a los campesinos y trabajadores, y esto propicia la aparición de grupos gremiales que se oponían a estos tratos; con la llegada de la colonia española al continente americano llegó también la idea de constituir gremios que se opongan a la opresión de los empleadores.

1.3. EDAD MODERNA/CONTEMPORÁNEA:

El inicio de esta época lo marca la aparición de la industrialización con la llamada revolución industrial en Inglaterra en 1545, esto marcó un precedente dentro de la historia por que con esto aumentó la riqueza de la burguesía mientras que la clase trabajadora se hundía en la pobreza, y a esto sumándole las paupérrimas condiciones laborales con jornadas de hasta 12 horas diarias generando estragos físicos y psicológicos, e incluso llegando a la muerte.

La industrialización le abrió paso al capitalismo, mismo que con el paso del tiempo se volvió más radical poniendo por encima a la industria sobre el trabajador, así lo relata Guillermo Boza en su obra “Surgimiento evolución y consolidación del derecho de trabajo” “El capitalismo salvaje resultante propició un orden económico y social injusto, que

significó, en el campo laboral, un predominio absoluto de imposición laboral sobre la clase trabajadora” (Pró, S/f)

Además de la revolución industrial que se dio en Inglaterra, que luego se expande por Europa, en Francia se promulgan leyes como el Edicto de Turgot en 1766 y la ley chapelier, lo que da pie para que nazca el derecho laboral como hoy lo conocemos. De igual manera, aparecen referentes de la clase trabajadora como Karl Marx quien se opuso rotundamente al sistema capitalista.

Luego en los siglos siguientes se dieron la primera y segunda guerra mundial, al final la segunda dentro del tratado de Versalles se crearía la Organización Internacional del trabajo (OIT).

La Organización internacional del trabajo es un organismo especializado de las naciones unidas, que se constituyó en 1919 con el fin de mejorar las normas de trabajo a nivel internacional.

A diferencia de las otras organizaciones no gubernamentales la OIT se encarga de adoptar y controlar las normas laborales, que se basan en los siguientes principios:

- Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva.
- Erradicación de todas las formas de trabajo forzoso.
- Abolición de trabajo infantil.
- Eliminación de discriminación en materia de desempleo.

2. RESUMEN DEL SURGIMIENTO DEL DERECHO LABORAL EN ECUADOR.

Los primeros indicios del trabajo en el territorio se remontan a la época precolombina; esta época se da antes de la llegada de los europeos al territorio americano, y en el caso de Ecuador españoles.

Antes de la llegada de los españoles al territorio, fueron los incas quienes conquistaron y de cierta forma colonizaron a las culturas que habitaban el territorio que hoy es Ecuador. Durante esta época primaba el trabajo en los cultivos, es decir, en la agricultura, que se regulaba a través de la costumbre.

En 1492, se dio la conquista de América, y con ello se empezó a aplicar el método feudal; al periodo en el que los españoles empezaron a colonizar los territorios de América se lo conoce como época colonial.

Dentro de esta época surgen las mitas; que es una palabra de origen quechua que significa turno de trabajo, o también hace referencia "repartimiento que en América se hacía por sorteo en los pueblos indios para sacar el número de vecinos que debían emplearse para trabajos públicos" (Real Academia de la Lengua Española, 2023); en este sistema trabajaban hombres de 18 a 50 años, quienes realizaban oficios como construir carreteras, templos, acueductos o minería.

Los españoles replicaron el sistema de mitas dentro de los trabajos de agricultura en los cuales los indígenas llegaban a trabajar hasta 10 horas diarias.

En el siglo XVIII surgen las ideas independentistas comandadas por los criollos, que son los hijos de los españoles nacidos en América, esto debido a la explotación laboral que sufrían los indígenas y también a causa de diferencias entre los criollos y la corona española; esto dio paso a las batallas libertarias a lo largo de la región.

En 1830; luego de la lucha libertaria contra los españoles, la separación de la Gran Colombia y la constitución de Ecuador como república; no existió normativa alguna en materia laboral si no hasta 1869 donde se prohíbe la exigencia de trabajos forzosos que la ley no contemple.

Posteriormente, en 1884 se protege al trabajo artesano y jornaleros, y a que el trabajo de estos se limitare a lo que el contrato estipule, así como también se reconoce la indemnización por accidente de trabajo y se fija un salario mínimo.

En 1861 se promulga el primer código civil ecuatoriano donde se establece la figura de contrato de arrendamiento de criados, domésticos y jornaleros.

2.1. REVOLUCIÓN JULIANA:

La revolución juliana es un punto importante dentro de la historia del derecho laboral en Ecuador, este suceso toma lugar de 1925 hasta 1926, Así lo manifiesta Miño Cepeda en su página web Historia y presente “Este nueve de julio Ecuador recordó la revolución juliana de 1925 y a los gobiernos de su ciclo histórico, que comprendió dos juntas provisionales hasta marzo de 1926” (cepeda, 2022).

Este hecho fue efectuado por jóvenes militares que formaron parte de la liga militar, esto debido al aumento de un sentimiento anti-oligarca que se instauró desde 1912; Esta revolución se estimó como una injerencia abusiva a la empresa privada.

Sin embargo, fue punto de partida para creación del ministerio de previsión social y trabajo, y se promulgan las primeras leyes de trabajo dentro de la constitución de 1926.

En 1945 se logra un vasto reconocimiento de los derechos laborales, donde se reconoce la contratación colectiva, la organización de sindicatos y el derecho a huelga, así como también, el derecho a descanso obligatorio y recibir utilidades; y no fue hasta 1948 se promulga el primer código de trabajo dentro del sistema jurídico.

3. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN ECUADOR:

Los derechos laborales en Ecuador son establecidos por el Código de trabajo, la Ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo laboral y la ley de seguridad social.

Los cuales podemos resumir en los siguientes puntos:

- Ser afiliado a Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)
- A percibir un salario, como mínimo un Salario Básico Unificado de acuerdo con el valor anual, acorde sus capacidades*
- A recibir los beneficios de ley (décimo tercer y decimo cuarto sueldo)
- Recibir pago de horas extras o suplementarias, en caso de haberlas trabajado.
- Tener vacaciones con gozo de sueldo, es decir, remuneradas.
- Licencia de maternidad/paternidad.
- El pago de utilidades (dentro del sector privado)

Así como los trabajadores tienen derechos, los empleadores tienen obligaciones que cumplir que, de igual manera, están establecidos en las normativas ya mencionadas; y son las siguientes:

- Celebrar un contrato con el trabajador e inscribirlo en el ministerio correspondiente.
- Afiliar al trabajador al IESS.
- Pagar un Salario Básico Unificado.
- Pagar los beneficios de ley (décimo tercer y cuarto sueldo)
- Pago de utilidades.
- Pago de Fondos de reserva.

4. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES QUE RIGEN EL DERECHO LABORAL EN ECUADOR.

Se considera que dentro del ámbito laboral no se da o no existe el cumplimiento del principio de igualdad de las partes, ya que la relación empleador-trabajador se encuentra en una considerable desventaja, donde se considera al trabajador como la parte vulnerable.

El derecho laboral especialmente busca equilibrar la balanza, mediante leyes y principios que ayuden a velar los derechos de los trabajadores, y por esta razón los asambleístas constituyentes en 2008 establecieron 16 principios que rigen el derecho laboral en Ecuador dentro del art. 326, en los cuales se considera pilares fundamentales de estos los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad.

Mismos que serán enumerados a continuación:

- Impulso del empleo y eliminación del subempleo por parte del estado.
- Irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos y toda estipulación en contrario será nula.
- En caso de duda del alcance de lo dispuesto en la normativa de materia laboral, serán aplicables las más favorables a los trabajadores.
- Remuneración de igual valor del trabajo realizado.
- Toda actividad laboral deberá ser realizada en un ambiente adecuado.
- Toda persona después de un accidente o enfermedad tiene derecho a ser reintegrada a sus actividades y por tanto seguir manteniendo la relación laboral.
- Derecho a formar gremios, sindicatos o a agruparse sin autorización previa.

- El estado debe impulsar la creación de organizaciones tanto de trabajadores como empleadores.
- Las relaciones laborales del estado se representará en una sola organización.
- Dialogo social primara en conlictos de trabajo para formular acuerdos.
- Validez de la transacción laboral que no implique renuncia de derechos y tendrá que ser celebrada ante autoridad administrativa o juez competente.
- Los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a conciliación y arbitraje.
- Garantización de los contratos colectivos entre trabajadores y empleadores, con las excepciones previstas en la ley.
- Se reconode el derecho a huelga.
- Prohibición de paralización de servicios de: Salud, ambientales, educación. Justicia, seguridad social, energia, transporte y distribución de combustibles, transporte publico, correos y telecomunicaciones.
- los recursos de instituciones estatales y de derecho privado con participación mayoritaria del estado, se sujetan a leyes de administración pública.

Debido a la extensión del artículo y por tanto la gran cantidad de principios del derecho laboral emanados de la constitución, se centrará en dos básicos que engloban los anteriores, que son el principio de irrenunciabilidad y el principio de intangibilidad.

4.1. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD

El principio de irrenunciabilidad es un pilar fundamental dentro de los derechos laborales de los trabajadores, ya que vela que estos no renuncien (o sean obligados a renunciar), es decir, que pierdan beneficios y protecciones que han conquistado a lo largo de la historia, y que la ley les otorga.

