



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y  
SALUD CARRERA DE DERECHO**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA  
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA**

**TÍTULO:  
REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA S.A.S. Y  
LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA CON LOS TRABAJADORES, 2024**

**AUTORAS:  
ESTRELLA HUANCA CAROLINA STEFANY  
LIMONES COLORADO LUISA ESTEFANIA**

**TUTORA:  
AB. KARINA GALLEGOS NORIEGA**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**2025**

CONTRAPORTADA

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y SALUD CARRERA DE  
DERECHO**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA  
OBTENCION DE TÍTULO DE ABOGADA**

**TITULO:**

**REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA S.A.S. Y  
LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA CON LOS TRABAJADORES, 2024**

**AUTORAS:**

**ESTRELLA HUANCA CAROLINA STEFANY  
LIMONES COLORADO LUISA ESTEFANIA**

**TUTORA:**

**AB. KARINA GALLEGOS NORIEGA**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**2025**

## **APROBACIÓN DE TUTORA**

### **CERTIFICO**

Que he analizado el trabajo de integración curricular con el título "**REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA S.A.S. Y LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA CON LOS TRABAJADORES, 2024**", presentado por los estudiantes ESTRELLA HUANCA CAROLINA STEFANY y LIMONES COLORADO LUISA ESTEFANIA, portadores de las cédulas de ciudadanía N ° 0922864186 y N ° 2450144270 respectivamente, como requisito previo a optar el título de ABOGADOS, y declaro que luego de haber orientado científica y metodológicamente su desarrollo, el referido proyecto de investigación se encuentra concluido en todas sus partes cumpliendo así con el proceso de acompañamiento determinado en la normativa interna, recomendado se inicien los procesos de evaluación que corresponden.



Ab. Karina Gallegos Noriega, Mgt.

**TUTORA**

## CERTIFICACIÓN DE ANTIPLAGIO

En mi calidad de tutora del Trabajo de Integración Curricular: "**REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA S.A.S. Y LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA CON LOS TRABAJADORES, 2024**", perteneciente a ESTRELLA HUANCA CAROLINA STEFANY y LIMONES COLORADO LUISA ESTEFANIA, estudiantes de la Carrera de Derecho, CERTIFICO, que el contenido de dicho trabajo ha sido sometido a la validación en sistema anti plagio COMPILATIO, obtenido en porcentaje de similitud del 6%, cumpliendo así con los parámetros técnicos requeridos para este tipo de trabajos académicos.



  
Ab. Karina Gallegos Noriega, Mgt.  
**TUTORA**

## VALIDACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA

### CERTIFICO

Que, revisado el trabajo de Integración Curricular de Título: “**REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA S.A.S. Y LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA CON LOS TRABAJADORES, 2024**”, elaborado por los estudiantes de la Carrera de Derecho de la Universidad Estatal Península de Santa Elena: **ESTRELLA HUÁNCA CAROLINA STEFANY** y **LIMONES COLORADO LUISA ESTEFANIA**, previo a la obtención del título de Abogados.

Que, he realizado las observaciones pertinentes en los ámbitos de la gramática, ortografía y puntuación del documento, mismas que han sido acogidos proactivamente por los mencionados jóvenes, corroborando que han sido introducidos los ajustes correspondientes en el trabajo en mención.

Por lo expuesto, autorizo a los peticionarios, hacer uso de este certificado como a bien convengan.

Atentamente,



Lic. Edubis Berónica Boderó Bravo

MAGISTER EN DISEÑO Y EVALUACION DE MODELOS EDUCATIVOS

C.I. 0801579509

Registro SENESCYT 1050-15-86072781

Teléfono: 0979550730

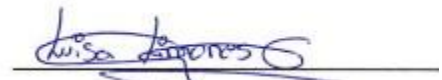
## DECLARATORIA DE AUTORÍA

Nosotras, ESTRELLA HUANCA CAROLINA STEFANY y LIMONES COLORADO LUISA ESTEFANIA, estudiantes de la Carrera de Derecho de Universidad Estatal Península de Santa Elena, habiendo cursado la asignatura de Integración Curricular II, declaramos la autoría del presente trabajo de investigación con el título "**REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA S.A.S. Y LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA CON LOS TRABAJADORES, 2024**", desarrollado en todas sus partes por las suscritas estudiantes con apego a los requerimientos de la ciencia del derecho, la metodología de la investigación y las normas que regulan los procesos de titulación de la UPSE.

Atentamente

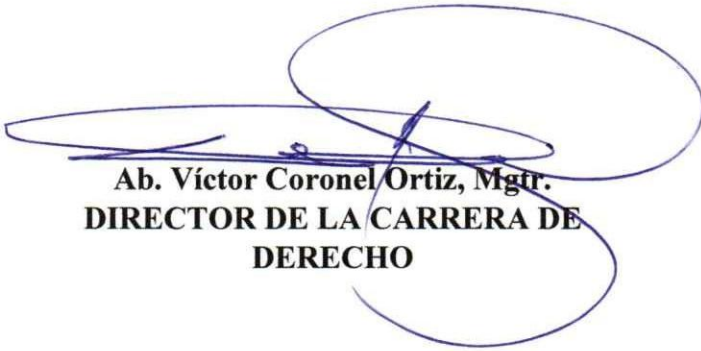


Estrella Huanca Carolina Stefany  
C.C: **0922864186**



Limones Colorado Luisa Estefanía  
C.C: **2450144270**

**APROBACIÓN DEL TRIBUNAL**



**Ab. Víctor Coronel Ortiz, Mgtr.  
DIRECTOR DE LA CARRERA DE  
DERECHO**



**Ab. Teddy Ramos Ramos, Mgtr.  
DOCENTE ESPECIALISTA**



**Ab. Karina Gallegos Noriega, Mgtr.  
DOCENTE TUTOR**



**Ab. Brenda Reyes Tomala, Mgtr.  
DOCENTE GUÍA UIC**

## **DEDICATORIA**

*Dedico este logro, ante todo, a Dios, quien ha sido mi guía constante y mi fortaleza espiritual en cada paso de este camino.*

*A mi hija Luciana, mi mayor motivación y el amor más puro que conozco. Este logro es por ti y para ti. Quiero que sepas que, con esfuerzo, disciplina y fe, todo es posible. Que esto sea un ejemplo para ti. A mi madre Rosita, mi amiga incondicional, quien ha estado siempre a mi lado con amor, comprensión y apoyo en cada momento difícil.*

*A mi padre Julio Estrella Romero, gracias por tu confianza y tu respaldo constante. Sin tu apoyo, este objetivo no habría sido posible. A mi hermano Byron, por tu compañerismo, tu apoyo inquebrantable y tu presencia firme en cada etapa de este proceso. Gracias por estar siempre.*

*Y a toda mi familia, que ha creído en mí y me ha acompañado con cariño y apoyo en este camino.*

*A todos ustedes, con amor y gratitud, les dedico este logro.*

***Estrella Huanca Carolina Stefany***

*Dedicó este proyecto de manera especial a Dios por permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación académica.*

*A mis padres Roberto Limones y Judith Colorado quienes con su paciencia, amor y esfuerzo me ayudaron siempre de la mejor manera y me inculcaron buenos valores y principios.*

*Mi compañero de vida Deivy Bazán quien me ha brindado su apoyo incondicional durante toda mi carrera universitaria.  
A mi hijo Dereck Bazán mi mayor fuente de inspiración y superación.*

*En honor a mi abuela Anita Reyes, aunque ya no estes físicamente conmigo para celebrar este logro, tu espíritu estará presente en cada página de esta tesis, gracias por tus aprendizajes y por todo el amor que me brindaste siempre.*

***Limones Colorado Luisa Estefanía***

## **AGRADECIMIENTO**

*"Expresamos nuestro más profundo y sincero agradecimiento:*

*A Dios, por ser la fuente de nuestra inspiración y fortaleza, quien ha guiado nuestros pasos y nos ha brindado la sabiduría necesaria para culminar este trabajo de investigación en el ámbito del derecho.*

*A la Universidad Estatal Península de Santa Elena, por brindarnos la oportunidad de formarnos académicamente y proporcionarnos los recursos necesarios para alcanzar este logro.*

*A nuestra tutora, abogada Karina Gallegos, por su excelente guía, orientación y dedicación en el desarrollo de esta tesis. Su experiencia y conocimientos en el campo jurídico han sido fundamentales para nosotras.*

*A nuestra docente, abogada Brenda Reyes, por su valiosa enseñanza y contribución a nuestra formación académica. Su pasión por el derecho y su compromiso con la educación han sido una gran inspiración.*

*Gracias a todos por ser parte de este logro y por contribuir a nuestro crecimiento académico y profesional en el campo del derecho."*

***Estrella Huanca Carolina Stefany y Limones Colorado Luisa Estefanía***

## ÍNDICE

PORTADA .....	1
CONTRAPORTADA .....	I
APROBACIÓN DE LA TUTORA .....	I
CERTIFICACIÓN DE ANTIPLAGIO .....	II
CERTIFICACIÓN ORTOGRÁFICA Y GRAMATICAL .....	III
DECLARATORIA DE AUTORÍA .....	IV
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL .....	V
DEDICATORIA .....	VI
AGRADECIMIENTO .....	VII
ÍNDICE.....	VIII
ÍNDICE DE TABLAS .....	XII
ÍNDICE DE ANEXOS .....	XI
RESUMEN .....	XII
ABSTRACT .....	XIII
INTRODUCCIÓN .....	14
CAPITULO I: PROBLEMA DE LA INVESTIGACION.....	16
1.1 Planteamiento del problema.....	16
1.2 Formulación del problema.....	18
1.3 Objetivos de investigación.....	18

1.3.1 Objetivo general .....	18
1.3.2 Objetivos específicos .....	19
1.4 Justificación .....	19
1.5 Variables.....	19
Variable dependiente.....	20
Variable independiente.....	20
1.6 Idea a defender / hipótesis .....	20
<b>CAPITULO II: MARCO REFERENCIAL .....</b>	<b>21</b>
2.1 Marco Teórico .....	21
2.1.1 Doctrinas de los sistemas normativos.....	21
2.1.2 Coherencia normativa.....	22
2.1.3 Antinomia jurídica.....	25
2.1.4 La responsabilidad según la teoría general del derecho .....	27
2.1.5 Reconstrucción del concepto jurídico de responsabilidad.....	28
2.1.6 El concepto ecléctico de responsabilidad.....	30
2.1.7 La naturaleza jurídica de la responsabilidad .....	31
2.1.8 Intangibilidad de los derechos laborales .....	32
2.1.9 Responsabilidad solidaria .....	33
2.1.10 Responsabilidad limitada.....	36
2.1.11 Responsabilidad solidaria en el derecho laboral .....	37
2.1.12 Régimen societario .....	39
2.1.13 Sociedad de acciones simplificadas .....	40
2.1.14 Representación legal y administración de compañías .....	43
2.1.15 Naturaleza jurídica de la representación .....	45
2.1.16 Vínculo jurídico.....	46
2.1.17 Representación legal en la normativa ecuatoriana .....	47

2.1.18 Representación legal en el código civil.....	48
2.1.19 Representación legal en el código de trabajo.....	49
2.1.20 Representación legal de la ley de compañías.....	50
2.2 MARCO LEGAL.....	51
2.2.1 Constitución de la República del Ecuador.....	51
2.2.2 Código del Trabajo.....	52
2.2.3 Ley de Compañías.....	54
2.2.4 Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación.....	55
2.2.5 Conflicto normativo en la responsabilidad solidaria.....	57
2.2.6 Principios de solución de antinomias jurídicas aplicables al caso.....	58
2.3 MARCO CONCEPTUAL.....	60
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	62
3.1 Diseño y Tipo de Investigación.....	62
3.2 Recolección de la Información.....	62
3.3 Población.....	64
3.4 Muestra.....	65
3.5 Metodología de investigación.....	65
3.5.1 Método exegético.....	66
3.5.2 Método analítico.....	66
3.5.3 Método histórico.....	66
3.5.4 Método deductivo.....	67
3.6 Técnicas instrumentos de investigación.....	67
3.6.1 Documental.....	67
3.6.2 Entrevista.....	68
3.7 Operacionalización de variables.....	69
CAPÍTULO IV.....	71

RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	71
4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	71
4.1.1 Análisis de entrevista dirigida al abogado especialista: Abg. Daniel Brito Monar, Mgtr .....	71
4.1.2 Análisis de entrevista dirigida al abogado especialista: Abg. Andrés Palacios Gómez, Mgtr .....	73
4.1.3 Análisis de entrevista dirigida al abogado especialista: Abg. Carlos Vélez, Mgtr.....	76
4.1.4 Análisis de entrevista dirigida a la jueza especializada: Abg. Sabrina Pluas.....	79
4.1.5 Análisis de entrevista dirigida a la jueza especializada: Abg. Judith Parrales, Mgtr .....	80
4.1.6 Análisis de entrevista dirigida a la jueza especializada: Abg. Fredesulinda Páez Vélez, Mgtr .....	82
4.2 Verificación de la idea a defender .....	84
CONCLUSIONES .....	86
RECOMENDACIONES .....	87
BIBLIOGRAFÍA .....	87

## ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 POBLACIÓN</i>	64
<i>Tabla 2 MUESTRA</i>	65
<i>Tabla 3 Operacionalización</i>	70

## ÍNDICE DE ANEXOS

<i>Ilustración 1 Entrevista al ab. Daniel Brito</i>	93
<i>Ilustración 2 Entrevista al ab. Andrés Palacios</i>	93
<i>Ilustración 3 Entrevista al ab. Carlos Vélez</i>	94
<i>Ilustración 4 Entrevista a la Jueza Sabrina Plúas, Mgtr</i>	94
<i>Ilustración 5 Entrevista a la Jueza Fredesulinda Páez Vélez, Mgtr</i>	95
<i>Ilustración 6 Entrevista a la Jueza Judith Parrales, Mgtr</i>	95

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA FACULTAD DE  
CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD CARRERA DE DERECHO**

**REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA S.A.S. Y  
LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA CON LOS TRABAJADORES**

**Autores: Estrella Carolina  
Limonés Luisa  
Tutora: Ab. Karina Gallegos Noriega**

**RESUMEN**

La presente investigación aborda el conflicto normativo existente entre la Ley de Compañías y el Código del Trabajo del Ecuador, en relación con la responsabilidad solidaria de los representantes legales de las Sociedades por Acciones Simplificadas (S.A.S.). A partir de la reforma de 2023 a la Ley de Compañías, se introduce una exoneración de responsabilidad a los administradores, lo cual entra en contradicción con los principios protectores del régimen laboral. Esta situación plantea una antinomia jurídica que afecta la seguridad jurídica y la garantía efectiva de los derechos de los trabajadores. El estudio combina un enfoque teórico y empírico. En lo teórico, se analizan las doctrinas de coherencia normativa, antinomias jurídicas, y responsabilidad en el marco del derecho laboral y societario. En el plano empírico, se recogen y examinan las opiniones de abogados especializados y juezas en ejercicio, quienes advierten sobre la utilización de la figura societaria como medio para eludir obligaciones laborales, así como la falta de armonización entre normas de igual jerarquía. La mayoría coincide en la urgencia de una reforma legal que integre ambos cuerpos normativos. Los resultados de la investigación verifican la hipótesis planteada: la exoneración de responsabilidad solidaria de los representantes legales en las S.A.S. vulnera los derechos laborales. La solución propuesta implica una intervención legislativa que subsane el conflicto normativo, restablezca el equilibrio entre libertad empresarial y justicia social, y garantice la operatividad del principio pro operario. Se concluye que la representación legal no puede estar exenta de responsabilidad cuando está en juego la dignidad del trabajo y la estabilidad de los trabajadores en el Ecuador.