El diccionario panhispánico del español jurídico de la Real Academia de la lengua española (RAE), define a este principio de la siguiente manera “Principio por el que las personas no pueden renunciar a sus derechos constitucionales y legales, por lo que todo tipo de renuncia expresa o tácita, o norma que constituya una renuncia, serán nulos.” (Real Academia de la lengua Española, 2023)

Este principio vela el cumplimiento de los derechos de los trabajadores como el de percibir una remuneración mínima, es decir, por lo menos un salario básico unificado, que en caso de que este trabaje horas extras o suplementarias estas sean remuneradas conforme la ley, el pago de prestaciones o que reciban el pago de su cesantía; así como el cumplimiento de la jornada laboral de 8 horas diarias o 40 horas semanales.

4.2. PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD.

Este principio que rige a las normas del derecho laboral garantiza que los derechos conquistados por parte de los trabajadores a lo largo del tiempo no sean vulnerados o desconocidos por nuevas leyes que se promulguen dentro del ordenamiento jurídico; y, por tanto, prohíbe a quienes crean las leyes, es decir a los legisladores, la creación de normas que representen “una desmejora en sus condiciones y prestaciones”.

Luis Enrique villa Gil, en su obra Derecho laboral y colectivo, señala que el principio de intangibilidad de los derechos de los trabajadores es de carácter fundamental

dentro del ámbito del derecho laboral, y recalca que estos no pueden ser “disminuidos o vulnerados” a menos de que la ley expresamente lo permita.

La corte constitucional del Ecuador dentro de sus dictámenes a establecido que los principios constitucionales de intangibilidad y de irrenunciabilidad impiden que existan retrocesos de derechos en materia laboral dentro del territorio en el que se aplican.

Por otra parte, también tenemos el indubio pro operario, que si bien es cierto no está positivizado dentro de la constitución de la república dentro de la doctrina se lo considera como una herramienta dentro de la interpretación cuando existe duda en materia laboral.

4.3. INDUBIO PRO OPERARIO.

Estos principios tienen como función ser una directriz que inspire directa o indirectamente soluciones que puedan servir para promover la aprobación de normas o interpretar las ya existentes, así lo manifiesta Américo Plá.

Cabanellas de torres, en su diccionario jurídico elemental, lo traduce como “En la duda, a favor del obrero” y lo define de la siguiente manera “En conflictos de trabajo, las dudas se tienen que resolver a favor del trabajador, por una razón de protección social a la parte más necesitada.” (torres, 2008)

“El indubio pro operario es un concepto jurídico del derecho de trabajo que permite al juez ante duda legítima sobre el sentido de una norma laboral, preferir aquella interpretación que sea más favorable al trabajador.” Indicó Diego Lizama refiriéndose a este principio, agregando lo siguiente: “el indubio pro operario es un criterio que se utiliza en caso de que una norma jurídica laboral pueda entenderse de varias maneras.” (Lizama, 2022).

El indubio pro operario en escancia tiene función interpretativa y en pocas palabras significa que en caso de duda en cuanto “sentido y alcance” debe interpretarse según la favorabilidad al trabajador, ya que es la parte vulnerable de la relación laboral.

5. LEY DE COMPAÑÍAS:

La ley de compañías es quien se encarga de regular el ámbito societario en el país, tal como lo establece el artículo 1 de la mencionada norma “art.1.- El contrato de compañías es aquel por el cual dos o más personas unen sus capitales o industrias para emprender en operaciones mercantiles y participar de utilidades” (Congreso Nacional, 1999 P. 1)

Antes de la expedición de esta norma, quien regulaba las operaciones mercantiles de las sociedades era el titulo VI del libro II del código de comercio hasta 1964; El primer código mercantil fue expedido en 1831, mismo que fue replicado del código de comercio español de 1829.

En 1962 se presenta el proyecto de ley de compañías lo que llevo a la junta militar a promulgarla “En 1962, el Dr. Francisco Salgado, (...), organiza la primera conferencia nacional de derecho donde Ricardo Cornejo presentó un proyecto de ley de compañías, cual sirvió para la junta miliar de gobierno dicte la primera ley de compañías.” (Aldaz, 2013)

Pero no fue hasta el 15 de febrero de 1964 que se promulgó la ley de compañías a través del decreto supremo número 164 publicado en el registro oficial no. 181, separando el ámbito societario del derecho mercantil.

La primera reforma a la ley de compañías se dio 13 años después de su promulgación de la ley; fue el 28 de julio de 1977 que fueron publicadas en el registro oficial No 389.

Desde esa fecha le siguieron 5 modificaciones, siendo las más importantes las realizadas el 13 de octubre de 1977, en enero del 1979; donde se modificó el requisito de capital mínimo de las compañías y la integración del capital mediante bienes, respectivamente; y en febrero de 1996 donde se modificó normas y procedimientos para las compañías que son vigiladas por la superintendencia de compañías.

La actual codificación de compañías fue publicada en el año 1999, y fue promulgada mediante registro oficial 312 el 5 de noviembre de 1999.

Esta ley ha sido reformada en diferentes ocasiones la primera en el año 2000, 2006, 2009 por enumerarlas, (...), las más recientes se han dado en 2018 y 2020 respectivamente.

5.1. REFORMA 2018:

La reforma de 2018 giró en torno a la eficiencia de los trámites administrativos, fue promulgada mediante registro oficial no 353 el 3 de octubre de 2018 donde se expidió la ley orgánica de optimización y eficiencia de trámites administrativos, sus principales modificaciones fueron las siguientes:

·En cuanto a la responsabilidad solidaria, se establece responsabilidad solidaria e ilimitada de los socios o accionistas que hubieren autorizado al representante legal realizar nuevas prestaciones.

- referente a la junta de accionistas, a partir de esta reforma se permite que estas puedan ser vía telemática, las convocatorias a éstas se deben realizar según lo señale el estatuto y ser notificadas 5 días antes.

5.2. REFORMAS 2020:

Esta modificación se dio a través de la “ley orgánica de emprendimiento e innovación” publicada en el Registro oficial emitido el 28 de febrero de 2020, el objetivo de esta reforma fue facilitar y fomentar el surgimiento y manejo de emprendimientos.

Esta reforma introdujo y modificó figuras dentro de las Sociedades mercantiles en beneficio e interés colectivo (BIC) y dentro de las Sociedades anónimas simplificadas (SAS).

Dentro del ámbito laboral en las sociedades de interés colectivo, tiene una modificación relevante dentro del capital laboral “Toma en cuenta los intereses de los trabajadores considerando aspectos tales como remuneración razonable y brechas salariales y subsidios de capacitación” (Noboa, Peña y Torres, 2020) esta reforma les da grandes beneficios a los trabajadores en cuanto a su remuneración, siguiendo los principios constitucionales, y demás beneficios.

En el año 2020 se realizó una segunda modificación en esta norma, esta vez debido al contexto global de la emergencia sanitaria por la pandemia de covid-19 que se enfrentaba el planeta, para proteger a sus ciudadanos los gobiernos impusieron rigurosas cuarentenas que debían ser cumplidas y que obligó a los distintos sectores a una rápida modernización de procesos, y la ley de compañías no fue la excepción.

Entre las modificaciones resaltan las siguientes:

- Los socios y accionistas pueden renunciar a su derecho a acudir a una junta general; sus acciones o participaciones del renunciante se compartirán con el cuórum de la instalación.

· En procesos de disolución, las sociedades podrán ceder de manera global sus activos y bienes a cambio de contraprestación misma que no podrán ser acciones, prestaciones o de similar índole, la compañía cedente se cancelará sin procedimiento adicional. cuando se haya repartido entre sus socios o accionistas la contraprestación recibida por la venta de activos y pasivos.

6. REFORMA A LA LEY DE COMPAÑÍAS MARZO 2023:

En marzo del presente año se promulgó la ley reformativa a la ley de compañías para la optimización e impulso empresarial y para el fomento del gobierno corporativo mediante el registro oficial 269.

Esta reforma, como su nombre lo indica, se la aplica dentro de la normativa con el fin de que se optimice el sector societario y logre estandarizarse con los gobiernos corporativos de la región, “Esta última reforma profundiza y da un paso adicional a la modernización del régimen societario, llevándolo incluso hacia nuevos horizontes, como lo es la resolución de conflictos societarios, reconociendo que estos tienen características propias.” así lo indica María Jose Álvarez gerente de consultoría legal PwC Ecuador.

“La reforma a la Ley de Compañías, publicada en el Registro Oficial el 15 de marzo de 2023, responde a los compromisos internacionales adquiridos por Ecuador y la necesidad de contar con una normativa alineada a las nuevas exigencias y propuestas de los empresarios, en otras palabras, responde a la necesidad de regular y acompañar la realidad empresarial” (Alvarez, 2023)

Así como también señala que esta reforma obedece a compromisos internacionales que el país adquirió, entre los cuales está el alinearse a las nuevas exigencias y propuestas dadas por la comunidad empresarial.

Entre las reformas realizadas se destaca la forma de constituir compañías mediante contrato unilateral, la responsabilidad de los accionistas en sociedades anónimas, y también tenemos sobre la responsabilidad de los administradores.

ARTICULO 65 DE LA LEY REFORMATIVA A LA LEY DE COMPAÑIAS PARA LA OPTIMIZACIÓN E IMPULSO EMPRESARIAL.

Uno de los artículos modificados por la reforma promulgada en marzo es el artículo 260 de la ley de compañías que hace referencia al administrador de la sociedad, pues establece el poder que tiene el administrador, pero que sin embargo requiere la autorización del órgano, así como también señala lo que no consta dentro de las facultades del administrador, como lo es la cesión o delegación de funciones.

Al mencionado artículo, con la reforma, se le aumentó tres incisos. En este agregado se establece la responsabilidad que tendría el administrador en distintas situaciones.

En el segundo inciso agregado se establece lo siguiente:

“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 con el inciso siguiente. Estarán exentos de responsabilidad aquellos administradores que no hubieren participado en la acción de la que surgiere el perjuicio.” (Asamblea Nacional, 2023)

Este aumento modifica la responsabilidad solidaria que tienen los administradores en cuanto a las obligaciones laborales, ya que al limitar esta responsabilidad

solidaria de los administradores solo se de en los casos de que mediante via judicial se establezca que se ha actuado de manera dolosa.

-¿QUIENES SON LOS ADMINISTRADORES DE LA SOCIEDAD?

Los administradores de la sociedad son quienes representan y gestionan las actividades y vinculos de la sociedad para cumplir con el objeto social de la compañía.

La ley de compañías dentro del articulo 45 establece que los autorizados para realizar los actos y contratos necesarios para cumplir los fines sociales son los administradores, asi como tambien serán los encargados de llevar la contabilidad y actas de la misma.

Los administradores serán los que se nombren dentro del estatuto constitutivo de la compañía, por acuerdo entre los socios o por mayoría de votos de la junta de accionistas, según el articulo 48 de la ley de compañías.

En cuanto a la responsabilidad de los administradores, estos serán personalmente responsables por los actos que realizaré dentro de su gestión.

OBLIGACIONES SOLIDARIAS:

¿En que consiste la obligación solidaria? Este tipo de obligacion consiste o se da cuando se puede exigir a cualquiera de los deudores el cumplimiento de una obligación determinada, o que cualquiera de los acreedores podria exigirla.

Esta solidaridad puede ser activa, pasiva o mixta; dentro de la solidaridad activa los acreedores exigen la totalidad del crédito; En la solidaridad pasiva se exige el cumplimiento de cualquiera de sus deudores, y la solidaridad mixta varios acreedores exigen a cualquiera de los deudores el cumplimiento de la obligación.

Los requisitos que debe de tener la obligación para que se considere una obligación solidaria son los siguientes:

- tener pluralidad de sujetos.
- Debe ser una sola prestación, así lo establece el art. 1527 del Código Civil ecuatoriano *“Puede ser diputado para el cobro y recibir válidamente el pago, cualquiera persona a quien el acreedor cometa este encargo, aunque al tiempo de conferírsele no tenga la administración de sus bienes, ni sea capaz de tenerla.”* (Congreso nacional, 2022)
- Puede existir pluralidad de vínculos.

Este último punto de “pluralidad de vínculos” quiere decir que la prestación tiene que ser una sola pero el vínculo Deudor-Acreedor o Acreedores-Deudores o el vínculo de cada uno de los deudores con cada uno de los acreedores puede ser distinto.

¿ A QUE SE REFIERE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA?

La responsabilidad solidaria tiene su origen dentro del derecho romano, ya que en aquella época era común que múltiples deudores asumieran obligaciones de manera conjunta; dentro de este contexto, se denominaba la solidaridad como *insolidum* a aquella

responsabilidad que es compartida al mismo tiempo por varios deudores o varios acreedores.

Rafael Oslé en su artículo “¿Qué es la solidaridad?” manifiesta que este sentido de responsabilidad solidaria ha sido causa de grandes movimientos sociales en la historia de la humanidad a lo largo del siglo 19 y 20; la primera aparición de fue en el marco de la revolución francesa con la palabra “socialité” (Oslè, 2020).

Gayo explica la responsabilidad solidaria de la siguiente manera: “Un padre de familia pone a su hijo bajo su potestad o a un esclavo al frente de un negocio, la responsabilidad es solidaria.”

Esta figura puede resultar complejo de definir o determinar, ya que se confunde con el concepto de obligación solidaria. Algunos definen a la Responsabilidad solidaria se da cuando a pesar de que la obligación sea divisible, y cuando exista pluralidad entre los sujetos, y cada uno de los deudores deba de pagar aquella deuda.

Otros observan a la responsabilidad solidaria como una “institución jurídica” que nace del derecho civil y que dentro del derecho laboral sirve como instrumento para responder los derechos de los trabajadores y la relación contractual con sus empleadores.

Responsabilidad vs Obligación

Definamos la palabra responsabilidad, según la Real Academia de la Lengua Española (RAE), cargo u obligación moral que resulte para alguien del posible error en alguna cosa o asunto determinado.

Dentro de su diccionario jurídico elemental Cabanellas de Torres, determina la responsabilidad de la siguiente forma: “La obligación de reparar y

satisfacer por uno mismo o, en ocasiones especiales, por otro, la pérdida causada, el mal inferido o el daño originado.” (2008)

Por otro lado, definamos también la palabra obligación, que no es otra cosa más que “Aquello que alguien está obligado a hacer” en el diccionario de Oxford se establece como la “Exigencia establecida por la moral, la ley o autoridad”.

Caballenas de Torres se define como “un precepto de inexcusable cumplimiento” y “Carga, tarea, función exigida por la ley reglamento o naturaleza del estado o situación” (Torres, 2008)

Conceptualmente, se podría determinar que los términos de responsabilidad y obligación son “casi” sinónimos, ya que la responsabilidad es una obligación que busca reparar un error y obligación se podría decir que es una exigencia que nace de la ley.

Responsabilidad jurídica, es otro concepto, que engloba lo que es una obligación y lo que conlleva la responsabilidad, pues se concibe como lo siguiente: como un estado jurídico en el que se encuentra una persona que pueda padecer sanción jurídica alguna que se lleva a cabo por una autoridad con jurisdicción correspondiente.

7. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA Y EL DERECHO LABORAL.

Después de todo lo expuesto, se puede estar de acuerdo con el concepto de que la responsabilidad solidaria no es más que el vínculo o relación que hay entre varios deudores donde cada uno deberá responder por la totalidad de una obligación determinada.

El objetivo principal de la responsabilidad solidaria es proteger al acreedor de la obligación, ya que facilita la exigencia del cumplimiento de determinada obligación, y en segundo lugar tiene la función de simplificar el proceso de cobro de la misma, ya que el acreedor puede dirigirse a cualquiera de los deudores para la exigencia de dicho pago; en otras palabras es una garantía para el cumplimiento de una obligación.

Para resumirlo, la responsabilidad solidaria dentro del derecho laboral es una herramienta que, de cierta forma, protege y garantiza al trabajador, a quien protege, que la obligación adeudada o no cancelada por el empleador o empleadores pudiera tener con este va a ser cumplida por cualquiera de los empleadores.

8. CONTRAPOSICIÓN DE NORMAS.

Hans Kelsen expresó lo siguiente: las normas y su unicidad deben atender que en el orden jurídico se describen enunciados que no se contradicen, lo que quiere decir, que el ordenamiento jurídico, idealmente, debería conformarse por normas que no se contrapongan.

¿En qué contexto se da la contraposición de normas? La contraposición o antinomia jurídica se da cuando existen normas que se encuentran recíprocamente en conflicto; así lo dice Inés Pazos en su artículo “El conflicto aparece cuando una norma determina una conducta como debida y otra norma obliga a una conducta incompatible con la primera” (Pazos, S/f)

La antinomia jurídica se define como el choque de dos proposiciones incompatibles que no pueden ser verdaderas al mismo tiempo dentro del marco jurídico; a simple vista podríamos estar hablando de sinónimos, ya que en ambos casos se hace referencia a dos normas en conflicto, pero en realidad si existe una diferencia sustancial, ya que en el caso de una antinomia jurídica se da cuando dos normas del mismo rango se contradicen, dos leyes orgánicas por ejemplo; y la contraposición de normas se da cuando el conflicto se da entre normas de distinto rango, como es el conflicto a analizar en el presente trabajo que es la constitución de la república, el código de trabajo y la ley de compañías en referencia a la responsabilidad solidaria de los administradores de las compañías.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA Y EL CÓDIGO DE TRABAJO vs LA REFORMA:

En el artículo 326 de la constitución de la república se estipulan los 16 principios que en marcan al derecho laboral en Ecuador, y para demostrar la contraposición que existe entre la constitución de la república, la reforma al artículo 260 de la ley de compañías y el artículo 36 del código de trabajo, hablaremos del numeral 2 del artículo 326 de la constitución de la república que declara lo siguiente: los derechos del trabajo son inalienables es intangibles y toda disposición contraria sera nula.

Y, por otro lado, tenemos al artículo 36 del código de trabajo donde establece la responsabilidad de los administradores de las compañías frente a las obligaciones laborales, y que corresponde a una responsabilidad solidaria:

Art. 36.- Representantes de los empleadores.- Son representantes de los empleadores los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aun sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común.

El empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador.

Exceptúase de la solidaridad señalada en el inciso anterior a las entidades que conforman el sector público y a las empresas públicas. En consecuencia, no podrá ordenarse medida cautelar o ejecutarse sentencia alguna en contra de los representantes legales o administradores de las referidas entidades o empresas. (Congreso nacional, 2005)

Mientras que en el artículo reformado en la ley de modernización suprime la responsabilidad solidaria que establece el código de trabajo incumpliendo el mandato constitucional de la intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos laborales en Ecuador.

¿CÓMO FUNCIONA LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN ECUADOR?