**Palabras clave:** S.A.S., responsabilidad, antinomia, laboral, legal.

## ABSTRACT

This research addresses the normative conflict between the Ecuadorian Companies Law and the Labor Code, specifically regarding the joint liability of legal representatives of Simplified Stock Companies (S.A.S.). Following the 2023 reform of the Companies Law, administrators were granted exemption from joint liability, contradicting the protective principles of labor law. This contradiction constitutes a legal antinomy that undermines legal certainty and the effective protection of workers' rights. The study employs both theoretical and empirical approaches. On the theoretical side, it analyzes doctrines of normative coherence, legal antinomies, and liability under labor and corporate law. Empirically, it compiles and examines insights from legal professionals and labor judges, who highlight the misuse of the S.A.S. framework to circumvent labor obligations and emphasize the lack of harmonization between equally ranked legal norms. Most of them agree on the urgent need for legal reform to unify both legal bodies. The research findings confirm the hypothesis: the exemption of legal representatives of S.A.S. from joint liability violates labor rights. The proposed solution involves legislative reform to resolve the normative conflict, restore the balance between business freedom and social justice, and reinforce the application of the pro-worker principle. It concludes that legal representatives cannot be exempt from liability when workers' dignity and stability are at stake in Ecuador.

**Key words:** S.A.S., liability, Labor, antinomy, legal

## INTRODUCCIÓN

La transformación del ordenamiento jurídico societario ecuatoriano introdujo figuras empresariales innovadoras que, si bien buscaron dinamizar el emprendimiento, generaron tensiones normativas de considerable magnitud. La Sociedad por Acciones Simplificada (S.A.S.), instituida mediante la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación, representó un paradigma empresarial caracterizado por la flexibilidad operativa y la simplificación procedimental. La presente investigación identificó una antinomia jurídica que trascendió la mera discrepancia normativa, configurándose como un conflicto de principios que comprometió la seguridad jurídica de los trabajadores ecuatorianos. La reforma de 2023 a la Ley de Compañías introdujo modificaciones sustanciales al régimen de responsabilidad de los administradores societarios, estableciendo la exoneración de responsabilidad solidaria salvo en casos excepcionales, contrastando marcadamente con los principios tutelares del Código del Trabajo.

El Código del Trabajo ecuatoriano, mediante sus artículos 36 y 41, consagró el principio de responsabilidad solidaria como mecanismo compensatorio de la asimetría estructural inherente a las relaciones laborales. Esta disposición respondió a una tradición jurídica protectora que reconoció la vulnerabilidad del trabajador frente al capital, estableciendo garantías efectivas para el cumplimiento de las obligaciones patronales. La tesis sostuvo que esta responsabilidad solidaria constituyó un elemento esencial del sistema de tutela laboral, cuya modificación o limitación debió ser objeto de escrutinio constitucional estricto. El análisis normativo reveló que la protección del trabajador no pudo subordinarse a consideraciones puramente mercantiles, requiriéndose un equilibrio que preservara tanto la libertad empresarial como los derechos fundamentales laborales.

La investigación se propuso analizar exhaustivamente el conflicto normativo existente entre el régimen societario de la S.A.S. y las disposiciones laborales sobre responsabilidad solidaria, empleando una metodología cualitativa que combinó el análisis dogmático-jurídico con entrevistas semiestructuradas a expertos en derecho laboral y societario. El trabajo partió de la hipótesis de que la limitación de responsabilidad solidaria de los administradores de S.A.S. constituyó una antinomia jurídica respecto al ordenamiento laboral, generando un escenario de inseguridad jurídica que pudo facilitar la impunidad

empresarial y debilitar sustancialmente la protección de los derechos laborales. La verificación empírica del estudio se sustentó en entrevistas realizadas a especialistas y magistradas con competencia laboral, quienes evidenciaron la existencia de enfoques divergentes y la ausencia de criterios interpretativos unificados.

La investigación demostró que esta situación jurídica ambigua no solo afectó la coherencia del sistema normativo, sino que también comprometió principios constitucionales fundamentales como la dignidad del trabajo y la igualdad material. El estudio evidenció que la falta de armonización legislativa generó incertidumbre en la aplicación del derecho, comprometiendo la funcionalidad del sistema jurídico en su conjunto. La tesis concluyó que la resolución de esta antinomia requirió no solo técnicas interpretativas, sino también una reconsideración integral de los principios fundamentales que orientaron la relación entre derecho mercantil y derecho laboral. La investigación reafirmó que el derecho laboral, como rama especializada del derecho social, mantuvo su autonomía científica y no pudo subordinarse a principios mercantiles cuando estuvieron en juego derechos básicos de las personas trabajadoras.

## **CAPÍTULO I:**

### **PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1 Planteamiento del problema**

En un entorno donde los trabajadores pueden estar en desventaja frente a sus empleadores, la legislación laboral ecuatoriana establece mecanismos para garantizar condiciones justas y acceso a la justicia para los trabajadores sin comprometer la influencia de los empleadores. Uno de estos mecanismos básicos es la responsabilidad compartida de los compañeros para cumplir con sus obligaciones laborales. Ahora se aplica a muchos tipos diferentes de derecho, incluido el derecho laboral, donde las personas encuentran nuevas formas de trabajar y organizarse. En el ámbito laboral, las sociedades civiles o comerciales son cada vez más complejas, lo que da lugar a una gran cantidad de acuerdos diferentes.

Mientras aumentan los equipos que trabajan en conjunto de otros, la forma en la que se aplica las reglas, es cambiante, promoviendo así la creación de reglas que dejen claro los derechos y las obligaciones de las personas ya sean naturales o jurídicas dentro de los grupos de los cuales abarcan. Si hablamos de estos aspectos dentro de la normativa laboral, no solo se crean nuevos tipos de grupos, sino que se contrae y evoluciona las tareas y obligaciones de todos los integrantes. Dando así paso para poder abarcar los distintos cambios dentro de la normativa ecuatoriana específicamente en el ámbito laboral.

Por un lado, el Código del Trabajo estipula que los empleadores y sus representantes tienen responsabilidades iguales y amplias en las relaciones laborales con los trabajadores. Entre otras cosas, la norma define y define claramente las responsabilidades generales y específicas asignadas a los representantes legales y otras personas dentro de la organización que realizan tareas administrativas. Entonces, parte de las nuevas reglas de la empresa establece que los líderes de la empresa no pueden asumir toda la responsabilidad por los problemas que surjan, pero esto podría generar confusión o problemas con otras reglas comerciales.

La reforma del 2023 a la Ley de Compañías, reduce de gran manera la responsabilidad existente de los representantes legales en asuntos corporativos. Al introducir al marco legal esta reforma, se garantiza al representante de una empresa que no sea responsable ni colectiva ni individualmente de cualquier asunto de la empresa ya sea económico o meramente de obligaciones.

En primer lugar, el artículo 41 del Código de Trabajo establece “Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadores interesados en la misma empresa, como conductores, socios o copartícipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador” (Código de Trabajo, Ecuador, 2023). Por lo que, la importancia de la Solidaridad Patronal como una institución jurídica dentro del marco del Derecho Laboral, resaltando su papel crucial en la determinación de las responsabilidades que emergen en la relación laboral entre empleadores y trabajadores.

Sin embargo, esta disposición se encuentra en contradicción con un artículo 260 cuarto inciso de la Ley de Compañías, que se refiere a la limitación de responsabilidad solidaria de los representantes legales mismo que dispone:

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 surge el perjuicio. (Ley de Compañías, 2023)

Aplicada esta excepción a una sociedad societaria como lo es la S.A.S. se genera una discrepancia entre ambas normativas planteando un conflicto, a razón que la norma laboral busca proteger al trabajador mediante la responsabilidad solidaria de los dueños de las instituciones según lo determina el Código de Trabajo, cuando los administradores están exentos de responsabilidad.

Para darle continuidad y desarrollo a nuestra fundamentación, podemos evidenciar que existe una antinomia normativa al momento de interconectar al artículo 41 del CT y al artículo 255 de la Ley de compañías. Dentro del art. 41 del CT se establece específicamente la responsabilidad solidaria que existe entre dos o más empleadores de una entidad con sus trabajadores, sin embargo, pese a que la disposición busca beneficiar según los principios normativos, al trabajador, tenemos una clara desventaja al momento de compararlo con el art. 255 de la Ley de Compañías.

Resultado de lo anterior podemos decir que, el artículo 255 de la Ley de Compañías establece:

Los administradores tendrán la responsabilidad derivada de las obligaciones que la ley y el contrato social les impongan como tales y las contempladas en la ley para los mandatarios; igualmente, la tendrán por la contravención a los acuerdos legítimos de las juntas generales. (Ley de Compañías, 2023)

Sin embargo, este artículo también menciona que "es nula toda estipulación que tienda a absolver a los administradores de sus responsabilidades o a limitarlas", lo que implica que los administradores no pueden eludir su responsabilidad en el ejercicio de sus funciones.

El conflicto radica en que, mientras el Código de Trabajo busca garantizar la protección de los derechos de los trabajadores a través de la responsabilidad solidaria de los empleadores, la Ley de Compañías, a través de su marco normativo, puede permitir que los administradores se eximan de ciertas responsabilidades, lo que podría dejar a los trabajadores en una posición vulnerable. Esta discrepancia normativa puede resultar en una falta de protección efectiva para los trabajadores, quienes dependen de la responsabilidad de los administradores para el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Por ende, resulta imprescindible llevar a cabo el presente trabajo de tesis y profundizar en las codificaciones que forman parte del ordenamiento jurídico ecuatoriano en materia laboral.

Dentro de la presente tesis se investigará y desglosará el conflicto que existe entre normativas, generando una antinomia, a partir de la relación entre dos códigos que no tienen superior jerarquía el uno del otro, queda en evidencia que todo yace a partir de la responsabilidad solidaria que se debería asumir como representante legal de una empresa y hacerse cargo de todas las obligaciones dentro del campo laboral. Existe una clara contradicción que es generada debido a su interpretación y como se debería y en que momento abordarse las distintas situaciones de un representante legal, también así en cómo debería aplicarse la responsabilidad dentro de un proceso judicial, nacen preguntas y dudas respecto a que código debería primar, y si la normativa está correcta o se necesitaría una reforma, en el desarrollo de la tesis, se buscará la solución y se hará una comparación de este conflicto frente a la figura jurídica de la que se habla.

## **1.2 Formulación del problema.**

¿De qué manera la exoneración de la responsabilidad solidaria del representante legal de una sociedad por acciones simplificada vulnera los derechos de los trabajadores?

## **1.3 Objetivos de investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Analizar la figura de exoneración de la responsabilidad solidaria de la responsabilidad legal de la Sociedad de Acciones Simplificadas, mediante el empleo hermético jurídica y la dogmática jurídica como medio de comprensión de la razón de ser la normal, con la finalidad de dilucidar si existe vulneración o no los derechos de los trabajadores.

### 1.3.2 Objetivos específicos

- Definir la responsabilidad solidaria del empleador en el derecho laboral y su aplicación en la institución Sociedad de Acciones Simplificadas
- Comparar y contrastar la normativa del Código de trabajo y Ley de Compañías respecto de la responsabilidad solidaria de los empleadores
- Identificar los derechos y si existe vulneración a los trabajadores

## 1.4 Justificación

Desde la implementación de la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación, cuyo objetivo es el fomentar el emprendimiento mediante la creación y reconocimientos de nuevas sociedades para fomentar el desarrollo económico, se introduce un nuevo tipo de sociedad bajo la nominación de Sociedad por Acciones Simplificadas (SAS), y en con este nuevo tipo de sociedad se aborda la responsabilidad limitada como un seguro para los accionistas al responder respecto a las obligaciones contraídas por la sociedad hasta el monto de sus aportaciones creando una división entre los accionistas y los administradores de la sociedad frente a la vulneración de los derechos de sus trabajadores.

Al existir situaciones en los que estos representantes legales, se encuentran exentos de esta responsabilidad, al referirnos a sociedad como la Sociedades de Acciones Simplificadas que exenta de esta responsabilidad solidaria a los accionistas, quienes normalmente son garantista, se crea esta antinomia en la legislación que debe ser analizada y resuelta.

Por lo antes expuesto, se entiende que la importancia del presente informe de investigación se debe a su relevancia al determinar si la existencia de contradicción entre la Ley de Compañías y el Código de Trabajo vigente respecto a la responsabilidad de los representantes legales frente a sus trabajadores vulnera los derechos.

Además de resultar de principal interés a los trabajadores vinculadas a estas sociedades, que según Registro Oficial de la Superintendencia de Compañías (2024) ya suman un total de 61533 instituciones creadas bajo la modalidad de SAS representando el 29,32% de las sociedades creada hasta la actualidad, todas estas instituciones son los principales beneficiados de la investigación para prevenir y salvaguardar sus derechos laborales; de igual forma para los estudiosos de Ciencias Jurídicas (como estudiantes, docentes, juristas) al abordar una problemática de interés normativo como lo es una antinomia.

## 1.5 Variables.

### **Variable dependiente**

- Representación legal de los empleadores

### **Variable independiente**

- Responsabilidad Solidaria con los trabajadores del SAS

### **1.6 Idea a defender / hipótesis.**

La disposición de la Ley de Compañías respecto a la responsabilidad solidaria de los empleadores de la sociedad de acciones simplificadas (SAS) y la excepción de responsabilidad de sus administradores, es contrario a las disposiciones del código del trabajo, respecto a la responsabilidad solidaria de los empleadores con el trabajador a razón que presenta limitaciones a sus responsabilidades.

## CAPÍTULO II:

### MARCO REFERENCIAL

#### 2.1 Marco Teórico

##### 2.1.1 Doctrinas de los sistemas normativos

El ordenamiento jurídico es un concepto fundamental en el estudio del derecho, ya que establece el marco dentro del cual se desarrollan las relaciones sociales, políticas y económicas. Este conjunto de normas y principios no solo regula la conducta de los individuos y las instituciones, sino que también garantiza la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos. En este sentido, es crucial entender que el ordenamiento jurídico no se limita a las leyes escritas, sino que también abarca principios y valores que son inherentes a la naturaleza de las instituciones y a la convivencia social.

La comprensión del ordenamiento jurídico implica reconocer que su validez no puede medirse únicamente a través de las disposiciones legales. Esta perspectiva nos lleva a considerar la importancia de los principios que subyacen a las normas y que guían su interpretación y aplicación. Así, el ordenamiento jurídico se convierte en un sistema dinámico que refleja la realidad social y las necesidades de la comunidad.

Es importante conocer nuestra normativa, ya que comprender aquello significa que se tiene conocimiento de la validez y que esto no se mide simplemente por disposiciones legales, sino más bien considerar la importancia de los principios que yacen de otras normas y que sirven como base para aplicarlas, convirtiendo a la doctrina ecuatoriana como un sistema que refleja la necesidad y la realidad normativa.

Según el diccionario de la real academia española, el ordenamiento jurídico se define como:

Conjunto de reglas escritas, principios y valores que regulan la organización del poder, las relaciones con los ciudadanos y las garantías de los derechos y las relaciones entre estos, así como ordenan las políticas públicas en beneficio del interés general.