A continuación analizaremos casos en el cual se hace referencia a la responsabilidad solidaria en cuanto a obligaciones laborales, se analizará el contexto del caso, determinar sobre el funcionamiento de la responsabilidad solidaria y la opinión del autor al respecto:

CASO A:

El primer caso a analizar corresponde al juicio #19331-2021-00111, dentro de la sala multicompetente de la corte provincial de justicia de zamora chinchipe, donde se interpone una acción constitucional de habeas data en contra del instituto ecuatoriano de seguridad social de zamora chinchipe.

En resumen, el accionante fue gerente de la compañía YANTZAUM S.A por un periodo de dos años presentando su renuncia en 2018, el motivo de la demanda es que el accionante esta impedido de ejercer cargo publico debido que en el ministerio de relaciones laborales consta una deuda con el IESS, debido a que figura como representante legal de la compañía mencionada. Por lo que pretende que dicha dedua sea eliminada o pase a nombre de YANTZAUM S.A.

Este habeas data no fue consedido en razon de que, las planillas vencidas fueron generadas durante le tiempo de gestión del accionante y por tanto, el accioante y la compañía son responsables solidarios ante esta deuda.

Dentro de la sentencia se hace referencia a la figura de responsabilidad solidaria, la procuraduria general del estado, en su respuesta menciona esta figura invocando la ley del instituto ecuatoriano de seguridad social señalando lo siguiente :

“Los representantes legales (...) en calidad de empleadores, son solidariamente responsables de las obligaciones patronales, de las que el accionante no cumplió en su momento y al inobservar sus obligaciones se han iniciado procesos de cobro y como deudor solidario sobre las obligaciones pendiente de pago” (Sentencia de corte provincial de Habeas data, 2012)

mientras que en la consideración del tribunal menciona el artículo 75 de la ley de seguridad social referenciando los siguiente *“Iguales obligaciones y responsabilidades tienen los patronos privados y solidariamente sus mandatarios y representantes (...) la responsabilidad solidaria de mandatarios y representantes se referirá actos u omisiones producidas en el periodo de su mandato y subsistirá después de este”* concluyendo a que parte de las acciones realizadas por el representante en curso han colaborado a la deuda de la compañía, lo que lo lleva a ser responsable solidariamente de determinada obligación.

Lo que quiere establecer los ponentes en este caso, es que al existir la responsabilidad solidaria del representante legal en este caso, aun así cuando este ya no está en funciones ya que dentro de la gestión del mismo se generaron estas obligaciones. Está jurídicamente obligado a ser exigido del pago de dicha deuda que son aportaciones al seguro social que beneficia a los trabajadores, mismos que tienen el derecho a tener cubierto dicho rubro, ya que está enmarcado de la constitución de la república.

CASO B

En el segundo caso, corresponde al caso de R V contra petroecuador y otros, este juicio laboral interpuesto ante la corte nacional de justicia, este caso corresponde al juicio laboral #504-10, donde R V pretende el pago de obligaciones a la empresa EMTRAPTEMP S.A y a petroecuador, este último de manera solidaria. EMTRAPTEMP brinda tercerización de servicios complementarios a petroecuador, Este caso se da en casación misma que no fue cedida

Dentro de la contestación petroecuador alegaba de que no existe tal nexo entre R V, la compañía mencionada y la empresa, sin embargo, si se pudo probar dicho nexo con el contrato de trabajo denominado “servicios de temporada” beneficiando el trabajo al accionante (petroecuador) usuaria de EMTRAPTEMP S.A, y por tanto solidariamente responsables en obligaciones patronales.

A cerca de la responsabilidad solidaria, el tribunal señaló lo siguientes criterios:

Establecen a esta figura como una alternativa dentro del derecho laboral para proteger de posibles riesgos en beneficio del trabajador *“la opción del derecho de trabajo de transferir los riesgos hacia el empresario que se presume solvente y se ha beneficiado del trabajo directa o indirectamente (...) garantizando así el cobro de créditos laborales”*, también se plantea la responsabilidad solidaria como una medida para que los empleadores vinculados cumplieran con lo establecido dentro de la legislación debido a que la reputación de estos pudiera verse afectada en caso de incumplimiento *“genraba que las empresas con que se vinculaban cumplieren efectivamente con la legislación ya que de lo contrario podrían ver comprometida su responsabilidad”* (Juicio laboral #505-10, 2013).

Por otro lado, manifiesta que la responsabilidad solidaria garantiza el cumplimiento de los derechos laborales, que son derivados de la constitución y así evitando la indefensión de los trabajadores, estableciendo como principal objetivo de esta es proteger los intereses del trabajador.

Y por último manifiesta lo siguiente:

“En materia laboral la solidaridad es pasiva, es decir, impide entre sujetos pasivos la división de la obligación en razón del interés que defiende, cual es

proteger al trabajador ya que este no necesita conocer detallada mente la denominación o razón social o quienes legalmente representen pues basta al trabajador conocer el nombre de la empresa bajo cuya dependencia ha laborado para interponer su demanda. Esto es aplicable aún cuando el contrato de trabajo se efectúe por intermedio existiendo responsabilidades solidarias.” (Heredia Yerovi, 2013)

Lo que quiere decir que el trabajador, en determinados casos puede no conocer quienes son los representantes o administradores de los empleadores, y por lo cual para presentar una demanda donde se exija el pago de obligaciones y tener pluralidad de deudores y al ser pasiva, cualquiera de estos esta en capacidad de cumplir determinada obligación pendiente y que el trabajador, podría verse en indefensión en caso de no existir dicha solidaridad ya que se garantiza el pago de esta al trabajador velando por el derecho a recibir pagos de remuneraciones, indemnizaciones etc.

Si bien es cierto, ambos casos no giran entorno a la responsabilidad solidaria, pues no es materia de discusión, si constituye un argumento esencial para que los tribunales ponentes emitan su criterio en favor de la parte menos favorecida de la relación laboral que es el trabajador, a quien la responsabilidad solidaria tiene como objetivo de garantizarle de que reciba el pago de las obligaciones laborales que pueda exigir.

¿EN QUE CASOS SE PUEDE EXISTIRÍA UNA VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES?

Primero, hay que recapitular que los trabajadores tienen derechos que están consagrados en la constitución, tal como lo manifiesta el artículo 236 de la constitución, en los que se pueden señalar que está el derecho a recibir una remuneración justa, el pago de beneficios de ley como las aportaciones al seguro social (iess), pago de utilidades, el decimo tercer y decimo cuarto sueldo, indemnizaciones ect.

Pero la pregunta central es ¿en que situaciones el pago o la exigencias de estas obligaciones podría verse afectado? Un caso claro sería al momento que la compañía incie su proceso de disolución o genere pérdidas.

La disolución se define como el hecho de romper vínculo o de culminación de una relación contractual por causas ajenas al cumplimiento del fin o contrato, así lo define Cabanella de Torres en su diccionario jurídico.

Izurieta en su artículo la disolución de una compañía mercantil señala a la disolución de la siguiente forma: “a disolución de una compañía mercantil es un proceso legal que se lleva a cabo cuando una empresa decide terminar sus actividades comerciales y liquidar sus activos y pasivos.” (Izuriera, 2023)

Podríamos decir que las compañías toman la decisión de terminar con sus actividades donde reparten sus activos y pasivos entre los accionistas, administradores y sus acreedores (donde se encuentran los ex trabajadores).

Las compañías podrán doilvoerse en debido a 4 razones principales: conclusión del objeto social, imposibilidad de seguir realizando la actividad, fusión o perdida. Por razones de esta investigación nos centraremos en las causales: de Falta de liquidez y perdida.

Falta de liquidez , tal como lo establece el art. 3 del Reglamento de Disolución de compañías *“art. 3.- Las compañías controladas por la SCVS se disuelven en pleno derecho por las siguientes razones: 2. Auto de quiebre de sociedad, ejecutoriado y 3. Por no aumentar el capital de la sociedad con los minimos establecidos”* (Superintendencia de compañías, 2019) y por tanto se manifiesta que la compañía tenga los recursos necesarios para poder efectuar el pago de las obligaciones que adeuden a sus ex trabajadores.

Se podria partir de un caso hipotetico, sugerido dentro de la entrevista realizada al ab. José Daniel Alfonzo con el fin de recolectar información para esta investigación, nos señala lo siguiente:

En un proceso judicial, en el cual la compañía no tenga activos suficientes para para pagar obligaciones adeudadas a trabajadores, quienes demandan a los administradores solidariamente; dentro de la ley de trabajo, es decir el código de trabajo en el articulo 36 expuesto anterior mente, si existe tal responsabilidad solidaria entre administradores; pero al exisir la dispoción de la ley de compañías, donde no se da tal responsabilidad solidaria, el juez podria tomar tal criterio, y por tanto el trabajador quedaría en indefensión sobre como cobrar sus valores.

Sin embargo, al momento del cierre de este trabajo investigación, no se ha encontrado caso alguno que evidencie esta posible vulneración, ya que es una problemática que surge dentro de la práctica del derecho.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA DE LA
INVESTIGACIÓN

2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

2.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN:

El enfoque que tendrá esta investigación será enfoque cualitativo, ya que se busca encontrar posibles casos o situaciones en las cuales se pueda dar vulneraciones a los derechos de los trabajadores debido a la reforma al artículo 260 de la ley de compañías.