Utilizar únicamente lo establecido en las leyes para medir la validez de los actos o disposiciones administrativas «equivale a incurrir en un positivismo superado y olvidar que lo jurídico no se encierra y circunscribe en las disposiciones escritas, sino que se extiende a los principios y a la normatividad inmanente en la naturaleza de las instituciones. (Real Academia Española, 2023)

Al respecto, el profesor Gregorio Peces Barba, en su obra *El curso de teoría del derecho*, afirma que:

Como ya hemos señalado, el derecho es, en definitiva, una técnica de organización de las conductas humanas que pretende conseguir sus objetivos a través del establecimiento de determinados modelos o patrones de conducta, expresados a través de normas. Pero esas normas, las normas

jurídicas, no existen aisladas e independientes. Al contrario, se agrupan en lo que denominamos ordenamiento jurídico. (Peces Barba & de Asís Roig, 200)

Dentro de la perspectiva del positivismo jurídico, se identifican al menos dos enfoques distintos sobre el concepto de norma jurídica, vinculados a las tradiciones del Derecho Continental y del Derecho Anglosajón. Estas tradiciones están representadas por Hans Kelsen y H.L.A. Hart, respectivamente, quienes partieron de la definición de norma jurídica como mandatos respaldados por una amenaza de sanción, según la propuesta del jurista inglés John Austin del siglo XIX. Ambos autores, sin embargo, adaptaron y desarrollaron sus planteamientos considerando las limitaciones y críticas hacia el modelo original.

Hans Kelsen, (1982). en la segunda versión de *La teoría pura del derecho*, la definición de la norma es la misma que la de un comportamiento que se permite o se ordena, en particular, la autorización de un comportamiento (pág.23). Además, indica que los estatutos de derecho son mandamientos, permisos o autorizaciones establecidas que recomendaciones en relación a las acciones de personas determinadas (pág., 73). Estas reglas pueden establecer requerimientos, ejecutar acciones o admitir la creación de nuevas reglas a través de métodos legales importantes. También, Kelsen indica la importancia de la legislación, asociada a las reglas y la coerción, componentes que aseguran la operatividad de las legislaciones.

Por otro lado, HLA Hart, (1961), rechaza la hipótesis de Kelsen, debido a que ciertas reglas, como aquellas que otorgan poder judicial, no son capaces de ser entendidas como cuentos por causa de una intimidación. Hart distingue entre reglas primarias, que imponen obligaciones, y reglas secundarias, que regulan las primarias, permitiendo su creación, modificación y eliminación (págs. 101, 107). Para Hart, el derecho es un sistema complejo compuesto por diferentes tipos de reglas, lo que lo aleja de una concepción reduccionista.

### 2.1.2 Coherencia normativa

La palabra coherencia se utiliza en diversas ocasiones en el día a día, esto ha generado que se vuelva en una palabra ambigua, en el sentido de que puede tener distintos significados o utilizarse de distintas maneras (González García, 2010, p.1125). Esta ambigüedad hace más complicada su definición y da una naturaleza fluida y poco precisa a la palabra a causa de las varias maneras de entenderla y utilizarla. Esta inexactitud de la uniformidad también se ha exhibido en la utilización que tiene en el ámbito legal, esto requiere de un procedimiento de exactitud para precisar su utilización, particularmente en relación a los estatutos legales.

El jurista italiano Norberto Bobbio (2007), expresa:

Entendemos por sistema una totalidad ordenada, o sea un conjunto de entes, entre los cuales existe cierto orden. Para poder hablar de orden es necesario que los entes constitutivos no estén tan solo en relación con el todo, sino que estén también en relación de coherencia entre sí. (pág. 180)

Por su parte, Ramón Soriano, (1993) catedrático de Filosofía del Derecho y Filosofía Política en la Universidad Pablo de Olavide en Sevilla, España, opina:

La palabra sistema indica que no se trata de una agrupación de normas, meramente yuxtapuestas, sino más relacionadas de un modo coherente que constituye una unidad. El propio término ordenamiento subraya esta idea de organización, sin la que no cabría hablar de la existencia de un sistema de normas y consecuentemente tampoco de ordenamiento jurídico propiamente dicho. (pág. 128)

En este contexto, como se muestra en las dos primeras citas, la coherencia se considera generalmente como una característica racional y lógica reconocida de la teoría jurídica y se convierte en un pilar importante en la construcción conceptual de los sistemas jurídicos.

Para Kelsen (1982), entender el derecho como un sistema normativo implica considerarlo como un conjunto de normas interrelacionadas que regulan la conducta humana. Esto conlleva abordar varias cuestiones, entre las cuales destacan: “¿Qué fundamenta la unidad dentro de la diversidad de normas que constituyen un ordenamiento jurídico? y ¿Cuál es el criterio de validez para estas normas?” (pág. 201). A fin de responder a estas interrogantes, Kelsen elaboró los conceptos de unidad, validez y coherencia, todos ellos vinculados al concepto de normas fundamentales y a la estructura multinivel del sistema jurídico.

Desde la perspectiva de Hans Kelsen, la coherencia normativa se puede entender como una condición ideal en la que no existen conflictos entre las diversas disposiciones del ordenamiento jurídico. Esta coherencia puede lograrse mediante dos métodos. El primero se refiere a la inexistencia de contradicciones entre normas del mismo nivel, interpretándose como el principio de no contradicción. El segundo método se relaciona con el seguimiento adecuado de procesos normativos establecidos, donde una norma debe alinearse con lo dispuesto por otra norma superior, implicando así una coherencia en términos de compatibilidad o conformidad.

Con base en lo anterior, al analizar la consistencia desde la perspectiva de H.L.A. Hart, tiene algunas similitudes con el enfoque propuesto previamente por Kelsen. De hecho, las normas básicas de la teoría de Kelsen encuentran su contraparte en las reglas de reconocimiento de Hart, que también forman la base y el fundamento lógico del sistema jurídico.

Esta regla establece el criterio de validez y unidad de otras reglas dentro del sistema, que también está concebido en un orden jerárquico, aunque Hart no discute este aspecto en detalle en su teoría.

Aunque Hart nunca lo etiqueta de manera explícita como una característica de los sistemas legales, obviamente lo asocia con la discordia normativa, en parte debido al carácter no escrito de la ley anglosajona.

Como señala Kelsen, la coherencia en el sentido de consistencia es plausible en su teoría. Hart argumenta que, para que las reglas básicas de un sistema legal tengan eficacia práctica y efecto legal, deben cumplir con los requisitos procedimentales impuestos por las reglas secundarias de reconocimiento. Esto añade una consideración para la coherencia, la de usar especificaciones consistentes en todo un sistema.

Por lo tanto, para Kelsen y Hart, cualquier norma que forme parte de un sistema jurídico debe ajustarse a los principios rectores establecidos por las normas superiores y en última instancia a las normas que cierran el sistema, existan o no las normas subyacentes. La norma en este caso es la regla de Kelsen o el reconocimiento de la regla en el caso de Hart. Esta visión, conocida como genealogía, supone que la validez de las normas jurídicas depende de su relación jerárquica con normas superiores dentro del sistema.

La existencia de principios en un sistema jurídico requiere que los principios se identifiquen de acuerdo con criterios de validez basados en su contenido y fuerza argumental, en lugar de depender únicamente del cumplimiento de estándares o procedimientos más altos establecidos por pruebas de origen o pedigrí. En este contexto, Dworkin sugiere que para determinar si las normas y principios pertenecen a un sistema jurídico se deben considerar dos aspectos básicos:

1. Mantener relaciones con organizaciones acreditadas dentro de la comunidad.
2. En línea con la ética política que sustenta el sistema antes mencionado.

La moral política es un estándar de evaluación para determinar normas y principios. Su contenido es la implementación de valores como la igualdad, la honestidad, la justicia y el debido proceso determinados sobre la base del consenso social. En general, este consenso se refleja en la Constitución.

Cuando la ética política se consolida en una sociedad, se transforma en el criterio que todo el sistema legal debe adherir. En este contexto, el Estado está legitimado para demandar que los ciudadanos actúen conforme a estos principios. Esto garantiza una alineación entre las leyes y los valores fundamentales de la comunidad.

### 2.1.3 Antinomia jurídica

El derecho tiene como propósito esencial asegurar el cumplimiento y respeto de los derechos de todas las personas, con el objetivo de fomentar una sociedad fundamentada en los principios de justicia y seguridad. Para lograr esto, el derecho establece normas claras y precisas que sirven como guía para los individuos, permitiéndoles conocer lo que se espera de ellos y cuáles son los límites de sus acciones. De esta manera, no solo regula las conductas de los ciudadanos, sino que también proporciona los cimientos para el funcionamiento adecuado de las instituciones y los mecanismos legales.

El propósito de esas regulaciones es, al proteger los derechos individuales y colectivos y mantener la armonía en la sociedad, lograr la justicia. La ley y el orden son vitales para una convivencia pacífica y facilitan el establecimiento de un sistema legal que proteja a todos y organice los procedimientos para la resolución justa de disputas. Así, se protege el bienestar general y se fortalece el ambiente social de paz y transparencia.

En el ámbito del derecho, el propósito principal de la coerción es hacer cumplir la ley, para asegurar que se logre un orden social equilibrado y estable. Este objetivo implica que las personas deben observar sus deberes y responsabilidades y abstenerse de hacer lo que la ley ha proscrito. La ley puede concebirse como un mecanismo para regular el comportamiento humano y controlar la conducta humana, con el fin de cumplir el objetivo de adherirse a las normas, creadas para el mejoramiento de la sociedad en su conjunto.

En este sentido, la aplicación de la ley se considera una herramienta clave para mejorar el cumplimiento de las disposiciones legales, protegiendo al mismo tiempo los derechos de todos y garantizando el cumplimiento de las responsabilidades de todos para lograr una convivencia ordenada y pacífica.

Las discrepancias normativas, presentes a lo largo de milenios, han sido objeto de estudio profundo por juristas y teóricos del derecho. Este fenómeno se presenta cuando coexisten normas que se oponen entre sí o generan contradicciones, ya sea en su contenido o en la manera en que restringen su aplicación. Tal contradicción, conocida como antinomia, puede originarse por múltiples causas. Estos incluyen cambios sociales que crean nuevas realidades y situaciones no previstas por las disposiciones legales existentes; desarrollos en la legislación que a veces introducen reglas que no están integradas armoniosamente con el sistema legal existente; interpretaciones legales contradictorias que resultan en diferentes estándares para comprender o aplicar reglas específicas;

Este tipo de conflicto plantea serios problemas para la ley porque complica la correcta

implementación de la ley y puede crear problemas para las entidades legales responsables de interpretar y aplicar las reglas, así como para los ciudadanos que necesitan un marco claro y comprensible. Ven la incertidumbre. Normas coherentes rigen su comportamiento y garantizan la protección efectiva de sus derechos. Por tanto, resolver estas contradicciones se convierte en una tarea clave para garantizar la seguridad jurídica y mantener la confianza en el sistema jurídico.

La antinomia para el Dr. José García Murillo:

Es la disciplina que se dedica a investigar y estudiar las incompatibilidades normativas, con el objetivo de encontrar soluciones que resuelvan los conflictos existentes y aseguren la coherencia dentro del ordenamiento jurídico. En consecuencia, los estudios en este ámbito se enfocan en identificar las antinomias presentes en las normativas, así como en analizar las causas que las originan. (García Murillo., 2007)

Justiniano, a través de su obra conocida como el Digesto, tenía como objetivo establecer un sistema legal que fuese armonioso y coherente, en el que todas las normas se complementaran mutuamente y no generaran conflictos entre sí.

En este contexto, se hizo un énfasis particular en la necesidad de evitar cualquier tipo de antinomia, lo que implica la eliminación de contradicciones o incompatibilidades entre las normas jurídicas. Esta preocupación por mantener la coherencia normativa y prevenir antinomias ha sido una constante a lo largo de la evolución del derecho. Históricamente, los sistemas jurídicos han desarrollado diversos métodos y principios para abordar las contradicciones normativas que puedan surgir. Entre estos métodos se encuentran la jerarquía normativa, que establece un orden de prevalencia entre las normas; la interpretación sistemática, que busca entender las normas dentro del contexto del ordenamiento jurídico en su conjunto; la aplicación de principios generales, que permiten guiar la resolución de casos concretos; y la resolución de conflictos normativos a través de tribunales y jurisprudencia, que aportan claridad y estabilidad al sistema legal. De esta manera, se busca asegurar que el derecho opere de manera efectiva y coherente, garantizando así la justicia y el orden social.

Hans Kelsen en su Teoría Pura del Derecho enfatizó la importancia de garantizar la consistencia y coherencia en un sistema jurídico. Desde su perspectiva, las normas deben ser autónomas y no deben contradecirse entre sí, ya que la mencionada coherencia es la base para el buen funcionamiento del sistema jurídico. Con este fin, Kelsen desarrolló un modelo basado en una jerarquía de normas, según la cual las normas de nivel inferior obtienen fuerza de las normas de nivel superior. En la cima de esta estructura se encuentran las normas básicas, que son el pilar central de todo el sistema jurídico y la principal fuente de legitimidad.

En una organización tan jerárquica, las normas inferiores deben respetar y adaptarse a las normas de nivel superior. La especificación de reglas de nivel superior garantiza que cada regla tenga un lugar determinado en el sistema y que todas funcionen juntas en armonía. Esta estructura jerárquica no sólo promueve la estabilidad y eficiencia del sistema legal sino que también evita el surgimiento de conflictos o contradicciones normativas que podrían debilitar el sistema legal. Por tanto, la "teoría jurídica pura" pretende crear un marco normativo lógico, ordenado y coherente que asegure que el derecho desempeñe un papel eficaz y coherente en la regulación de la vida pública.

#### 2.1.4 La responsabilidad según la teoría general del derecho

El concepto de responsabilidad jurídica enfrenta importantes dificultades debido a su vaguedad y ambigüedad, lo que complica tanto su definición como su aplicación uniforme. Esta complejidad se origina en las diversas manifestaciones del término, junto con la coexistencia de diferentes formas de responsabilidad que, aunque interrelacionadas, poseen características y fundamentos marcadamente distintos, como es el caso de la responsabilidad penal y la responsabilidad objetiva. La primera representa una expresión más concreta y presenta limitaciones evidentes; sin embargo, también está sujeta a contradicciones. Las críticas hacia esta institución y al concepto de culpa han llevado a una reevaluación que, si bien ha adaptado este marco a nuevas tendencias, ha difuminado ciertos rasgos tradicionales. A pesar de estas modificaciones, la responsabilidad penal continúa siendo el ejemplo más destacado de una categoría con límites relativamente definidos.

Por otro lado, la responsabilidad objetiva, que teóricamente debería caracterizarse por su precisión conceptual, enfrenta problemas asociados a su vinculación con elementos criminales. En la práctica, la incorporación de conceptos como culpa en aspectos como observación, aprendizaje y elección dificulta la formulación de esta forma de responsabilidad como una categoría totalmente autocontenida y autónoma, desvinculada de referencias subjetivas. Esta mezcla de elementos impide que la responsabilidad objetiva alcance plenamente su naturaleza pura, generando incertidumbres respecto a su definición.

Entre estos dos extremos se encuentra un término medio que resulta altamente relevante para la responsabilidad civil. Esta categoría exhibe un carácter híbrido al combinar características de otras formas de responsabilidad; esto añade una complejidad adicional que complica el establecimiento de límites claros y una terminología precisa.

La ambigüedad conceptual se pone en evidencia en los intentos por clasificar las responsabilidades en distintas categorías. A pesar del esfuerzo por definir criterios específicos para cada tipo, la formulación de estas categorías no ha sido siempre coherente. En particular, la responsabilidad civil objetiva ilustra este problema ya que su constitución está íntimamente ligada a factores subjetivos,

lo cual contradice su supuesta naturaleza objetiva. Esto demuestra que las diferencias teóricas no siempre se traducen en desacuerdos prácticos evidentes.

La reconstrucción del concepto de responsabilidad jurídica se enfrenta así al reto de eliminar dicha ambigüedad e indefinición. Superar estas dificultades exige una reflexión teórica minuciosa capaz de distinguir con claridad cada manifestación específica de responsabilidad e identificar sus fundamentos, propósitos y aplicaciones. Este proceso requiere no solo mayor claridad conceptual sino también acciones más efectivas dentro los diversos contextos legales donde se aplica este principio.