El enfoque cualitativo se basa en una comprensión profunda de un fenómeno dentro de su entorno natural, lo que nos dice que se basa en la descripción del problema dentro de su entorno (Teresa Narvaéz,2020).

2.2. PERÍODO Y LUGAR DE INVESTIGACIÓN:

La investigación se desarrollará dentro del ámbito laboral en Ecuador, lugar donde se promulgó la reforma y donde se podrían presentar posibles vulneraciones a los derechos laborales de los trabajadores al momento de exigir o recibir el pago de valores laborales.

2.3. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN: EXPLORATORIA Y DESCRIPTIVA.

La investigación del presente proyecto se llevó a cabo mediante dos métodos: Exploratorio y descriptivo.

En primer lugar, se tomó el método exploratorio ya que, valga la redundancia, se realizará una exploración a la reforma realizada a la ley de compañías en marzo de 2023, donde se ha modificado el tipo de responsabilidad que tienen los administradores frente a las obligaciones laborales; y al ser una reforma reciente no hay suficientes estudios sobre este caso.

Este tipo de investigación se usa cuando existe un problema o situación de estudio que no se ha definido y se la realiza para tener un mejor entendimiento; y en este trabajo se explorará la posibilidad de que se den vulneraciones a raíz de la reforma dentro del ámbito laboral.

También se aplicará el método descriptivo, ya que se realizarán observaciones a las consecuencias de la modificación del tipo de responsabilidad de los trabajadores en cuanto a las obligaciones laborales, es decir, las posibles vulneraciones que puedan darse a raíz de este cambio.

Carlos Sabino establece que “La investigación de tipo descriptiva trabajará sobre las realidades de los hechos y su objetivo fundamental es presentar la descripción correcta” (2019)

2.4. UNIVERSO Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN:

Dentro de esta investigación, el universo de muestra estará conformado por profesionales del derecho con experiencia en el ámbito, que con sus conocimientos y experticia podrán disipar las dudas si pudiera existir una posible vulneración a los

derechos laborales de los trabajadores tras suprimir la responsabilidad solidaria de los administradores.

La muestra de esta investigación consistirá en 5 profesionales del derecho con experiencia dentro del ámbito del derecho societario, derecho laboral y derecho constitucional, fueron escogidos de manera cuidadosa dentro de la ciudad de Guayaquil. Esto ayuda a que sea una muestra representativa de los conocimientos y enfoques profesionales dentro del ámbito de derecho en el que se desarrollan. Se tomarán datos relevantes en cuanto a la vulneración de derechos a los trabajadores dentro del ámbito societario y laboral.

2.5. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN: ENTREVISTA

Para esta investigación, se empleará el método de entrevista para recopilar la información necesaria, así como también la perspectiva de los expertos dentro del ámbito del derecho societario, derecho laboral y constitucional.

Se espera que mediante las entrevistas se recolecte información valiosa y necesaria sobre posibles vulneraciones a los trabajadores en Ecuador debido a la reforma a la ley de compañías promulgada en 2023.

Estas entrevistas brindarán datos cualitativos que ayudarán a la comprensión del tema investigado en este proyecto.

2.6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN:

Este marco metodológico de esta investigación se basa en un enfoque cualitativo y exploratorio, ya que se trata de un tema poco explorado dentro del marco jurídico y doctrinario al ser una reforma recientemente promulgada y con poca evidencia sobre posibles vulneraciones a los derechos laborales de los trabajadores.

Se aplicó el método de la entrevista donde se consultó a abogados expertos en materia laboral y dentro del ámbito societario que emitieran su criterio respecto a la reforma a la ley de compañías respecto a la responsabilidad solidaria frente al derecho de los trabajadores a exigir el pago de sus obligaciones.

Este método se escoge debido a que a través de esta forma los profesionales pueden emitir su criterio de forma amplia y motivar las razones por las cuales consideran o no la posibilidad de que existan vulneraciones al respecto, y en caso de que existan cuales serían las alternativas jurídicas que se podrían tomar al frente a estas posibles vulneraciones.

CAPITULO III

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE
RESULTADOS**

Entrevista 1

AB. Jorge Suárez – Abogado en libre ejercicio con experticia en derecho societario.

A su criterio, la eliminación de la responsabilidad solidaria de los administradores, en cuanto a las obligaciones laborales, ¿vulneraría derechos a los trabajadores al momento de exigir el pago de alguna obligación?

R: La reforma a la ley de compañías fue promulgada con el fin de modernizar y optimizar el manejo de las compañías, y claro que dentro del aumento al del artículo 260 claramente se contradice al artículo 36 del código de trabajo; En cuanto a la vulneración no hay tal ya que es una cuestión meramente interpretativa, y queda en los juzgadores su correcta aplicación.

¿Considera a la responsabilidad solidaria como una garantía para el cumplimiento de una obligación a los trabajadores?

R: La responsabilidad solidaria, prescrito en el art 36 del código del trabajo, según lo dispuso el legislador es, en el espíritu de la ley , una garantía laboral o conquista del trabajador que lo protege frente a conflictos por sus remuneraciones o prestaciones laborales ante su patrono, cuando se trata de personas jurídicas.

¿Cree usted que al modificar la responsabilidad solidaria de los administradores se pondría en riesgo la seguridad jurídica de los trabajadores?

R: Los derechos de los trabajadores están protegidos por normas constitucionales y legales, y es el Tribunal Laboral el que protege estos derechos de conformidad con el artículo 235 del Tratado CE.

Si existiera duda sobre el alcance de las disposiciones legales de las normas oficiales o de las disposiciones contractuales en materia laboral, se aplicarán en la forma más favorable al trabajador.

La seguridad jurídica es un principio generalmente reconocido que garantiza la aplicación objetiva del ordenamiento jurídico, tal como lo reconoce y garantiza nuestra Constitución.

¿Qué alternativas jurídicas se podrían tomar para enmendar las posibles vulneraciones a los derechos laborales de los trabajadores, tomando en cuenta que dentro de este caso en particular la responsabilidad solidaria debe de provenir de la ley y no por acuerdo entre las partes?

R: Una alternativa jurídica será una revisión completa del código del trabajo, adecuándolo a nuevas formas de relaciones laborales, eliminando el paternalismo laboral que muchas veces es una alcahuetería del trabajador para conflictuarse con el patrono. Un código del trabajo que sea objetivo y taxativamente claro, normas claras NO ambiguas.

Al existir una contraposición normativa entre la reforma al artículo 260 a la ley de compañías y el artículo 36 del código de trabajo, en cuanto a la responsabilidad solidaria, considerando que pondría en riesgo los derechos de los trabajadores. ¿Debería la corte constitucional emitir su criterio al respecto?

R: Más allá de una interpretación de la corte constitucional, debería ser la legislatura que emita una resolución interpretativa del alcance tanto de la norma prescrita en el art 65 de la Ley reformativa, que agrega tres incisos al art 260 de la

ley de compañías, como del art 36 del código del trabajo, o en su defecto sea el ejecutivo que esclarezca, dentro del reglamento a la ley reformativa, el alcance del art 65 de la ley.

Entrevista 2

Ab. Jose Daniel Alfonzo – Abogado con experticia en derecho laboral y societario.

A su criterio, la eliminación de la responsabilidad solidaria de los administradores, en cuanto a las obligaciones laborales, ¿vulneraría derechos a los trabajadores al momento de exigir el pago de alguna obligación?

R: Hay mucha tela que cortar, porque el hecho de que se elimine la responsabilidad solidaria de los administradores no implica que por ejemplo no puedas cobrarte de la compañía, pero evidentemente si la compañía está en liquidación o si la compañía no tiene utilidades, tiene perdida, existe un problema práctico ya que no puedes pagarle al trabajador, aunque hay que considerar que los trabajadores tienen créditos privilegiados.

Después de todo esto, inicialmente no veo perjuicio no es que se restringe el derecho del trabajador de poder cobrarle directamente a la compañía, si no que se restringe cobrarse del patrimonio de los administradores, en regla general paga la compañía, dentro de mi ejercicio profesional no he visto caso alguno donde sean los administradores quienes paguen de su patrimonio, siempre es la compañía.

¿Considera a la responsabilidad solidaria como una garantía para el cumplimiento de una obligación a los trabajadores?

R: De la mano con lo anterior, que exista responsabilidad solidaria no implica pese que tienes un seguro, pero si lo veo como una garantía adicional para este supuesto, pero que pasa si la compañía genera pérdidas o entra en liquidación, que pasa si la compañía está en quiebra, es un seguro adicional para el trabajador el que exista una responsabilidad solidaria de los administradores para los trabajadores.

¿Cree usted que al modificar la responsabilidad solidaria de los administradores se pondría en riesgo la seguridad jurídica de los trabajadores?

R: Si estoy de acuerdo, porque los trabajadores tienen un derecho adquirido por la normativa de trabajo, el código de trabajo que es la ley especial, ya tienen un derecho adquirido y se modifican las reglas del juego y si lo veo como una violación a la seguridad jurídica de los trabajadores, el día de mañana en procesos judiciales, la compañía no tenga para pagar, la ley del código de trabajadores que si hay responsabilidad solidaria entre administradores y representantes legales y por la ley de compañías, un juez adopte el criterio de que no es aplicable la responsabilidad solidaria y por tanto, el trabajador quedaría en un estado de indefensión sobre como cobrar sus valores, en ese supuesto, si existe riesgo a la seguridad jurídica, sobre todo cuando las reglas del juego ya estaban claras dentro de la normativa de trabajo.