### 2.1.5 Reconstrucción del concepto jurídico de responsabilidad

El trabajo reconstructivo con el concepto de responsabilidad legal ha causado una profunda división en la jurisprudencia respecto de la cuestión de cómo acceden al derecho los diferentes tipos de responsabilidad legal. Dicho trabajo se divide en dos paradigmas principales: uno que propone un modelo único que subsume todos los modos de responsabilidad y el otro, como modelos desagregados, que los trata como conceptos separados.

Las ideas clave que han surgido en un intento de desarrollar un modelo unificado de responsabilidad son la de la responsabilidad como una respuesta del sistema legal (la responsabilidad por daño, o "tort liability") (inventada por Hans Kelsen) y la de "responsabilidad" como la respuesta derivada de una "relación" con una demanda o norma.

En esta concepción, la responsabilidad se interpreta a través de este aparato de imposición de sanciones por la infracción de una norma, es decir, la violación de la ley que conduce a una censura legal. El castigo, ya sea de naturaleza criminal o civil, es el dispositivo por el cual la ley expresa su condena a la conducta que desaprueba. La responsabilidad debe, por supuesto, considerar no solo el mal comportamiento, sino también la conexión entre el incumplimiento de expectativas y la administración del castigo al responsable.

Kelsen describe la responsabilidad como la conexión entre la entidad sancionada y el comportamiento por el cual fue sancionada. Esta definición es fundamentalmente incompatible con el significado de las obligaciones: las obligaciones, incluso si en parte están fundamentadas en deberes legales, son superadas por las violaciones de las mismas obligaciones a las que el sujeto se relaciona, y se impone la responsabilidad al sujeto para hacerlo responsable de las consecuencias de dichas violaciones.

Esto parece también permitirnos distinguir responsabilidades con respecto a tres amplios tipos de

distinciones entre categorías de deber:

(i) entre los titulares de derechos y los responsables, (ii) entre tipos de entidades responsables, y (iii) entre tipos de conexiones entre acción y su resultado. El análisis de Kelsen revela varias dificultades. En el caso de la responsabilidad directa, el responsable y el responsable son la misma persona, como suele ocurrir en el derecho penal. Por el contrario, los sujetos de la responsabilidad indirecta son diferentes. Esto puede generar tensiones cuando se imponen sanciones a quienes no tienen control directo sobre la infracción. En cuanto a la distinción entre responsabilidad individual y colectiva, Kelsen muestra cómo en algunos casos un grupo puede ser considerado responsable de las acciones de uno de sus miembros, planteando dudas sobre la justicia y la equidad de la imposición de sanciones.

La diferenciación entre responsabilidad por culpa y responsabilidad objetiva constituye un aspecto fundamental. La primera implica que el autor actúa con una intención o anticipación del resultado, mientras que la segunda se fundamenta en una relación objetiva entre la acción realizada y el resultado obtenido, sin considerar la intención del individuo. No obstante, Kelsen clasificó la negligencia dentro de esta última categoría, lo que generó un debate sobre si realmente puede considerarse como responsabilidad objetiva en su sentido más estricto.

Lo que resulta controvertido en esta teoría es la diferencia entre sanciones y obligaciones. compensar. Como afirma Kelsen, las repatriaciones no son (o no deberían ser) sanciones. En cambio, son un requisito complementario para evitar sanciones primarias. Esta línea de análisis ha sido criticada por no articular la relación de la reparación, como concepto, con las funciones de condena y sanción tal como se definen en la adjudicación.

Por todo lo que ofrece, este concepto de responsabilidad como respuesta al orden jurídico es inadecuado para mantener unidos todos estos movimientos. Esto es cierto en cuanto a formas de responsabilidad basadas en la violación de normas (civil, penal o subjetiva), pero no en cuanto a la responsabilidad civil objetiva. Dándose este último caso, la obligación de indemnizar funcionaría como un método de redistribución de costos, y no como una función que surge de la idea de culpabilidad o culpa, de manera que los riesgos a los que las actividades humanas están ineludiblemente expuestas se distribuyen armónicamente en la sociedad.

Un modelo único se enfrenta así con el problema de intentar integrar nuevos tipos de responsabilidad en su concepción del fenómeno. Es un instrumento muy útil para iluminar varios aspectos de la institución, pero también está limitado, ya que no se analiza plenamente la diversidad y la complejidad interna de las normas que rigen los diferentes tipos de responsabilidad en el derecho moderno.

### 2.1.6 El concepto ecléctico de responsabilidad

El enfoque ecléctico de la responsabilidad presenta una interpretación neutral que no valora las acciones del individuo, sino que las define como meras consecuencias jurídicas derivadas de ciertas condiciones establecidas por el marco legal. En este sentido, la declaración "A es responsable de X" implica que el sistema legal impone consecuencias jurídicas particulares a A bajo un conjunto específico de circunstancias. Este modelo descarta la culpabilidad, el juicio moral o cualquier evaluación subjetiva, limitando así la noción de responsabilidad a la causalidad legal.

Según Hart, la responsabilidad se refiere a los requisitos necesarios para establecer un vínculo jurídico entre un hecho y sus consecuencias, mientras que la responsabilidad es un concepto más amplio que incluye no sólo estándares de responsabilidad sino también otros elementos como la criminalidad. En otras palabras, la responsabilidad será una de las condiciones que determinen si una persona es castigada. Hart describe esta distinción como una separación de la conducta ilícita (que incluye elementos como "conducta criminal") de la evaluación de la conducta de un agente.

Una ventaja significativa de este enfoque radica en su efectividad al concentrarse exclusivamente en la relación jurídica de causalidad. Este marco es amplio, abarcando todas las formas reconocidas de responsabilidad, sin importar su naturaleza (ya sea civil, penal, objetiva, subjetiva, etc.). Al desvincularlo de aspectos como negligencia, dolo o daño, se transforma en un concepto más general que puede incluir diversas circunstancias normativas.

No obstante, esta neutralidad también suscita una cuestión crucial. La ausencia de un juicio valorativo sobre la conducta del agente puede llevar a la erosión del concepto de responsabilidad y a la pérdida de sus características distintivas. Esto podría generar confusión al equiparar situaciones que no deberían ser consideradas equivalentes intuitivamente. Por ejemplo, afirmar que "A es responsable de compensar a B" podría interpretarse como equivalente a "A es responsable de pagar impuestos", lo cual resulta contradictorio con la lógica y el razonamiento jurídico. En el segundo caso, la conducta del sujeto carece de un significado evaluativo.

En consecuencia, aunque el concepto de compromiso presenta la ventaja de ser generalizable, su aplicación provoca una falta de claridad conceptual que impide diferenciar responsabilidades entre sí y con otras obligaciones jurídicas. Además, al eliminar los juicios valorativos jurídicos, se pasa por alto un aspecto esencial de la responsabilidad: su capacidad para reflejar las implicaciones normativas derivadas de las acciones dentro del sistema jurídico. Es precisamente este juicio valorativo el que otorga sentido al concepto legal de responsabilidad, diferenciándolo así de meras relaciones causales o del cumplimiento regulatorio.

### 2.1.7 La naturaleza jurídica de la responsabilidad

La institución de la responsabilidad solidaria tiene sus raíces en la antigua legislación romana. Durante ese período, se interpretaba que cada acreedor tenía derecho a reclamar la totalidad del crédito, sin que se dividiera entre ellos. Es importante señalar que, en Roma, existía una estructura de mando que otorgaba la autoridad necesaria para realizar los cobros, ya sea de manera conjunta o bajo un régimen de solidaridad. Esto permitía que el cesionario, es decir, la persona a quien se le transfería el derecho sobre la deuda pudiera exigir el pago completo del crédito y disponer de este a su conveniencia o beneficio personal.

Esta figura jurídica comenzó a desarrollarse en América Latina tras haber sido reconocido y ajustado en el Código Español. En el caso de Ecuador, el inicio del capitalismo se produjo a inicios del siglo XX, vinculado principalmente al desarrollo de las actividades productivas impulsadas por la clase trabajadora. Como consecuencia, la noción de responsabilidad solidaria ha formado parte del ordenamiento jurídico ecuatoriano desde la aprobación del primer código en 1983.

Es importante señalar que la Solidaridad Patronal se creó para garantizar los derechos de los empleados. En la legislación, el legislador incluyó esta idea incorporándola como un mecanismo de salvaguarda para asegurar que los derechos laborales no se vean afectados ni por el término funcional de la relación laboral ni por el momento en que terminó. Debido a que estos derechos son inalienables y están respaldados por garantías constitucionales, es importante que estén completamente protegidos. Esta protección significa que los trabajadores pueden reclamar sus derechos tanto a su empleador directo como a otras partes que tienen responsabilidad legal o su agente.

En Francia, el concepto de representación del lado de los acreedores y codeudores se refinó a través del derecho francés. Posteriormente, en Italia, surgió una doctrina basada en la idea de los intereses comunes de coacreedores y codeudores, quienes buscaban el mismo objetivo: que la deuda sea pagada. Esta fue la teoría que luego se injertó en el derecho francés para satisfacer las exigencias modernas. Como señaló Larrea (2015), exigía que se protegieran los derechos laborales y que se regularan las industrias donde trabajaban los mismos trabajadores. (p. 28)

De lo anterior, está claro que la responsabilidad solidaria en Ecuador se basa en una base histórica y legal que se extiende a lo largo de las últimas décadas. Un momento básico que logró gran relevancia fue el Código de Trabajo de 1938, que constituyó el punto de inflexión normativo de los estándares mínimos para la regulación del trabajo a nivel nacional. Este código contenía ciertas normas sobre los derechos y deberes que correspondían a trabajadores y empleadores y, de esta manera, fue posible introducir (por primera vez) tales manifestaciones de responsabilidad conjunta de los representantes legales en materia laboral.

Así mismo, las modificaciones se han producido a través de reformas laborales que, en múltiples ocasiones, han llevado a la revisión y modificación del Código del Trabajo y otras normativas laborales en Ecuador. Es evidente que estas reformas han tenido como objetivo reforzar la protección de los derechos de los trabajadores, implementando nuevas normativas sobre la responsabilidad solidaria de los representantes legales en casos de incumplimiento de obligaciones laborales. A partir de este contexto, en el segundo capítulo se llevará a cabo un análisis detallado sobre el conflicto existente entre la Ley de Compañías y el Código del Trabajo, así como otras normativas, en relación con la responsabilidad solidaria de los representantes legales.

#### 2.1.8 Intangibilidad de los derechos laborales

El concepto de derechos intangibles desde la perspectiva de las relaciones laborales y según la Real Academia Española, “intangibilidad” se refiere a algo que no se puede cambiar materialmente. Para entender este concepto, García (2009) menciona que es necesario tratar la idea de los derechos adquiridos, los cuales son prerrogativas legales irrevocables que se integran al individuo que los ostenta. Esto significa que, una vez que una persona ha obtenido dichos derechos, no pueden ser reducidos o alterados, ofreciendo así un medio de resguardo ante posibles circunstancias de vulnerabilidad.

Además, los derechos adquiridos son derechos que, una vez ejercidos por una persona en virtud de un título conferido por la ley, permanecen sin cambios a pesar de cualquier nueva ley que intente alterar los intereses asociados con ese título. Este principio se basa en la idea de que el derecho no es retroactivo, estipulando que las normas aprobadas en un momento determinado no pueden aplicarse con carácter retroactivo para afectar situaciones que ya han ocurrido. Para Trujillo (2008) Esta protección es particularmente importante cuando se busca mantener la situación de una persona, como en el caso de un trabajador, impidiendo cualquier esfuerzo por reducir los derechos adquiridos y asegurando de esta manera la estabilidad de sus condiciones laborales.

La noción de intangibilidad respecto a los derechos surge del hecho de que no pueden ser cambiados o interferidos. Este principio es significativo en el ámbito laboral y busca garantizar la preservación y perpetuación de los derechos adquiridos por los trabajadores durante el periodo de empleo.

No obstante, este principio -como señala Trujillo (2008)- ha sido cuestionado como resultado de los “descuidos” del legislador. Con demasiada frecuencia, las leyes son modificadas, a menudo de manera que no honra suficientemente este requerimiento constitucional. La animosidad causada por la discrepancia en las reglas puede crear un espacio de trabajo potencialmente hostil para los empleados. Las leyes inconsistentes pueden generar confusión y erosionar las garantías que los derechos laborales pretenden ofrecer.

Esta crítica es respaldada por Jorge Vásquez (2011), quien destaca cómo los contenidos de la constitución sobre el deber del Estado de proteger la inviolabilidad de los derechos laborales son importantes aquí. También enfatiza que es necesario trabajar de manera continua para desarrollar y consolidar estos derechos. En esa visión, la intangibilidad no solo se considera como una no restricción para reducir derechos ya adquiridos, sino como una obligación para consolidar cambios en curso y favorables al trabajador.

Desde este punto de vista, en los términos de Vergara (2022), la inviolabilidad de los derechos laborales se convierte en un concepto dinámico y activo. No se confina únicamente a la preservación fija de los derechos establecidos, sino que incluye una medida de disposición para desarrollarse y crecer. Accesibilidad: el concepto de intangibilidad como obligaciones transitorias confirma la necesidad de alinear las leyes laborales con las realidades emergentes del trabajo y las crecientes demandas de los trabajadores.

En la práctica de Vergara (2022), esto significa que la ley debe seguir el ritmo de las demandas y cambios de identidad que han surgido en el ámbito laboral y garantizar que con el tiempo los derechos de los trabajadores no solo se mantengan, sino que se fortalezcan. Aquí, la intangibilidad no solo protege el status quo, sino que también mejora el futuro de las condiciones laborales.

#### 2.1.9 Responsabilidad solidaria

En la doctrina francesa se tenía la idea de una representación, en este caso se actúa por cuenta de los acreedores y codeudores, posteriormente en Italia comienza a abrir paso con una doctrina que se basa en la comunidad de los intereses entre los coacreedores y codeudores, interesados en obtener el pago de la misma. De esta manera Francia también la hace parte de su ordenamiento jurídico, en respuesta a la necesidad que surgió en dicha época, el tema de las industrias y atropello de derechos de las y los trabajadores que en ella brindaban su servicio. (Larrea Holguín, 2015)

La responsabilidad solidaria en América Latina, particularmente en Ecuador, ha experimentado una evolución particular bajo la influencia de la práctica jurídica española pero adaptada a las realidades socioeconómicas y políticas locales. En el caso de Ecuador, el concepto de solidaridad adopta un enfoque completamente diferente al observado en el Código Civil y su evolución en el contexto laboral. Si bien la responsabilidad solidaria surgió en América Latina con la adopción de este principio en el derecho colonial, en Ecuador el ámbito del derecho laboral requirió de un especial proceso de adaptación, con el surgimiento del capitalismo a principios del siglo XX, el principio comenzó a incorporarse al derecho colonial.

El desarrollo del capitalismo en Ecuador se debe en parte a los esfuerzos de los trabajadores y su lucha

por mejorar las condiciones laborales. En este contexto, se introdujo en el ordenamiento jurídico la responsabilidad solidaria para mejorar la protección de los derechos de los trabajadores, teniendo en cuenta la solidaridad entre las partes, especialmente entre empleadores y empleados. Se estableció como un mecanismo justo e igualitario en las relaciones laborales. El ordenamiento jurídico ecuatoriano tiene por tanto autonomía para diversificar y adaptar conceptos tomados del Código Civil sin apearse estrictamente a las disposiciones del Código Civil.

La solidaridad en el ámbito laboral trasciende la mera aplicación de los principios de solidaridad civil. En este sentido, la legislación ecuatoriana se propone adaptar esta figura para que desempeñe un papel concreto dentro del derecho laboral, lo cual exige una evolución progresiva tanto en su interpretación como en su implementación. Este ajuste asegura que, aunque la responsabilidad solidaria mantenga su esencia vinculada a la obligación de garantizar el cumplimiento normativo, se transforme en una herramienta ajustada a las particularidades inherentes a la relación entre empleador y empleado, donde el desbalance de poder es un aspecto fundamental.