¿Qué alternativas jurídicas se podrían tomar para enmendar las posibles vulneraciones a los derechos laborales de los trabajadores, tomando en cuenta que dentro de este caso en particular la responsabilidad solidaria debe de provenir de la ley y no por acuerdo entre las partes?

R: Solo hay dos alternativas, una dentro de la práctica donde el criterio del juez se vaya tornándose a aplicar un criterio de especialidad, es decir, frente a un conflicto de normas lo que se debería hacer es recurrir a un criterio de especialidad donde la norma especial, que sería el código de trabajo es el aplicable en conflictos derivados relación de empleador y trabajador, sobre la ley de compañías que es una ley especial para aspectos societario.

Y una segunda alternativa, es que la corte nacional de justicia emita una resolución de carácter vinculante, con fuerza de ley, aclarando el tema de cómo se tratará la antinomia y cuál será la que deba prevalecer, pero es una alternativa que depende de órganos jurisdiccionales se reúna en pleno y expida esta resolución.

Al existir una contraposición normativa entre la reforma al artículo 260 a la ley de compañías y el artículo 36 del código de trabajo, en cuanto a la responsabilidad solidaria, considerando que pondría en riesgo los derechos de los trabajadores. ¿Debería la corte constitucional emitir su criterio al respecto?

R: yo sí creo que existe un aspecto de constitucionalidad que la corte constitucional debería analizar, pero evidentemente me parece que debería ser de oficio o a petición de parte, pero definitivamente que existe un conflicto normativo que tiene un trasfondo de constitucionalidad porque está en juego el derecho a seguridad jurídica

de los trabajadores, ya que existen dos normas que se contradicen que modifican una situación jurídica que ya se ha venido ejecutando de forma paulatina y permanente, que es el hecho de que empleadores y administradores eran responsables solidarios de obligaciones patronales de acuerdo con la ley de trabajo y ley de compañías dice que los administradores no son responsables solidarios en cuanto a obligaciones patronales y entonces, ahí hay un conflicto constitucional ya que existen dos normas que no se han derogado, esta ley de compañías que modifica la relación jurídica que no se ha derogado, está en el código de trabajo, y entonces se genera 1. Inseguridad jurídica no están claras las normas del juego y 2. La tutela judicial efectiva, ¿ya que se crea una derogación tácita de la norma, que hacen los jueces con ello?

ENTREVISTA 3:

Ab. María Isabel Franco – Abogada dentro del ámbito societario inmobiliario.

A su criterio, la eliminación de la responsabilidad solidaria de los administradores, en cuanto a las obligaciones laborales, ¿vulneraría derechos a los trabajadores al momento de exigir el pago de alguna obligación?

R: Visto de conformidad con la legislación vigente, con la Constitución y los principios generales y fundamentos de nuestro ordenamiento jurídico en el ámbito laboral, en efecto y en frío, por supuesto que eliminar esta responsabilidad solidaria, vulnera derechos de los trabajadores, porque son principios que ya se encontraban consagrados en la Ley y sobre cuya base quedaba soportado el procedimiento laboral, se podría catalogar como la pérdida de una conquista laboral. Con esto, no

estoy diciendo que me parezca correcto (nunca me lo ha parecido) que el representante legal *-que muchas veces es un empleado más de la sociedad-* tenga que ver afectado su patrimonio personal, por temas que son ajenos a ese patrimonio; sin embargo, como abogada, no puedo en función de lo que veo o estimo como más conveniente, desconocer que la reformas de ley, deben guardar el orden y la concordancia necesarias, así como por ello observar principios como el de Irretroactividad de la Ley, o de Indubio Pro Operario, que son fundamento de nuestra legislación constitucional y aquella del ámbito laboral.

¿Considera a la responsabilidad solidaria como una garantía para el cumplimiento de una obligación a los trabajadores?

R: En efecto, en lo formal lo es, porque pone mayor presión en la parte demandada o en riesgo de ser demandada (empleador sociedad y su representante legal), sin embargo, es claro, que no necesariamente esos bienes o patrimonio del representante legal van a ser suficientes para atender lo esperado. Finalmente, desde mi punto de vista, como he indicado no considero que sea lo adecuado, que la fuente de pago o garantía corra a cargo de patrimonios distintos al de la sociedad y a lo sumo de los de sus accionistas, en proporción a su grado o nivel de participación en ésta.

¿Cree usted que al modificar la responsabilidad solidaria de los administradores se pondría en riesgo la seguridad jurídica de los trabajadores?

R: Lo que se pondría en riesgo en las actuales circunstancias, es la seguridad jurídica en general, pues como he indicado, una reforma de esta naturaleza, que pasa y debe pasar por normas Constitucionales, está obligada a cubrir todos sus

frentes adecuadamente. Bajo ese modo de proceder, hoy serían los trabajadores, mañana otro grupo. Adicionalmente, hay que recordar que el criterio que existía sobre responsabilidad civil solidaria era aplicable tanto a lo Laboral, como a lo Tributario, entonces, si se modifica el criterio en lo Laboral, por considerarse injusto o inequitativo, la misma suerte debería seguir el ámbito tributario, si es que se busca ser justos.

¿Qué alternativas jurídicas se podrían tomar para enmendar las posibles vulneraciones a los derechos laborales de los trabajadores, tomando en cuenta que dentro de este caso en particular la responsabilidad solidaria debe de provenir de la ley y no por acuerdo entre las partes?

R: A nivel judicial, los responsables deberán cuidarse de respetar los lineamientos constitucionales de irretroactividad de la ley, de aplicación de la norma más favorable al trabajador en caso de duda, buscar que su pronunciamiento, no se aleje de la normativa Constitucional, que debe ser el filtro por donde pase todo análisis.

Al existir una contraposición normativa entre la reforma al artículo 260 a la ley de compañías y el artículo 36 del código de trabajo, en cuanto a la responsabilidad solidaria, considerando que pondría en riesgo los derechos de los trabajadores. ¿Debería la corte constitucional emitir su criterio al respecto?

R: Definitivamente, corresponde este tema sea resuelto a ese nivel, es lo procedente y lo adecuado a todas luces; pero mientras esto no suceda, serán los jueces quienes deban cumplir su labor interpretativa, en función de lo que manda el ordenamiento jurídico vigente.

ENTREVISTA 4:

Ab. Talía Suárez – Abogada en libre ejercicio.

A su criterio, la eliminación de la responsabilidad solidaria de los administradores, en cuanto a las obligaciones laborales, ¿vulneraría derechos a los trabajadores al momento de exigir el pago de alguna obligación?

R: La Constitución de la Republica, en su artículo 326 expresa: “...*Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles (...)*”; esto significa que los derechos de los trabajadores no pueden ser tocados ni desmejorados bajo ningún concepto, hacerlo es contrario a la ley.

La Corte Constitucional, respecto al principio de Intangibilidad en materia Laboral, señala lo siguiente: “*El concepto de intangibilidad de los Derechos Laborales implica que ninguna ley o decreto pueda establecer normas que menoscaben los derechos otorgados a los obreros, lo que es conocido como inderogabilidad in peius, ya que las normas que conforman los Derechos Laborales sirven como un mínimo para las normas posteriores que sólo podrán mejorar dichas condiciones, nunca empeorarlas*”

¿Considera a la responsabilidad solidaria como una garantía para el cumplimiento de una obligación a los trabajadores?

R: La responsabilidad solidaria busca la protección de los derechos de los trabajadores; brindándole la posibilidad a estos de accionar sus litigios y controversias frente a todos aquellos que desempeñan funciones de administración. En caso de conflictos por incumplimiento de obligaciones o por la exigencia de las mismas, los trabajadores, podían reclamar solidariamente a los administradores, garantizando de esta manera el fiel cumplimiento de sus obligaciones.

¿Cree usted que al modificar la responsabilidad solidaria de los administradores se pondría en riesgo la seguridad jurídica de los trabajadores?

R: Es probable.

¿Qué alternativas jurídicas se podrían tomar para enmendar las posibles vulneraciones a los derechos laborales de los trabajadores, tomando en cuenta que dentro de este caso en particular la responsabilidad solidaria debe de provenir de la ley y no por acuerdo entre las partes?

R: Una alternativa es la aplicación del principio de derecho laboral “indubio pro operario”, que llama al juzgador a que interprete la norma siempre en beneficio al trabajador como lo señala dentro del art.326 de constitución.

Al existir una contraposición normativa entre la reforma al artículo 260 a la ley de compañías y el artículo 36 del código de trabajo, en cuanto a la responsabilidad solidaria, considerando que pondría en riesgo los derechos de los trabajadores. ¿Debería la corte constitucional emitir su criterio al respecto?

R: Para comprender si la reforma a la solidaridad en la Ley de Compañías es aplicable o no, en relación con los derechos tutelados por la Constitución de la Republica y el Código de Trabajo, es

preciso que la Corte Constitucional se pronuncie en la materia.

ENTREVISTA 5:

Ab. Marcelo Pereira Orellana.

A su criterio, la eliminación de la responsabilidad solidaria de los administradores, en cuanto a las obligaciones laborales, ¿vulneraría derechos a los trabajadores al momento de exigir el pago de alguna obligación?

R: Considero que, si pudiese llegar a vulnerar derechos laborales, sobre todo al momento de exigir pagos de alguna obligación laboral; esto respaldándonos en la declaración de la OIT que le exige a los estados velar por los derechos fundamentales de los trabajadores.

¿Considera a la responsabilidad solidaria como una garantía para el cumplimiento de una obligación a los trabajadores?

R: En el ámbito laboral las obligaciones y la figura de la responsabilidad solidaria de los administradores con los trabajadores, se manifiesta en la existencia de relaciones internas en materia laboral dentro de la legislación ecuatoriana y su aplicación en las relaciones empleador-trabajador. Brinda un eminente aporte garantizando los derechos de los trabajadores.

Con esta finalidad el Estado debe establecer medidas precautelarias y sancionatorias para quién incurra u ocasione un perjuicio.

¿Cree usted que al modificar la responsabilidad solidaria de los administradores se pondría en riesgo la seguridad jurídica de los trabajadores?

R: Es muy probable que si se ponga en riesgo la seguridad jurídica de los trabajadores.

Lo que compete a la responsabilidad en la esfera del derecho laboral podemos apreciar que es ajustable en el hecho de que es el empresario quien se beneficia directamente de la actividad laboral, también deberá asumir los riesgos derivados de dicha actividad.

¿Qué alternativas jurídicas se podrían tomar para enmendar las posibles vulneraciones a los derechos laborales de los trabajadores, tomando en cuenta que dentro de este caso en particular la responsabilidad solidaria debe de provenir de la ley y no por acuerdo entre las partes?

R: El principio de reserva de ley que se encuentra establecido en el artículo 74 de la Constitución Política que establece que ciertos ámbitos del derecho sean regulados únicamente mediante una disposición normativa de carácter legal que está reservado a las leyes o a los decretos legislativos para asegurar su legitimidad por la sujeción al principio democrático.

Al existir una contraposición normativa entre la reforma al artículo 260 a la ley de compañías y el artículo 36 del código de trabajo, en cuanto a la responsabilidad solidaria, considerando que pondría en riesgo los derechos de los trabajadores. ¿Debería la corte constitucional emitir su criterio al respecto?

R: Debería de ponerse en conocimiento de La Corte Constitucional para lograr que se pronuncie sobre el tema.

De existir una antinomia jurídica, que es aquella situación acaecida cuando dos normas jurídicas, pertenecientes a un mismo ordenamiento jurídico y con un ámbito de validez igual, son incompatibles entre sí. Se plantearía que se resuelva mediante las reglas ya establecidas.

Los criterios de resolución de antinomias clásicos son: jerárquico, cronológico y de especialidad. En relación con el criterio jerárquico, la Constitución establece mediante referencias explícitas en su articulado- su supremacía jerárquica respecto de las demás fuentes del Derecho.

Debe de tomarse en cuenta el Art. 424 de la Constitución de la Republica del Ecuador, que determina que La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica.

Entrevista 6:

Ab. Fabrizio Peralta Diaz – Abogado laboralista y societario

A su criterio, la eliminación de la responsabilidad solidaria de los administradores, en cuanto a las obligaciones laborales, ¿vulneraría derechos a los trabajadores al momento de exigir el pago de alguna obligación?

R: Por el lado societario, creo que lo lógico es que sea el patrimonio de las compañías empleadoras, y no el de sus administradores, el que quede

comprometido al cumplimiento de las obligaciones nacidas del contrato de trabajo y no el de sus representantes legales, considerando que estos últimos, si bien pueden mantener con las compañías una relación más o menos duradera, son, en esencia, personas que pueden ser libremente removidas por los respectivos órganos de gobierno y administración.

No obstante, y ya como abogado laboralista, sí considero que la reciente reforma al artículo 260 de la Ley de Compañías se la podría estimar como una que vulnera derechos constitucionales de los trabajadores.

¿Considera a la responsabilidad solidaria como una garantía para el cumplimiento de una obligación a los trabajadores?

R: Tradicionalmente, se ha enfocado a la responsabilidad legal solidaria de los representantes legales como una forma de garantía, pues el objetivo de haberla instituido es que exista, en último término, una persona de carne y huesos que sea capaz de responder por las obligaciones laborales de los trabajadores de una compañía.

No obstante, esa garantía es, en parte, ilusoria; y, en parte, irrisoria.

¿Cree usted que al modificar la responsabilidad solidaria de los administradores se pondría en riesgo la seguridad jurídica de los trabajadores?

R: No tanto la seguridad jurídica (que puede ser materia de argumentación) si no por las siguientes razones que, a mi parecer, podrían ser esgrimidas:

- El carácter regresivo de la ley tomando en cuenta el artículo 11 numerales 4 y 8.

·Tomando en cuenta el carácter protector de las normas del derecho de trabajo, invocando los principios de intangibilidad e irrenunciabilidad de ley consagrados en la constitución dentro del artículo 326 numerales 2 y 3.

¿Qué alternativas jurídicas se podrían tomar para enmendar las posibles vulneraciones a los derechos laborales de los trabajadores, tomando en cuenta que dentro de este caso en particular la responsabilidad solidaria debe de provenir de la ley y no por acuerdo entre las partes?

R: Una alternativa de carácter procesal-laboral, es considerar que en aquellos casos judiciales en los cuales estuvieren reclamando haberes laborales, que cuyos hechos se originen de hechos laborales, que cuyos hechos se originen antes de la reforma, como por ejemplo despidos intempestivos, donde se puede aplicar el artículo 7 del código civil que señala “que la ley no dispone lo venidero” y por tanto no tiene efecto retroactivo.

Una segunda alternativa, mucho más amplia e independiente del contexto donde se originen los hechos que motiven la reclamación judicial, sea invocar el artículo 11 numeral 5 de la constitución.

Al existir una contraposición normativa entre la reforma al artículo 260 a la ley de compañías y el artículo 36 del código de trabajo, en cuanto a la responsabilidad solidaria, considerando que pondría en riesgo los derechos de los trabajadores. ¿Debería la corte constitucional emitir su criterio al respecto?

R: Desde luego que sí. La Corte Constitucional debería pronunciarse para que su decisión tenga efectos generales; ello, desde luego, activados los mecanismos constitucionales y procesales correspondientes para lograrlo.

No obstante, opino que, hasta que ello ocurra y tal como lo tengo contestado en este cuestionario, bien pueden los jueces laborales caso por caso, invocar las líneas argumentativas constitucionales que he citado, sin perjuicio de todas las demás que fueren procedentes.

3. Análisis e interpretación de resultados:

Una vez realizadas las entrevistas a los 6 profesionales del derecho, con experticia dentro del derecho laboral y societario, donde han proporcionado su criterio referente a lo que significa la responsabilidad solidaria dentro de las obligaciones laborales, si se vulneraría los derechos de los trabajadores y que acciones jurídicas se podrían implementar frente a la contraposición de normas existente entre el código de trabajo y la modificación a la ley de compañías, referente a las responsabilidad solidaria.

Sintetizando las respuestas impartidas, hay un común acuerdo de que efectivamente en términos generales no existiría una vulneración a los derechos laborales, como el de exigir y recibir el pago de obligaciones, ya que no se está impidiendo al trabajador de realizar acciones para su cumplimiento, pues se lo exige directamente a la compañía.

Por otro lado, también manifiestan que la responsabilidad solidaria si es una garantía, pero una garantía adicional para el trabajador, en palabras comunes como

una “Az bajo la manga” donde tiene pluralidad de deudores y cualquiera está en capacidad de pago, es un doble sello.

El sexto profesional entrevistado, señala que la responsabilidad si es una garantía para el trabajador pero que sin embargo, es una garantía ilusoria e irrisoria, ya que esta nace de la ilusión de que los administradores son muy bien remunerados, y esto viene del carácter familiar que las sociedades antes tuvieron, misma que han perdido con la dinámica de las sociedades modernas; lo irrisorio se debe a que si tales administradores reciben excelentes remuneraciones esta suele ser muchísimo menor a lo administrado por las compañías.

En donde existe un manifiesto desacuerdo entre los entrevistados, es en cuanto a que se viole la seguridad jurídica de los trabajadores, ya que, en ciertos casos, como cuando las compañías generan pérdida, es decir no genera utilidades, o empiezan con un proceso de liquidación por insolvencia, las compañías no tienen dinero suficiente para solventar dicho pago podría quedar en indefensión, aunque es poco probable, debido a la prelación de créditos que prioriza al trabajador.

Mientras que, por lado, el ab. Jorge Suárez señala que no existe tal vulneración ya que es una problemática subjetiva, ya que es de índole interpretativa según el criterio del juzgador, quien al final del día es quien crea el derecho.

Recapitulando, no genera vulneración derechos, ya que no ha impedido, pero sin embargo al existir dos normativas que se contradicen, dentro de la práctica es el juzgador quien toma la decisión en uso de su criterio, interpretando la ley claramente, más sin embargo en ciertos casos como el de que una compañía carezca de solvencia económica para responder por dichas obligaciones los trabajadores quedarían en indefensión y que por tanto significaría una regresión de

derechos y que por tanto los órganos encargados de controlar la justicia y/o la constitucionalidad deberían emitir criterios respecto a este conflicto normativo.

Conclusión

Para resumir, estableciendo cuáles son los principios laborales que rigen el derecho de trabajo en Ecuador, mismos que están emanados en la constitución como lo son el derecho a recibir una remuneración justa, el pago de beneficios sociales, el pago de utilidades, de ser el caso, recibir indemnizaciones, entre otros, se pueden englobar en dos particulares: Que son irrenunciables y son intangibles, es decir ningún trabajador puede renunciar a ello y tampoco puede ser obligado, así como también toda estipulación normativa en contraria se entenderá que no existe.