El concepto de “solidaridad de los empleadores” en Ecuador se presenta como un mecanismo destinado a ofrecer una protección adicional a los derechos laborales, especialmente cuando los empresarios no cumplen con sus responsabilidades. Esta forma de solidaridad es esencial en el entorno laboral, ya que frecuentemente son los trabajadores quienes se encuentran en situaciones más vulnerables debido a su dificultad para reivindicar sus derechos frente a empleadores con mayor poder. En consecuencia, la legislación laboral ecuatoriana establece un marco regulatorio que refuerza esta protección al resaltar la relevancia de la relación entre empleador y empleado y asegurar que haya consecuencias para aquellos trabajadores ante cualquier incumplimiento por parte del empresario.

En relación con la clasificación de responsabilidad solidaria, es esencial entender la distinción entre responsabilidad activa y pasiva. La responsabilidad solidaria activa implica que el deudor está obligado a saldar la deuda; cualquier deudor tiene la capacidad de cubrirla en su totalidad y puede buscar recuperar dicha cantidad de los demás responsables. No obstante, dentro del marco legal laboral ecuatoriano, esta responsabilidad se presenta principalmente como pasiva, lo que significa que recae sobre el empleador asegurarse de que sus empleados cumplan adecuadamente con sus deberes laborales.

Según Martínez la responsabilidad se clasifica en 3 clases: responsabilidad administrativa, civil, penal y laboral, siendo menester de Derecho de Trabajo, hablaremos netamente de la responsabilidad en materia laboral, la misma surge del contrato celebrado entre trabajador y empleados, sea este expreso o tácito, el límite de la responsabilidad de quién contrata va más allá del tema económico y

servicio prestado, se genera una obligación de carácter de dignidad en la cual el trabajador está amparado. (pág. 286)

La responsabilidad laboral es igual a otros tipos de responsabilidad previstos por la ley, y no se excluye la posibilidad de que sean aplicables varios tipos de responsabilidad al mismo tiempo. Dicho esto, la existencia de responsabilidad solidaria en el ámbito laboral no significa el fin de otras formas de responsabilidad, ya que existen situaciones en las que pueden existir múltiples responsabilidades simultáneamente sin causar ningún daño. Esta diversidad de obligaciones refleja la complejidad del ordenamiento jurídico y la variedad de situaciones que pueden surgir en una relación laboral, debiendo considerarse diferentes tipos de obligaciones para garantizar que los derechos de las partes involucradas estén protegidos.

La obligación de solidaridad en el ámbito del derecho ecuatoriano, al igual que en otros sistemas jurídicos, presenta una serie de características distintivas. Una de las más notables es la pluralidad de entidades, lo que implica la existencia de múltiples acreedores y deudores involucrados en una relación cooperativa. Este concepto no solo hace referencia a la cantidad de partes implicadas, sino también a la naturaleza indivisible de las obligaciones, incluso si son compartidas por varias personas. Así pues, tanto los sujetos activos como pasivos comparten responsabilidad respecto al cumplimiento total de todas las obligaciones asumidas. Este principio asegura que cualquier deuda sea satisfecha completamente independientemente del sujeto obligado que efectúe el pago; el acreedor tiene derecho a exigir su cumplimiento íntegro sin necesidad alguna de segmentar dicha obligación entre quienes son responsables.

Las provisiones constituyen otra característica fundamental dentro del contexto solidario. Esta exigibilidad permite al acreedor reclamar toda la deuda a cualquiera de los obligados sin necesidad de dividirla o solicitar pagos proporcionales. En otras palabras, se reconoce el derecho del acreedor para demandar un cumplimiento completo e incondicional sobre toda la obligación económica presente sin restricciones ni fraccionamientos inherentes.

El término "múltiples relaciones relacionadas" describe las interacciones recíprocas entre diferentes tipos y montos adeudados, así como posibles vínculos entre aquellos participantes asociados con estas responsabilidades compartidas. La doctrina ha desarrollado dos enfoques principales hacia esta característica: uno establece que pese a existir varios individuos implicados hay un único vínculo jurídico subyacente conectando todas las partes comprometidas en esa obligación; mientras que otro enfoque sostiene que este pluralismo contribuye a forjar una estructura única donde todos los aspectos relativos a dicha obligatoriedad se integran bajo un marco normativo coherente y singularizado. Ambos enfoques resaltan cómo, aunque existan muchas entidades involucradas, las obligaciones

permanecen esencialmente unitarias garantizando claridad y cohesión tanto en derechos como deberes establecidos.

Respecto a su clasificación, las obligaciones solidarias pueden ser categorizadas como puras —sin plazo alguno— o adoptar formas especiales aplicables siempre tanto para deudores como para acreedores. La naturaleza "pura" garantiza que desde el momento mismo en que surja la deuda, tanto el deudor como el acreedor deberán cumplir con sus respectivas obligaciones inmediata y sin solicitar requisitos previos adicionales para su transacción efectiva.

#### 2.1.10 Responsabilidad limitada

La responsabilidad limitada en las sociedades mercantiles de Ecuador constituye un componente esencial dentro de estas estructuras empresariales. Se define como la capacidad que poseen los socios o accionistas para responder únicamente hasta el monto de sus aportaciones individuales, a menos que se presenten circunstancias excepcionales estipuladas por la ley. “Esta característica es fundamental para promover inversiones y fomentar la participación en el ámbito empresarial, ya que brinda a los inversionistas una protección respecto al alcance de sus responsabilidades” (Easterbrook & Fischel, 1985).

Sin embargo, es crucial observar que esta limitación no es absoluta; existen situaciones donde la responsabilidad puede extenderse más allá del capital individual invertido. Generalmente, tales casos están vinculados con actos fraudulentos perpetrados por socios o accionistas contra leyes vigentes o terceros afectados. En estos escenarios se aplican mecanismos legales como el "levantamiento del velo societario", lo cual implica despojar a la entidad de su personalidad jurídica y trasladar directamente las obligaciones sociales a los accionistas involucrados. Aunque representa una medida excepcional, este procedimiento genera solidaridad entre ellos al asumir conjuntamente las obligaciones corporativas. (Easterbrook & Fischel, 1985)

La restricción sobre responsabilidad actúa como un instrumento clave para estimular inversiones al ofrecer seguridad financiera a los inversores mediante un límite claro relacionado con sus aportes económicos. Según Ávila (2012), este principio ha sido determinante en el desarrollo y crecimiento del entorno empresarial ecuatoriano facilitando así tanto la creación de sociedades mercantiles como una activa participación por parte emprendedores e inversionistas.

Es importante subrayar que, aunque la responsabilidad limitada prevalece como norma general, su aplicación debe ser cuidadosamente supervisada para prevenir posibles abusos. La transparencia y ética comercial son pilares fundamentales en este contexto; tanto accionistas como socios deben operar dentro del marco legal y ético establecido para mantener intacta la integridad del sistema y asegurar confianza hacia instituciones empresariales.

Además, se sostiene que, dado que los accionistas solo responden hasta el límite de sus aportaciones, el riesgo restante de las operaciones, que no les corresponde, se transfiere a terceros. Esto hace posible la aplicación del principio de responsabilidad limitada. En consecuencia, González (2017) se apoya esta visión al señalar que el riesgo no cubierto por los accionistas termina siendo asumido por sus principales acreedores, incluidos proveedores, instituciones financieras, el Estado y, de manera relevante en este análisis, los trabajadores.

Esta dinámica pone de manifiesto la relación y las repercusiones de la responsabilidad limitada en diversos niveles. La delegación del riesgo a terceros introduce un aspecto ético y social en la administración de las sociedades mercantiles. Proveedores, entidades financieras y el Estado asumen parte del riesgo no cubierto por los accionistas. Sin embargo, “son los trabajadores quienes enfrentan una carga significativa, ya que constituyen una parte fundamental dentro de la estructura operativa de la empresa” (González Benjumea, 2017).

Por lo tanto, la naturaleza de la responsabilidad limitada, se observa una variedad de opiniones entre los autores sobre la innovación que esta trajo en su aplicación práctica. Nicholas Butler, al tratar este asunto, enfatizó que la responsabilidad limitada constituye el hallazgo más relevante de la era contemporánea, incluso por encima de la importancia del descubrimiento de la electricidad o la invención de la máquina de vapor. “Sin la adopción de la responsabilidad limitada, las industrias no habrían logrado el avance que alcanzaron” (Butler, 1911).

De manera análoga, Charles William Eliot compartió una perspectiva alineada al considerar la responsabilidad limitada como el mecanismo legal más efectivo para impulsar el desarrollo industrial durante el siglo XIX. Eliot subrayó las importantes ventajas que esta innovación jurídica proporcionó en cuanto a la asignación de capital, lo cual, según su análisis, tuvo un efecto determinante en el progreso humano de aquel período.

#### 2.1.11 Responsabilidad solidaria en el derecho laboral

La responsabilidad solidaria en el contexto de los derechos laborales, aunque tiene sus raíces en el derecho civil, ha sido modificada y aplicada para salvaguardar los derechos laborales, prevenir fraudes y asegurar el cumplimiento de las obligaciones en este ámbito. En este sentido, la solidaridad trasciende las normas civiles y se adapta a las particularidades del derecho laboral; esto implica que, si bien ambas ramas del derecho comparten ciertos principios, existen diferencias significativas en su aplicación.

Una de las diferencias más notables radica en la interpretación de la solidaridad dentro de la ley, que es considerada de manera más amplia y con un enfoque favorable hacia la protección de los derechos de los trabajadores. En el ámbito del derecho civil, la solidaridad es interpretada con mayor restricción y según las circunstancias específicas. Por el contrario, en el derecho laboral, ante cualquier duda, se opta por una interpretación que favorezca al trabajador, lo cual refuerza la protección de sus derechos. Este enfoque expansivo está diseñado para hacer frente a situaciones críticas y resguardar a los trabajadores contra posibles abusos por parte de sus empleadores.

El objetivo principal de la responsabilidad laboral solidaria es garantizar que los trabajadores no pierdan protección si incumplen la normativa. Al mismo tiempo, la solidaridad permite que, si uno de los deudores incumple sus obligaciones, el acreedor (en este caso el trabajador) puede exigir el cumplimiento de la totalidad de la deuda a cualquier codeudor, independientemente de si incumple sus obligaciones. Quien asume obligaciones, esto es especialmente cierto en entornos laborales, donde los trabajadores pueden encontrarse en una posición vulnerable porque no todas las partes tienen siempre el mismo nivel de poder o recursos.

El empleo de la responsabilidad solidaria en el ámbito del derecho laboral ejerce un efecto preventivo significativo, especialmente en lo que respecta a conductas fraudulentas o simuladas en los contratos laborales. Esta figura permite anular aquellos contratos que se han celebrado de manera engañosa o que infringen la legislación laboral, responsabilizando a quienes obtienen beneficios del trabajo realizado por los empleados, incluso si no tienen una responsabilidad directa según el contrato. Este enfoque busca asegurar que los empleadores, así como aquellos que se benefician del trabajo ajeno, asuman la responsabilidad por las condiciones laborales y respeten y salvaguarden los derechos de los trabajadores.

El principio de solidaridad no se limita únicamente al fraude en el ámbito laboral; también actúa como un mecanismo para alcanzar intereses comunes y garantizar que los empleadores cumplan con sus deberes hacia sus empleados. Este interés compartido tiene como fin no solo prevenir el fraude, sino también asegurar condiciones laborales adecuadas y proteger los derechos de los trabajadores ante posibles actos maliciosos o insolvencias por parte del empleador.

Respecto a la relación entre entidades mancomunadas y responsabilidades múltiples, es fundamental considerar lo dispuesto en la Ley del Trabajo. Las figuras solidarias pueden extenderse a terceros que no participan directamente en el contrato laboral pero que están vinculados al cumplimiento de las obligaciones laborales. En tales casos, un tercero puede asumir la responsabilidad del cumplimiento de dichas obligaciones si el deudor principal no logra hacerlo. Esta disposición asegura que los empleados no se encuentren en una situación precaria, incluso si aquellos responsables directos son

incapaces de cumplir con sus compromisos.

#### 2.1.12 Régimen societario

Desde el nacimiento de la humanidad, la principal necesidad de la humanidad ha sido buscar constantemente las condiciones más favorables para la supervivencia y el desarrollo. En este contexto, la cooperación colectiva se convierte en la base fundamental para alcanzar metas difíciles o imposibles de alcanzar para los individuos. Inicialmente, este tipo de asociación era sin fines de lucro y se constituía para realizar funciones sociales encaminadas al bienestar general. Sin embargo, con el tiempo, esta colaboración empezó a afectar el comercio y sus intereses cambiaron. El objetivo principal es lograr ciertos beneficios económicos para todos los involucrados. Así se crean empresas comerciales, a partir de una voluntad común y un esfuerzo conjunto que requiere coordinación, financiación, mano de obra y otros elementos. Que según Leal (2013) “La sociedad mercantil surge cuando se hace indispensable el concurso de varias personas para el desarrollo de una actividad económicamente productiva, actividad que no hubiera sido posible ejecutar un solo individuo”. (pág. 18)

Las relaciones comerciales se desarrollaron paralelamente al desarrollo de las empresas comerciales, que se crearon respetando las necesidades de cada época. Circunstancias de tiempo, estilo de vida y lugar influyeron en la paulatina determinación de las reglas a seguir en estas sociedades sin perder de vista sus características esenciales. Entre ellos, los más destacados son: (i) son resultado de un consenso de voluntad, es decir, un contrato; (ii) su creación crea una persona jurídica; (iii) gozan de autonomía; (iv) son sujetos de derecho; ) se dediquen al desarrollo de actividades económicas; (vi) tengan por objeto principal la obtención de beneficios, tal como lo menciona el doctor Néstor Martínez:

La asociación mercantil, nace de un acuerdo de voluntades en el que se determinan las relaciones jurídico-patrimoniales de los socios. Por lo que su génesis es necesariamente el contrato, lo que permite que la autonomía de la voluntad privada sea fuente creadora y reguladora de las asociaciones que persiguen el lucro a través del desarrollo de empresas mercantiles. (Martínez Neira, 2014)

Mientras tanto, el Dr. Néstor Martínez señaló acertadamente la esencia de la asociación comercial, afirmando que su origen radica en el acuerdo de voluntad, que refleja el poder fundamental del contrato en la estructuración de las relaciones jurídicas y patrimoniales entre los socios. Su perspectiva subrayó la relevancia de la autonomía de la voluntad privada como un principio fundamental en la formación y regulación de estas asociaciones, facultando a los individuos para organizarse de manera libre con el fin de generar beneficios mediante actividades comerciales. Esta postura refleja una apreciación favorable hacia la libertad contractual, permitiendo que las entidades económicas

establezcan estructuras personalizadas que se ajusten a sus intereses. Esto resulta crucial en un sistema jurídico que promueve la iniciativa privada y el crecimiento económico.

Por otra parte, el Dr. Néstor Martínez identificó acertadamente la naturaleza de una asociación comercial, señalando que su origen se encuentra en los contratos testamentarios, personificando el poder fundamental de los contratos para estructurar las relaciones jurídicas y patrimoniales entre los socios. Su punto de vista enfatizó la importancia de la autonomía de la voluntad privada como principio rector en la creación y regulación de estas asociaciones, permitiendo a las personas organizarse libremente para obtener ganancias a través de actividades comerciales. Se trata de una valoración positiva de la libertad de contratación, que permite a las entidades comerciales crear estructuras individuales que se adapten a sus intereses, lo cual es muy importante en un sistema jurídico que valora la iniciativa privada y el desarrollo económico.

El proceso de inscripción para estas empresas ha experimentado una notable simplificación, permitiendo que se realice tanto de manera presencial como electrónica a través del Registro Mercantil de la Autoridad de Sociedades, Valores y Seguros. Esta modernización implica menos trámites burocráticos y una reducción en el tiempo necesario para su conclusión. En Ecuador, la creación de este tipo de empresa inicia en la Oficina de Asuntos Corporativos y Valores, donde se debe completar un formulario específico para el registro.

El procedimiento abarca diversos pasos que incluyen la aprobación de los estatutos sociales y la designación del representante legal. Posteriormente, se procede a inscribir el contrato en el registro mercantil correspondiente a la ubicación de la empresa y se asigna un representante. Adicionalmente, corresponde a la Agencia Tributaria establecer el Registro Unificado de Contribuyentes (JUR). Finalmente, concluye con la inscripción de la empresa en las bases de datos tanto de sociedades comerciales como de burós de valores, lo que formaliza su constitución.

#### 2.1.13 Sociedad de acciones simplificadas

La Sociedad por Acciones Simplificada constituye un modelo societario que se puede calificar como reciente. Algunos autores sitúan sus orígenes en Francia a mediados de los años 1980. Este modelo de negocio se crea con diferentes propósitos, el más común de los cuales es promover el emprendimiento. juncia. Representan diferentes formas de creación y evolución, que analizaremos en detalle en su momento. Es necesario considerar los ideales innovadores que inspiraron su existencia y pensar en las razones del surgimiento de nuevas sociedades en el contexto de la actividad humana.

Para Juan Gigglerberger (2010), el desarrollo e innovación societario “está ligado íntimamente al

desarrollo del capitalismo y a la expansión de la empresa” (Gigglerberger, 2010). En base a esto, la creación de una Sociedad por Acciones Simplificada puede entenderse como una decisión jurídica y económica. Esta forma societaria se considera una herramienta óptima y eficiente para realizar todas las operaciones necesarias que sus partícipes o entidades comerciales necesiten realizar para adaptarse a las necesidades del entorno empresarial actual.

Asimismo, resulta oportuno considerar los argumentos de la autora Soylla León Tovar. Considera que los factores claves para la existencia de este tipo de innovación social son:

El desarrollo tecnológico, la globalización, la inversión foránea, la apertura de nuevos mercados, la agrupación de sociedades y de nuevos empresarios, así como la constante utilización de cláusulas para su funcionamiento, (...) influyeron en los cambios sustanciales ocurridos en el derecho de sociedades. (León Tovar, 2017)

Con base en las dos últimas consideraciones, es necesario enfatizar los siguientes puntos: Es necesario transformar el modelo de negocios para incluir algunos elementos de innovación. En este contexto, S.A.S. se convierte en un factor clave y un punto de inflexión que ayuda a crear un ambiente más propicio para los empresarios o emprendedores.

Como se indicó anteriormente uno de los objetivos de este estudio fue analizar y comparar diferentes sistemas legales. El objetivo principal de este trabajo analítico es comprender cómo se definen y desarrollan las sociedades por acciones simplificadas (S.A.S.) en las diferentes legislaciones alrededor del mundo. Se considerará primero la Orden francesa, responsable de la creación de la S.A.S. Luego se analizará la legislación de Colombia, primera en América Latina en implementar este modelo societario fuera del emprendimiento individual. También se considerará la Ley Modelo de la OEA sobre S.A.S. Evaluar los parámetros de su implementación. Finalmente, examinaremos la legislación de Ecuador, un país que ha logrado grandes avances en el campo de la innovación corporativa en los últimos años, reformando leyes corporativas obsoletas y aprobando nuevas leyes de emprendimiento e innovación que superan el antiguo modelo corporativo.

Primero, vale la pena señalar que según León Tovar:

La SAS son una nueva clase de sociedad por acciones, una reconfiguración y adaptación flexibilizada de la sociedad anónima para organizar y desarrollar actividades económicas bajo una personalidad jurídica distinta de la de los propietarios del capital son cumplir con los requisitos, formalidades o exigencias imperativas de la sociedad anónima. (León Tovar, 2017)

Es importante pensar en lo dicho antes, porque es en este contexto que se puede decir que las S.A.S. derivan del modelo societario, que es válido en todas las leyes estudiadas, en cada ley en el momento correspondiente, pero sigue formando parte de estas leyes. Para algunos autores, la sociedad anónima

es el modelo societario más antiguo y al mismo tiempo el más aceptado por los empresarios.

Según la maestra Reyes Villamizar, existen tres elementos básicos a considerar al respecto:

Existen elementos básicos que caracterizan a las legislaciones societarias de hoy; el primero, es un sistema de limitación de responsabilidad para los asociados; el segundo, la existencia de un régimen tributario claro y con un nivel único de imposición; y el tercero, una amplia libertad contractual que favorezca la creatividad e iniciativa privada. (Reyes Villamizar F., 2018)

En el análisis realizado por el maestro Reyes Villamizar, a partir de un enfoque comparativo, revela que en la mayoría de las legislaciones latinoamericanas se observa un pronunciado híbrido normativo. Esta característica es el resultado del uso y adaptación continuos de otros modelos legislativos internacionales. En el caso específico de Ecuador, se puede observar que algunas empresas se han visto afectadas por legislación extranjera, como es el caso del modelo societario reconocido por la Ley de Sociedades Anónimas. En este sentido, los legisladores ecuatorianos aprovecharon tipos corporativos existentes en otras jurisdicciones, los adaptaron o, en algunos casos, impusieron su adopción con el fin de modernizar el marco legal comercial del país.

De lo anterior se puede destacar la existencia de estructuras híbridas que reflejan un amplio abanico de posibilidades que caracterizan determinados modelos de negocio. Para efectos de la legislación ecuatoriana se consideran sociedades anónimas de carácter europeo, mientras que el resto de la ley se refiere a sociedades de responsabilidad limitada con fundación y establecimiento en Estados Unidos. Este fenómeno es problemático porque a veces estas empresas se consideran innovadoras sin los estudios de viabilidad adecuados. Esto podría conducir a reformas sistémicas, controvertidas y, en algunos casos, ineficaces dentro del sistema legal.

En cuanto a S.A.S., los autores afirman que la adopción y desarrollo de este modelo corporativo no representa una cuestión de reforma institucional. Considera que los legisladores ecuatorianos y los responsables de implementar el modelo reconocen que los empresarios ecuatorianos necesitan una base legal sólida para lograr sus objetivos comerciales y empresariales. En este contexto, la normativa ecuatoriana prevé la implementación del S.A.S con el objetivo de reactivar la economía afectada sin analizar ni tomar en cuenta los problemas de salud que enfrentará el país ecuatoriano en marzo de 2020.

Cabe señalar que, similar a lo que establece la jerarquía normativa, se conforma una pirámide jerárquica en la que los primeros aspectos a considerar son los principios, luego los elementos característicos de la S.A.S., para luego proceder al análisis comparativo de la ley. en estudio.

La sociedad por acciones simplificada, si bien no se aleja demasiado de un marco teórico estricto, también se guía por elementos característicos de otras formas corporativas. En este sentido, es importante determinar los principios que rigen a estas entidades con base en principios legales. Para

algunos autores e investigadores, el derecho debe ser considerado una ciencia autónoma, con sus propias reglas de creación y cambio. Al analizar los principios del derecho corporativo se pueden destacar varios principios, pero primero se considerará la simplificación de los principios específicos de las sociedades anónimas.

El concepto de principio en derecho tiene diferentes connotaciones o significados. Teniendo en cuenta el principio de simplificación de las sociedades anónimas, el análisis de este nuevo tipo de sociedades se vuelve más estructurado y preciso. Los principios, no sólo los supuestos, se entienden como elementos de la tecnología jurídica que ayudan a solidificar el derecho como ciencia.

Los principios del derecho corporativo respaldan la relación entre los empresarios y sus actividades comerciales. Además de lo anterior, estos principios aseguran las relaciones dentro del entorno empresarial, vinculando las actividades de la empresa con sus actividades comerciales. Combinando estos elementos, el objetivo principal es mantener la actividad económica. Partiendo de la premisa del análisis, se dice que a través de estos principios surgen obligaciones y deberes innovadores, lo que hace del crecimiento empresarial y del derecho corporativo una de las áreas de mayor desarrollo del ámbito jurídico.

#### 2.1.14 Representación legal y administración de compañías

Existe representación cuando una persona que es el representante declara su voluntad en nombre y por cuenta de otra persona que es el representado, en virtud de una facultad apropiada o suficiente, de tal modo que los efectos se producen directa e inmediatamente en él representado, como si él mismo hubiera ejecutado el acto. (Rivera & Crovi, 2016, pág. 614)

Según Rivera y Crovi, definen concepto de representación, destacando que esta figura jurídica permite que una persona (el representante) actúe en nombre y por cuenta de otra persona (el representado), siempre que el primero posea la facultad legal adecuada para hacerlo. El análisis de este concepto revela varios elementos importantes sobre la representación y su funcionamiento en el ámbito jurídico.

Los efectos del acto jurídico realizado por el representante se transmiten de manera directa e inmediata al representado. Este principio asegura que no es necesaria una intervención posterior por parte del representado para que los efectos legales sean considerados válidos. De este modo, el representante funciona como un vínculo directo entre la intención del representado y las consecuencias jurídicas que de ello surgen.

Un elemento clave es la obligación de que el representante disponga de una capacidad adecuada o

suficiente para actuar en nombre del representado. Esto implica que el representante debe tener la facultad legal necesaria para llevar a cabo los actos jurídicos en representación de otra persona. La falta de esta autorización invalida la representación, lo que significa que cualquier acto realizado sin el permiso correspondiente podría carecer de efectos legales.

Para Julio Cesar Trujillo, las compañías son “Una persona jurídica y, como tal, relativamente incapaz. En consecuencia, necesita de una persona natural o física que la represente y realice, por ella, los actos materiales y/o intelectuales requeridos para la consecución del objeto social” (Trujillo J. C., 2008). La diferencia fundamental entre una persona jurídica y una persona física es que una persona jurídica no tiene una existencia física tangible. Según Parraguez (2021) "este tipo de personas no tienen una existencia física con atributos propios del ser humano, como es la voluntad, de manera que, por esta sola circunstancia propia de su naturaleza, necesitan ser representadas por una persona natural" (pág. 368). Así, una persona jurídica actúa a través de un representante legal que asegura que la persona jurídica obtenga sus derechos y obligaciones a través de la mediación.

Por su parte, Francisco Reyes Villamizar manifiesta que:

El régimen legal de los administradores de sociedades en los sistemas jurídicos de origen romano-germánico solía tener como punto de referencia la teoría de la representación. De conformidad con este concepto, los administradores ocupaban la posición de un representante de la persona jurídica-sociedad y, en esa calidad, se consideraban facultados para cumplir ciertos deberes legales y estatutarios. (Reyes Villamizar F., 2020, pág. 667)

Según la Ley de Compañías, una empresa, que se considera persona jurídica, es administrada por un representante rotatorio, que puede ser un socio o una persona ajena a la empresa. Las normas establecen que los administradores deben ser nombrados con carácter temporal y están sujetos a destitución. En este sentido, el representante legal de una persona jurídica es el representante encargado de administrar la empresa y representarla judicial y extrajudicialmente.

En concreto, Guillermo Cabanellas define administrador o directivo como:

Quien dirige, con arreglo a los estatutos o poderes otorgados, los negocios de una sociedad o empresa mercantil y lleva la firma de la entidad o establecimiento. Más en especial el alto funcionario administrativo que ejerce la gestión de una rama especial importante de una gran empresa privada y de ciertos organismos públicos, con amplias facultades; sobre todo en las actividades particulares, e incluso en las oficiales cuando existe auténtica autonomía funcional [...] actúa con subordinación respecto del órgano de administración formal de la sociedad, como ser su directorio, órgano que normalmente tiene a su cargo la designación de dicho gerente. (Cabanellas, 2008)

Desde esta perspectiva, se pueden identificar varios aspectos clave. En primer lugar, el directivo debe tener autoridad para conectar la empresa con terceros, y sus derechos de representación deben

extenderse más allá del ámbito interno. Esto incluye, entre otros, la capacidad de firmar contratos, firmar cheques o valores y participar en procedimientos legales en nombre de la empresa. El propósito de esta representación externa es oponerse a los elementos de subordinación que constituyen la base más importante de las relaciones industriales clásicas.

En segundo lugar, la subordinación se demuestra cuando un directivo tiene sólo un rol administrativo dentro de la empresa, es decir, cuando se limita a interactuar con los empleados. En este caso, la representación que realiza el directivo la realiza un nivel superior en la jerarquía. Por tanto, es razonable clasificar a los directivos antes mencionados como empleados sujetos al sistema de trabajo.

Ortega Lozano propone un enfoque diferente, afirmando que los directivos y representantes legales de la empresa, conocidos en derecho español como gerentes o altos ejecutivos, pueden respetar los elementos de un contrato de trabajo: voluntariedad, retribución, ajena y afiliación.

#### 2.1.15 Naturaleza jurídica de la representación

En primer lugar, la cuestión es sobre la naturaleza de las facultades que constituyen el contenido de la representación, que a su vez constituyen la esencia de las tareas asignadas a los representantes. De estas facultades dependen la validez y el efecto jurídico de la representación. Estos poderes representan el objeto de la autoridad confiada al representante y determinan el efecto jurídico de las actuaciones realizadas por éste, ya sea imponiendo obligaciones al representado o atribuyéndole razonablemente las consecuencias que se deriven del desempeño de la representación.

Por lo tanto, es muy importante distinguir claramente el efecto jurídico de aprobar las actuaciones del representante y las actuaciones realizadas por el representante. Por lo que, resulta importante distinguir entre delegación de autoridad y efectividad del poder.

Desde la perspectiva del representante, surge la interrogante sobre cómo se debe ejercer el poder o los derechos que le son otorgados por el mandatario o el representado. Asimismo, un tercer aspecto que los traductores jurídicos deben tener en cuenta en el ámbito de la representación se refiere a la validez y las consecuencias legales de los poderes o facultades conferidos al agente, especialmente en sus relaciones con terceros.

En primer lugar, es fundamental examinar los requisitos previos necesarios para la concesión de la representación, los cuales pueden derivarse tanto del marco legal como de la voluntad de las partes implicadas. Estos requisitos están íntimamente ligados a la situación del representado; por ejemplo, su capacidad empresarial debe ser considerada siempre que haya alcanzado la mayoría de edad y goce de plena salud mental. Por consiguiente, se establece que tanto el representante como el

representado necesitan poseer la capacidad adecuada para llevar a cabo actos de representación.

Estos elementos son condiciones importantes antes de asignar representantes. Especialmente en el ámbito de los representantes ordinarios, tanto el representante como el representado deben tener la capacidad. Hay representación y la representación es obligatoria. Sin embargo, en el caso de representación voluntaria, las capacidades profesionales antes mencionadas sólo se requieren en este caso, ya que dicha representación es el resultado de un negocio jurídico o acuerdo de voluntad entre las partes.

Este enfoque también se aplica a los órganos de gobierno de la empresa, gerentes, representantes y otros ejecutivos que desempeñan funciones específicas relacionadas con la propuesta o implementación de acciones sociales. A partir de estas premisas, es necesario examinar los elementos de representación, delegación y potestad o potestad para comprender su alcance y carácter en cada caso.