Entendiendo que la responsabilidad solidaria, es el vínculo que “obliga” al empleador al cumplimiento de la obligación, es decir es lo que lo lleva a cumplir el pago de obligaciones laborales que estén estipuladas en la ley, también reconociendo que es una herramienta extra, que en ciertos casos podría ser necesaria, como garantía de que el trabajador tenga más posibilidades de cobro de obligaciones exigidas.

Por último, dentro de las entrevistas realizadas a los profesionales del derecho, se logra entender que dentro de la práctica si pudiese existir vulneraciones a los derechos de los trabajadores a recibir el pago de obligaciones que por ley sus empleadores les deben, pero que, hasta el cierre de este trabajo, no ha podido comprobarse debido a que es muy poco probable que suceda, ya que en la práctica son las compañías (las personas jurídicas) quienes responden por estas obligaciones.

Y para concluir, si existe contraposición normativa entre el código de trabajo y la ley de compañías, ya que el primero ya ha establecido quienes son los

responsables de las obligaciones laborales, y dentro del sistema jurídico se ha establecido cuales son las reglas al seguir, mientras que la segunda contradice esta norma al establecer que los administradores ya no serán responsables solidariamente; ya que no se ha derogado alguna de las dos normas para que no exista tal duda, quedando en manos del juzgador; en cuanto a la vulneración de derechos la respuesta es no, ya que simplemente se modifica la pluralidad de deudores y solo sería responsable la compañía como tal, y por tanto el trabajador no quedaría imposibilitado de exigir el pago de la misma.

Recomendaciones

Con el fin de que se precautelen los derechos laborales de los trabajadores, ya que si bien es cierto actualmente no hay indicio de vulneración alguna si existe una posibilidad donde se puede llegar a dar, y para estos casos se dan las siguientes recomendaciones:

- Es necesario que el organismo competente, la corte nacional de justicia, emita resolución de carácter vinculante, donde establezca una guía sobre cual norma (código de trabajo o ley de compañías) debe primar en casos de conflictos de trabajador-empleador, referente al pago de obligaciones laborales.

- Permanecer vigilantes, como profesionales del derecho, a posibles vulneraciones que se puedan dar, donde el trabajador quede en indefensión, y a en razón de ello entablar acciones constitucionales donde se establezca si existe tal vulneración o no, en virtud que la corte constitucional es el órgano que regula el cumplimiento de los derechos establecidos en la constitución.

BIBLIOGRAFIA

- Pró, G. B. (S/f). Surgimiento evolución y consolidación del derecho del trabajo. *THEMIS*, 1.
- Antezana, P. (S/f). HISTORIA DEL DERECHO LABORAL . *FIDES ET RATIO*.
- Portela, M. y. (2021). Análisis Histórico-Jurídico de los Derechos de los Trabajadores con Discapacidad en Ecuador. *JUEES*, 42-63.
- Robabina, L. G. (1998). Historia del Derecho laboral. *Juridicas unam.mx*.
- Constitución de la república del Ecuador. (2008).
- Cabanellas, E. (2008). *Diccionario Juridico elemental* . Buenos aires : Heliasta .
- Real Academia de la Lengua Española. (6 de Diciembre de 2023). *RAE.es*. Obtenido de Diccionario de la lengua española edicion tricentenaria.: <https://dle.rae.es/mita>
- cepeda, J. J. (11 de Julio de 2022). *Historiaypresente.com*. Obtenido de Historia y presente: <https://www.historiaypresente.com/revolucion-juliana-en-ecuador-derrota-de-la-plutocracia/>
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución 2008*.
- Real Academia de la lengua Espanoña. (Diciembre de 2023). *RAE.es*. Obtenido de Diccionario panhispanico del español juridico: <https://dpej.rae.es/lema/principio-de-irrenunciabilidad>
- torres, G. C. (2008). Diccionario juridico elemental. En G. C. torres.
- Lizama, D. (2022). Una aproximación crítica a la aplicación de la regla indubio pro operario en Chile. *Revista Juridica Digital UANDES*, 61-82.
- nacional, C. (1999). *Ley de compañías* .
- Aldaz, P. (2013). Estado actual de las empresas unipersonales de responsabilidad limitada a tres años de su implementación. *Universidad Internacional del Ecuador*.
- Noboa, peña y torres. (2020). *Noboa, peña y torres abogados*. Obtenido de Legalecuador.com: <https://www.legalecuador.com/wp-content/uploads/2020/03/legalecuador-flash-legal-000756.pdf>
- Alvarez, M. j. (2023). La reforma a la Ley de Compañías, Ecuador a la vanguardia de los regímenes societarios. *Red PwC*, 1.
- Asamblea Nacional. (2023). *Registro oficial 269*. Quito.
- Congreso nacional. (2022). *Código civil ecuatoriano*.
- Oslè, R. D. (2020). ¿Qué es la solidaridad?
- Real Academia de la Lengua española. (2023). *Rae.es*. Obtenido de Diccionario de la Lengua española edicion tricentenaria: <https://dle.rae.es/obligaci%C3%B3n>
- Torres, G. C. (2008). Diccionario juridico elemental.
- Pazos, M. I. (S/f). CONTRADICCIONES NORMATIVAS Y JERARQUÍA DE NORMAS.
- Sentencia de corte provincial de Habeas data, 19331-2021-00111 (Coronel Vélez, Erazo Bustamante, Jácome Guzmán. 29 de Abril de 2012).
- Juicio laboral #505-10, Ricardo Ortega veliz contra Petroecuador y otros (Dr. Consuelo Heredia Yerovi 15 de Octubre de 2013).
- Izuriera, A. (7 de junio de 2023). *Gallegos Valarezo & Neira*. Obtenido de La disolución de una compañía mercantil : <https://gvn.com.ec/2023/06/07/la-disolucion-de-una-compania-mercantil/>
- Superintendencia de compañías. (2019). *REGLAMENTO DE DISOLUCIÓN, LIQUIDACIÓN, REACTIVACIÓN DE COMPAÑIAS*. Registro oficial 63 de 18/oct/2019.

- ENCINAR, A. S. (S/f). EL CONCEPTO JURÍDICO DE RESPONSABILIDAD EN LA TEORÍA GENERAL DEL DERECHO.
- Uceda, P. D. (2022). LA RESPONSABILIDAD POR DEUDAS DE LOS ADMINISTRADORES SOCIALES. *Universidad complutense de madrid*.
- Zorilla, D. M. (2015). Conflictos normativos. *Juridicas.unam.mx*.
- Yzaguirre, V. G. (2021). APUNTES CONCEPTUALES PARA LA IDENTIFICACIÓN DE CONFLICTOS NORMATIVOS ENTRE NORMAS*. *Juridicas.unam.mx*.
- DEÍZ, F. J. (S/f). Conflictos normativos y análisis lógico del derecho. *San sebastian*.
- Murillo., D. J. (S/f). LAS ANTINOMÍAS EN EL DERECHO, EL POR QUÉ DE SU ORIGEN Y EL CÓMO DE SUS POSIBLES SOLUCIONES.
- González, J. A. (2022). Conflicto de Normas respecto del eximente de Responsabilidad de los Accionistas por Obligaciones Laborales en la Sociedad por Acciones Simplificada: ¿Violación al principio de intangibilidad de los Derechos Laborales? *USFQ LAW REVIEW*.
- Rosales, G. y. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala Ecuador. *Universidad Técnica de machala*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*.
- MANASEVICH, R. A. (s/f). *LAS OBLIGACIONES TOMO I*.
- Freyre, M. C. (2014). SOBRE LAS OBLIGACIONES Y SU CLASIFICACIÓN. *THEMIS*.
- ENCINAR, A. S. (S/f). *EL CONCEPTO JURÍDICO DE RESPONSABILIDAD EN LA TEORÍA GENERAL DEL DERECHO*.
- Alcázar, E. (2017). Responsabilidad solidaria de los administradores: determinación del carácter “posterior” de las obligaciones sociales respecto del acaecimiento de la causa legal de disolución. *Post by post*, 126-127.
- Romero, D. A. (2020). RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL ESTADO ECUATORIANO RESPECTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES EMANADAS DENTRO DE LA CONTRATACIÓN PÚBLICA-PRIVADA. *Universidad de Cuenca*.
- Romero, P. (2021). Responsabilidad solidaria en el derecho al trabajo en Ecuador. *Sociedad & Tecnología*.

ANEXOS:

Preguntas entrevista:

· A su criterio, la eliminación de la responsabilidad solidaria de los administradores, en cuanto a las obligaciones laborales, vulneraría derechos a los trabajadores al momento de exigir el pago de alguna obligación?

· ¿Considera a la responsabilidad solidaria como una garantía para el cumplimiento de una obligación a los trabajadores?

· ¿Cree usted que al modificar la responsabilidad solidaria de los administradores se pondría en riesgo la seguridad jurídica de los trabajadores?

· ¿Qué alternativas jurídicas se podrían tomar para enmendar las posibles vulneraciones a los derechos laborales de los trabajadores, tomando en cuenta que dentro de este caso en particular la responsabilidad solidaria debe de provenir de la ley y no por acuerdo entre las partes?

· Al existir una contraposición normativa entre la reforma al artículo 260 a la ley de compañías y el artículo 36 del código de trabajo, en cuanto a la responsabilidad

solidaria, considerando que pondría en riesgo los derechos de los trabajadores.

¿Debería la corte constitucional emitir su criterio al respecto?