#### 2.1.16 Vínculo jurídico

El derecho a la representación se fundamenta en un principio esencial: la voluntad del representado. Esto implica que el representante actúa en nombre y por cuenta de otra persona, alineándose con sus deseos, intereses o directrices. Este principio permite que tanto individuos como entidades asuman responsabilidades y tomen decisiones en representación de aquellos a quienes sirven, especialmente en ámbitos legales o contractuales. Como enlace entre el representado y el marco jurídico, el representante convierte la voluntad del representado en acciones jurídicas, impactando a terceros y desempeñando un papel crucial en la formación y ejecución de las relaciones jurídicas.

Este derecho no se limita a la expresión de la voluntad de la persona representada, sino que puede estar respaldado por disposiciones legales que autoricen a una persona a actuar en nombre de otra. Un ejemplo obvio de esta autoridad legal es un padre o tutor que ejerce derechos sobre un menor, o un director o funcionario que toma decisiones en nombre de una empresa o sociedad. En estos casos el permiso para representar a otros surge no sólo de acuerdos contractuales sino también de normas legales que rigen dicha representación. La relación entre el representante y el representado tiene, por tanto, una doble base: un acuerdo privado y una protección jurídica que garantiza la seguridad jurídica y salvaguarda las actuaciones del representante frente a terceros.

Para entender el principio de representación, es útil examinar las "novelas jurídicas". Esto implica que, aunque las acciones sean ejecutadas por el representante, en realidad se consideran los deseos e intereses del representado dentro del contexto legal. En la práctica, las actuaciones del representante son vistas como realizadas por el principal. Esta estructura permite que el principal evite involucrarse

directamente en transacciones o decisiones al delegar esa autoridad a otra persona que actúa en su nombre. Esta "ficción" facilita una gestión más eficiente y flexible de los derechos y obligaciones del representado, sin necesidad de su intervención constante.

El comportamiento representativo se clasifica como un comportamiento declarativo, dado que no refleja una acción autónoma por parte de la persona representada. La acción no es una decisión o acción del representante, sino que refleja los deseos de la persona representada. Por tanto, las consecuencias jurídicas de todas las acciones del representante recaen directamente sobre el representado, porque su voluntad se realiza a través del representante.

También es útil darse cuenta de que la representación no solo facilita la gestión de derechos y deberes, sino que también permite establecer una conexión legal entre la conducta del representante y lo que se pretende emprender. Aunque las implicaciones legales recaen en la parte representada, es el representante quien realiza el *actio iudicialis* y, por lo tanto, la parte representada nunca pierde el control de sus derechos y obligaciones. Involucrarse en la representación proporciona una forma inequívoca y responsable de iniciar procesos legales por parte de alguien que de otro modo no podría (un representante). También sirve para proteger a la persona representada de la responsabilidad por dicha conducta. Esto asegura que se respeten los deseos del representado y que sus mejores intereses estén plenamente protegidos por la ley.

#### 2.1.17 Representación legal en la normativa ecuatoriana

Se puede entender por representante activo a aquel que decide y realiza acciones de forma independiente, sin necesidad de obtener permiso previo para realizar estas acciones. Teniendo esto en cuenta, se puede decir que, a los efectos de este análisis, la representación activa se refiere exclusivamente a la representación de una empresa y a la capacidad de representar a una persona jurídica en los ámbitos jurídicos previstos por el estatuto. Judiciales y extrajudiciales.

En su lugar, es imprescindible recurrir a la representación pasiva, cuya parte más crítica es que el representante encarna y articula pasivamente la voluntad adoptada previamente por el representado. En estos casos, los agentes siguen estas instrucciones orales y escritas al pie de la letra. El testador redacta previamente un testamento y se elige específicamente a una persona para que lo represente y proteja sus derechos. Este tipo de representación se ajusta claramente a la naturaleza de la misión, ya que la mera celebración de un acto jurídico supone que se ha formalizado este tipo de representación. En este caso, la ejecución del testamento queda en un segundo plano, ya que se supone una relación contractual y de subordinación entre el mandante y el representante desde el momento en que se dicta la orden.

En el ámbito laboral, como confirmación de lo anterior, el representante legal de la empresa es la persona que asume el rol de representante de la persona jurídica de la empresa de conformidad con lo establecido en las leyes y reglamentos. El representante también se sujeta a las normas que fije el órgano de gobierno corporativo, tales como la junta de socios o accionistas, el consejo de administración y cualquier otro órgano de gobierno corporativo. Por ello, la legislación lo denomina "administrador", concepto que ha sido analizado previamente en la normativa ecuatoriana. Nació así la teoría y marco básico de un representante legal que actúa exclusivamente en nombre de una empresa y es considerado una persona independiente con exclusión de empresas y ámbitos mercantiles. Aunque tiene similitudes con roles como padre, tutor, agente o representante, no es lo mismo ya que no se basa en el derecho civil o laboral.

Lo anterior significa que la participación activa del representante en las actividades de la empresa es fundamental, necesaria e intransferible, salvo circunstancias especiales. Su presencia constituye un aspecto integral e importante de la propia persona jurídica, ya que se c o n s i d e r a relativamente incompetente y objetivamente necesita necesariamente representación legal. Para comprender más claramente lo dicho antes, es necesario considerar el citado artículo 564 del Código Civil.

La representación legal mencionada se otorga y se ratifica a través de los estatutos de la empresa, los cuales definen las capacidades administrativas. Esta representación se concreta mediante nombramientos específicos, que no deben ser confundidos con la delegación o el establecimiento de autoridad, procesos que exigen diferentes rituales y formalidades para asegurar su validez. Además, es importante no confundir esta representación con un contrato laboral individual, ya que este último se refiere a un empleado que actúa como subordinado del empleador y no como su representante.

#### 2.1.18 Representación legal en el código civil

El artículo mencionado del Código Civil clasifica a las personas jurídicas dentro de la categoría de incapacidad relativa, lo que indica que su capacidad para operar no es total, sino restringida. Esta incapacidad relativa significa que las acciones llevadas a cabo por una persona jurídica solo producirán efectos legales si se ajustan a las condiciones y circunstancias claramente establecidas por la legislación. En otras palabras, una persona jurídica no tiene libertad absoluta para actuar en ninguna situación; su comportamiento debe estar sometido a un marco normativo que limite su capacidad de actuación.

Según las disposiciones del Código Civil, la dimisión de un director de empresa que perjudique los

intereses de la empresa se considera inaceptable. Esto significa que incluso si los directivos quieren dimitir o marcharse, deben esperar el momento adecuado. La norma establece que los intereses sociales de la empresa deben prevalecer sobre los deseos personales del empleado que se marcha. Esto pone de relieve la dificultad de los directivos para dejar el cargo y refleja la importancia que el Código Civil concede a la imagen del representante legal. El objetivo de esta disposición es evitar que las personas jurídicas caigan en un estado de anarquía.

Los administradores deben continuar desempeñando sus funciones, ya que la empresa depende de su administración para realizar tareas importantes como administrar las cuotas de membresía, administrar las funciones de pago de los empleados, pagar las cuotas de membresía e informar al IESS. Por lo tanto, el Administrador deberá permanecer en su cargo hasta que se asegure la suficiente continuidad de la representación legal y se cumplan las funciones inherentes a sus funciones. Esto es necesario para garantizar que las personas jurídicas no sufran consecuencias negativas en ningún ámbito. Por el contrario, los directivos deben rendir cuentas si se descubre que han tomado decisiones equivocadas o negligentes que afecten a la empresa. El papel del directivo incluye no sólo la representación legal de la persona jurídica, sino también la obligación de actuar concienzudamente y salvaguardar los intereses de la empresa. Si se descubre que un director ha actuado de manera irresponsable, ya sea por descuido, negligencia o decisiones adversas, puede haber consecuencias legales y financieras para él y la empresa.

#### 2.1.19 Representación legal en el código de trabajo

Los administradores deben continuar desempeñando sus funciones, ya que la empresa depende de su liderazgo para realizar tareas importantes como la gestión de las cuotas de los miembros, la gestión de las funciones de compensación de los empleados, el pago de las cuotas de los miembros y la presentación de informes al IESS. Por tanto, el Administrador deberá permanecer en su cargo hasta que se asegure la suficiente continuidad de la representación legal y el desempeño de las funciones inherentes a sus funciones.

Esto es necesario para que la persona jurídica no tenga consecuencias negativas en ningún ámbito. Por el contrario, los gerentes deben ser responsables si se determina que han tomado decisiones erróneas o negligentes que impactaron negativamente a la empresa. La función de un gerente abarca no solo ser el representante legal de la entidad, sino también actuar con ética y salvaguardar los intereses de la organización. En caso de que se evidencie que un director ha actuado de forma irresponsable, ya sea por falta de atención, negligencia o juicio inapropiado, tanto él como la empresa podrían enfrentar repercusiones legales y financieras.

Los representantes del empleador, tales como gerentes, presidentes y otros funcionarios en posiciones jerárquicas dentro de la organización, comparten una responsabilidad solidaria ante el empleador. Esto implica que estos representantes son igualmente responsables por cualquier incumplimiento u obligación, y no únicamente el empleador principal. Este artículo amplía el alcance de las responsabilidades asignadas y asegura que el personal clave en la gestión empresarial responda colectivamente ante sus deberes laborales.

Así, en la producción se establece la responsabilidad compartida, ya que las acciones de gestión establecen un vínculo directo con las obligaciones laborales. Esta responsabilidad no se limita al representante legal, sino que se extiende a todas las personas que desempeñan funciones de gestión y administración en la empresa. Esto incluye gerentes, supervisores y otras personas que ejercen derechos de representación interna dentro de la organización, aunque no tengan representación legal formal. Por tanto, todas las personas que desempeñen funciones de mando o dirección en una empresa pueden ser consideradas responsables solidarias según la normativa laboral.

#### 2.1.20 Representación legal de la ley de compañías

Las recientes reformas del derecho de sociedades han dejado claro que los directores de las empresas no tienen responsabilidades laborales ni ninguna otra obligación, eximiéndolos así por completo de esta responsabilidad. Sin embargo, a pesar de la existencia de esta exención legal, es importante reconocer la realidad que ocurre en la práctica diaria: los socios o accionistas de una empresa confían en el representante legal para tomar decisiones, ya que es esta persona quien expresa los deseos del representante legal. entidad y posee ese poder. Tener la responsabilidad de actuar en el interés social de la empresa. Por tanto, en ningún caso el Administrador podrá considerarse completamente exento de responsabilidad.

Es claro que un representante legal es alguien que tiene la experiencia y competencia para gestionar asuntos en nombre de la empresa a través de una entidad legal. Desempeña un papel importante para la empresa, la gestión y supervisión de la empresa, un papel muy importante.

Si bien la ley los exime de algunos signos, se los considera por encima de otros hombres debido a la confianza de sus compañeros y accionistas y deben actuar con cuidado y discernimiento al llevar a cabo la tarea para proteger los intereses de la empresa. En este sentido, la imagen del abogado es inevitablemente esencial para la salud corporativa, y su comportamiento inevitablemente está controlado hasta cierto punto y es responsable más allá de la ley.

## 2.2 MARCO LEGAL

### 2.2.1 Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador, como norma suprema del ordenamiento jurídico, establece los principios fundamentales que rigen las relaciones laborales y la protección de los derechos de los trabajadores. El artículo 11 numeral 4 de la Carta Magna establece que "ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales", constituyendo un mandato imperativo para todas las normas de menor jerarquía, incluyendo aquellas que regulan las relaciones laborales y la responsabilidad de los trabajadores. Esta disposición resulta de vital importancia al momento de analizar las contradicciones normativas que puedan surgir entre diferentes cuerpos legales, como es el caso entre el Código del Trabajo y la Ley de Compañías respecto a la responsabilidad solidaria.

El artículo 33 de la Constitución reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía, garantizando a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. Esta concepción constitucional del trabajo como derecho fundamental implica que el Estado debe garantizar su efectivo ejercicio y protección, lo que se traduce en la implementación de mecanismos que aseguran el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los compañeros, independientemente de la forma societaria que adopten.

El artículo 66 numeral 2 garantiza "el derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y tiempo libre, cultura física, vestuario, seguridad social y otros servicios sociales necesarios", siendo especialmente relevante para este estudio la garantía de trabajo y seguridad social como componentes esenciales de una vida digna. La limitación de responsabilidad de los asuntos podría afectar estas garantías si no se establecen mecanismos adecuados para asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Por su parte, el artículo 326 establece los principios que sustentan el derecho al trabajo, destacando que el Estado garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, y que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, siendo nula toda estipulación en contrario. Este principio de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales constituye un límite a la autonomía de la voluntad en materia laboral y una protección frente a posibles acuerdos o disposiciones que puedan menoscabar los derechos de los trabajadores.

La Constitución también reconoce en su artículo 327 que la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadores será bilateral y directa, prohibiendo la precarización, la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora. Este principio busca evitar figuras que diluyan la responsabilidad patronal y dificulten el ejercicio de los derechos laborales, lo que guarda estrecha relación con la problemática de la responsabilidad solidaria en las Sociedades por Acciones Simplificadas.

El artículo 328 establece que la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia, y que su pago no podrá ser diferido ni reducido. Esta garantía constitucional exige mecanismos efectivos para asegurar su cumplimiento, siendo la responsabilidad solidaria de los participantes uno de ellos. La limitación de esta responsabilidad podría comprometer la efectividad de esta garantía constitucional.

Finalmente, el artículo 424 de la Constitución establece su supremacía sobre cualquier otra norma del ordenamiento jurídico, disponiendo que las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica. Esta disposición resulta fundamental al analizar la contradicción normativa entre el Código del Trabajo y la Ley de Compañías respecto a la responsabilidad solidaria, ya que cualquier interpretación debe privilegiar la protección efectiva de los derechos constitucionales de los trabajadores.

### 2.2.2 Código del Trabajo

El Código del Trabajo ecuatoriano, como cuerpo normativo especializado en materia laboral, regula de manera específica la responsabilidad solidaria de los trabajadores, estableciendo en su artículo 41 que "cuando el trabajo se realiza para dos o más interesados en la misma empresa, como condueños, socios o coparticipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador". Esta disposición contempla la institución jurídica de la solidaridad patronal como un mecanismo de garantía para el cumplimiento de las obligaciones laborales, basándose en el principio de protección al trabajador como parte más vulnerable de la relación laboral.

La solidaridad patronal establecida en el Código del Trabajo tiene una naturaleza objetiva, es decir, no requiere la demostración de dolo o culpa por parte de los trabajos para su aplicación, bastando la existencia de una relación laboral y la condición de condueños, socios o coparticipes de la empresa. Esta característica refuerza su función protectora al facilitar al trabajador el reclamo de sus derechos

sin tener que probar elementos subjetivos de responsabilidad, lo que contrasta con la exención de responsabilidad contemplada en la Ley de Compañías para los administradores que no hubieren participado en la acción de la que surgiere el perjuicio.

El artículo 36 del mismo cuerpo legal determina que "son representantes de los trabajadores 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". Esta disposición extiende la responsabilidad patronal a los representantes del empleador, quienes responden por las obligaciones contraídas en la relación laboral como si fueran el mismo empleador, lo que refuerza la protección de los derechos de los trabajadores.

El Código del Trabajo establece en su artículo 42 un amplio catálogo de obligaciones del empleador, incluyendo el pago puntual de remuneraciones, indemnizaciones y beneficios sociales, la instalación de lugares de trabajo que cumplan con medidas de prevención, seguridad e higiene, el trato respetuoso y considerado, entre otras. Estas obligaciones deben ser cumplidas independientemente de la forma societaria adoptada por el empleador, siendo la responsabilidad solidaria una garantía para su efectivo cumplimiento.

La jurisprudencia laboral ecuatoriana ha interpretado de manera constante el artículo 41 del Código del Trabajo en el sentido de que la responsabilidad solidaria abarca a todos los socios o accionistas de una empresa, independientemente de su grado de participación en la administración o gestión de la misma. Esta interpretación amplia busca asegurar que los trabajadores tengan garantías efectivas para el cumplimiento de sus derechos laborales, evitando que estructuras societarias complejas puedan utilizarse para eludir responsabilidades laborales.

El artículo 7 del Código del Trabajo establece que "en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores", consagrando el principio *in dubio pro operario*. Este principio resulta de vital importancia ante el conflicto normativo entre el Código del Trabajo y la Ley de Compañías respecto a la responsabilidad solidaria, sugiriendo que debe prevalecer la interpretación que brinda mayor protección a los derechos de los trabajadores.

Además, el artículo 4 del Código del Trabajo establece que "los derechos del trabajador son irrenunciables", lo que refuerza la idea de que las garantías establecidas para el cumplimiento de las obligaciones laborales, como la responsabilidad solidaria, no pueden ser limitadas o restringidas por disposiciones de otros cuerpos normativos que puedan menoscabar su efectividad. Este principio de irrenunciabilidad constituye un límite a la autonomía de la voluntad en materia laboral y una

protección frente a posibles acuerdos o disposiciones que pudieran menoscabar los derechos de los trabajadores.

### 2.2.3 Ley de Compañías

La Ley de Compañías ecuatoriana ha experimentado reformas significativas en los últimos años, destacándose la incorporación de la Sociedad por Acciones Simplificadas (SAS) en el ordenamiento jurídico nacional. Esta modalidad societaria fue introducida con el objetivo de fomentar el emprendimiento y la innovación, simplificando los requisitos para la constitución de empresas y estableciendo un régimen más flexible para su funcionamiento. Las SAS se caracterizan por la separación patrimonial entre la sociedad y sus accionistas, quienes responden por las obligaciones sociales únicamente hasta el monto de sus aportaciones, lo que constituye un límite a la responsabilidad personal de los socios.

El artículo 260, cuarto inciso, de la Ley de Compañías establece que "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". Esta disposición limita la responsabilidad solidaria de los administradores al establecer una exención para aquellos que no hubieren participado en la acción perjudicial, lo que genera una contradicción normativa con las disposiciones del Código del Trabajo que no contemplan tal exención.

La reforma a la Ley de Compañías del 15 de marzo de 2023 modifica las reglas para reducir la responsabilidad de los representantes legales en cuestiones corporativas, garantizando que el representante legal de una empresa no sea responsable individual ni colectivamente de las deudas y obligaciones de la empresa. Esta modificación, si bien busca fomentar el emprendimiento y la actividad empresarial, podría afectar la eficacia de la institución de la solidaridad patronal establecida en el Código del Trabajo, generando un conflicto normativo que requiere ser resuelto.

El artículo 2 de la Ley de Compañías establece que "hay cinco especies de compañías de comercio, a saber: La compañía en nombre colectivo; La compañía en comandita simple y dividida por acciones; La compañía de responsabilidad limitada; La compañía anónima; y, La compañía de economía mixta", a las que posteriormente se sumó la Sociedad por Acciones Simplificadas (SAS). Cada una de estas formas societarias tiene características propias en cuanto a la responsabilidad de sus socios o accionistas, siendo la SAS una de las que establece mayores limitaciones a la responsabilidad personal.

La Sociedad por Acciones Simplificadas, según datos del Registro Oficial de la Superintendencia de Compañías (2024), ya suma un total de 61.533 instituciones creadas bajo esta modalidad, representando el 29,32% de las sociedades constituidas hasta la actualidad. Esta significativa adopción de la figura societaria evidencia la importancia de clarificar el régimen de responsabilidad de sus administradores y accionistas frente a las obligaciones laborales, considerando el potencial impacto en los derechos de un considerable número de trabajadores.

El artículo 17 de la Ley de Compañías establece que "por las obligaciones sociales, los socios responden en forma solidaria e ilimitada", pero posteriormente establece excepciones para ciertos tipos de societarios, como las compañías anónimas y las sociedades por acciones simplificadas, donde la responsabilidad se limita al monto de las aportaciones. Esta diferenciación en el régimen de responsabilidad según el tipo societario plantea la cuestión sobre si tales limitaciones pueden afectar el alcance de la solidaridad patronal establecida en el Código del Trabajo.

La evolución normativa de la Ley de Compañías refleja una tendencia hacia la limitación de la responsabilidad personal de socios y administradores como mecanismo para fomentar la inversión y el emprendimiento. Sin embargo, esta tendencia debe ser analizada a la luz de los principios constitucionales de protección al trabajador y de la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, para determinar si las limitaciones a la responsabilidad pueden aplicarse en el ámbito de las obligaciones laborales o si, por el contrario, debe prevalecer la solidaridad patronal establecida en el Código del Trabajo.

#### 2.2.4 Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación

La Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 151 del 21 de febrero de 2020, constituye un hito en el ordenamiento jurídico ecuatoriano al introducir la figura de la Sociedad por Acciones Simplificadas (SAS) como un nuevo tipo societario diseñado para fomentar el emprendimiento y la actividad empresarial. Esta normativa responde a una tendencia global de simplificación de los requisitos para la constitución de empresas y de flexibilización del régimen societario, con el objetivo de promover la inversión, la generación de empleo y el desarrollo económico.

El artículo 7 de la referida ley introduce la Sociedad por Acciones Simplificadas en la Ley de Compañías, estableciendo que "la sociedad por acciones simplificada es una sociedad mercantil y su capital se divide en acciones negociables. Los accionistas solo responderán por las obligaciones sociales hasta el monto de sus aportaciones". Esta disposición consagra el principio de limitación de responsabilidad de los accionistas, quienes no responden personalmente por las deudas sociales más

allá del capital aportado, lo que constituye una de las principales características de este tipo societario y uno de sus principales atractivos para los emprendedores.

Las SAS se caracterizan por su flexibilidad en cuanto a su constitución, organización y funcionamiento, permitiendo la creación de estructuras societarias adaptadas a las necesidades específicas de cada emprendimiento. Entre sus principales ventajas se encuentran la posibilidad de constitución por acto unipersonal, la libertad para establecer el objeto social, la no exigencia de un capital mínimo y la simplificación de los trámites de constitución. Esta flexibilidad busca reducir las barreras de entrada al mercado y fomentar la formalización de emprendimientos.

El régimen de responsabilidad de las SAS establece una clara separación entre el patrimonio de la sociedad y el patrimonio personal de los accionistas, quienes no responden con sus bienes personales por las deudas sociales. Esta separación patrimonial constituye una protección para los emprendedores, quienes pueden limitar su riesgo al monto de su inversión, lo que incentiva la actividad empresarial y la asunción de riesgos económicos. Sin embargo, esta limitación de responsabilidad plantea interrogantes respecto a su compatibilidad con la institución de la solidaridad patronal establecida en el Código del Trabajo.

La Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación también establece un régimen para los representantes legales de las SAS, quienes son los encargados de la administración y representación de la sociedad. Estos representantes, según la normativa, son responsables ante la sociedad, los accionistas y terceros por los perjuicios derivados de sus actuaciones u omisiones en las que media dolo, mala fe o violación de sus deberes. Esta responsabilidad, sin embargo, tiene un carácter subjetivo, a diferencia de la solidaridad patronal establecida en el Código del Trabajo, que tiene un carácter objetivo.

Según datos proporcionados, desde la implementación de la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación, se han constituido un total de 61.533 Sociedades por Acciones Simplificadas, lo que representa un 29,32% del total de sociedades constituidas en Ecuador. Esta significativa adopción de la figura societaria evidencia su aceptación entre los emprendedores y su impacto en el ecosistema empresarial ecuatoriano, así como la importancia de clarificar el régimen de responsabilidad de sus administradores y accionistas frente a las obligaciones laborales.

La Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación busca equilibrar la protección de los emprendedores y la promoción de la actividad empresarial con la protección de los derechos de terceros, incluyendo los trabajadores. Sin embargo, la limitación de responsabilidad de los accionistas y la exención de responsabilidad para los administradores que no hubieren participado en acciones perjudiciales plantean interrogantes sobre su compatibilidad con la institución de la solidaridad

patronal establecida en el Código del Trabajo, generando un conflicto normativo que requiere ser analizado desde una perspectiva constitucional y legal.

#### 2.2.5 Conflicto normativo en la responsabilidad solidaria

El análisis de la normativa ecuatoriana revela un evidente conflicto entre dos cuerpos legales de igual jerarquía normativa, que establecen regímenes contradictorios en materia de responsabilidad solidaria. Por un lado, el Código del Trabajo en su artículo 41 establece de manera categórica la responsabilidad solidaria de todos los trabajadores interesados en la misma empresa, como conductores, socios o coparticipes, por todas las obligaciones para con el trabajador, sin establecer excepciones o limitaciones a esta responsabilidad. Esta disposición se fundamenta en el principio de protección al trabajador como parte más vulnerable de la relación laboral y busca garantizar el cumplimiento efectivo de las obligaciones laborales mediante la ampliación del círculo de responsables.

Por otro lado, la Ley de Compañías, en su artículo 260, cuarto inciso, exime de responsabilidad a los administradores que no hubieren participado en la acción de la que surgiere el perjuicio, estableciendo un régimen de responsabilidad subjetiva que contrasta con el carácter objetivo de la solidaridad patronal establecido en el Código del Trabajo. Esta exención de responsabilidad, junto con la limitación de responsabilidad de los accionistas de las Sociedades por Acciones Simplificadas hasta el monto de sus aportaciones, genera una situación en la que potencialmente no existiría un responsable solidario que garantice el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Este conflicto normativo plantea serias interrogantes sobre la protección de los derechos de los trabajadores en las Sociedades por Acciones Simplificadas, considerando que los accionistas tienen responsabilidad limitada hasta el monto de sus aportaciones y los administradores pueden estar exentos de responsabilidad bajo ciertas condiciones. Esta situación podría vulnerar el principio constitucional de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, así como el principio de protección al trabajador como parte más vulnerable de la relación laboral.

Desde una perspectiva constitucional, el conflicto normativo debe resolverse atendiendo a los principios de protección de los derechos laborales establecidos en la Carta Magna. El artículo 11 numeral 4 de la Constitución establece que "ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales", lo que sugiere que las disposiciones de la Ley de Compañías no podrían limitar las garantías establecidas en el Código del Trabajo para el cumplimiento de las obligaciones laborales, como la solidaridad patronal.

La doctrina en materia de solución de antinomias jurídicas proporciona herramientas para resolver este conflicto normativo. El principio de especialidad sugiere que la norma específica (Código del Trabajo en materia laboral) debe prevalecer sobre la norma general (Ley de Compañías). El principio pro operario, establecido en el artículo 7 del Código del Trabajo, indica que, en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones en materia laboral, se debe aplicar la interpretación más favorable al trabajador, lo que apoyaría la prevalencia de la solidaridad patronal sin excepciones.

La jurisprudencia ecuatoriana ha abordado conflictos similares, estableciendo en general la prevalencia de las disposiciones del Código del Trabajo en materia de responsabilidad patronal, atendiendo a su carácter de norma especializada en materia laboral y los principios constitucionales de protección al trabajador. Sin embargo, el caso específico de las Sociedades por Acciones Simplificadas plantea nuevos desafíos interpretativos que requieren un análisis detallado por parte de los operadores jurídicos, considerando el objetivo de fomentar el emprendimiento y la actividad empresarial sin menoscabar los derechos de los trabajadores.

La resolución de este conflicto normativo tiene importantes implicaciones prácticas para los trabajadores de las 61,533 Sociedades por Acciones Simplificadas constituidas en Ecuador, quienes podrían ver afectadas las garantías para el cumplimiento de sus derechos laborales si se interpreta que las disposiciones de la Ley de Compañías prevalecen sobre las del Código del Trabajo en materia de responsabilidad solidaria.

#### 2.2.6 Principios de solución de antinomias jurídicas aplicables al caso

Ante la contradicción normativa identificada entre el Código del Trabajo y la Ley de Compañías respecto a la responsabilidad solidaria, resulta necesario recurrir a los principios de solución de antinomias jurídicas que ofrece la doctrina y la legislación ecuatoriana. Estos principios constituyen herramientas hermenéuticas que permiten resolver los conflictos entre normas de igual jerarquía que regulan de manera contradictoria una misma situación, como ocurre en el caso analizado. Su correcta aplicación resulta fundamental para garantizar la coherencia del ordenamiento jurídico y la efectiva protección de los derechos, especialmente de aquellos de carácter constitucional como los derechos laborales.

El principio de especialidad (*lex specialis derogat legi generali*) establece que la norma especial prevalece sobre la norma general, aun cuando ambas tengan la misma jerarquía. En el caso analizado, el Código del Trabajo constituye la normativa especializada en materia laboral, mientras que la Ley de Compañías regula de manera general las sociedades mercantiles. Aplicando este principio, las disposiciones del Código del Trabajo sobre responsabilidad solidaria deben prevalecer sobre las

disposiciones de la Ley de Compañías que establecen excepciones o limitaciones a esta responsabilidad, cuando se trata de obligaciones laborales.

El principio pro operario, consagrado en el artículo 7 del Código del Trabajo, establece que, en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores. Este principio, que deriva del principio constitucional de protección al trabajador como parte más vulnerable de la relación laboral, sugiere que, ante el conflicto normativo analizado, debería prevalecer la interpretación que brinda mayor protección a los derechos de los trabajadores, es decir, la solidaridad patronal sin excepciones establecidas en el Código del Trabajo.

El principio de jerarquía constitucional orienta la interpretación y aplicación de las normas infra constitucionales de conformidad con los principios y derechos establecidos en la Constitución. En el caso analizado, la Constitución establece la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales (artículo 326), así como la prohibición de que normas jurídicas restrinjan el contenido de los derechos o garantías constitucionales (artículo 11 numeral 4). Estos principios constitucionales sugieren que las disposiciones de la Ley de Compañías no podrían limitar las garantías establecidas en el Código del Trabajo para el cumplimiento de las obligaciones laborales, como la solidaridad patronal.

El principio de temporalidad (*lex posterior derogat legi priori*) establece que la norma posterior prevalece sobre la norma anterior de igual jerarquía. Si bien la Ley de Compañías ha sido objeto de reformas recientes, incluyendo la incorporación de las Sociedades por Acciones Simplificadas y las disposiciones sobre exención de responsabilidad de los administradores, este principio debe aplicarse con cautela en materia laboral, considerando los principios constitucionales de protección al trabajador y la naturaleza de orden público de las normas laborales. La simple posterioridad temporal no debería ser suficiente para derogar tácitamente disposiciones que establecen garantías fundamentales para los derechos de los trabajadores.

El principio de integración normativa busca armonizar las disposiciones aparentemente contradictorias, interpretándolas de manera que ambas puedan tener eficacia sin contradecirse. En el caso analizado, una posible interpretación integradora consideraría que la exención de responsabilidad establecida en la Ley de Compañías se aplica a las relaciones entre la sociedad, los accionistas y terceros en general, pero no a las obligaciones laborales, que siguen regidas por el principio de solidaridad patronal establecido en el Código del Trabajo, atendiendo a la especialidad de la normativa laboral y los principios constitucionales de protección al trabajador.

El principio de razonabilidad y proporcionalidad exige que las normas sean interpretadas y aplicadas

de manera que se alcance un equilibrio entre los diferentes intereses y derechos en el juego. En el caso analizado, debe buscarse un equilibrio entre el fomento del emprendimiento y la actividad empresarial, que justifique ciertas limitaciones a la responsabilidad de accionistas y administradores, y la protección de los derechos de los trabajadores, que exigen garantías efectivas para el cumplimiento de las obligaciones laborales. Este equilibrio podría alcanzarse mediante una interpretación que mantenga la solidaridad patronal en materia laboral, sin que ello implique necesariamente una responsabilidad ilimitada en otros ámbitos.

La doctrina y la jurisprudencia ecuatoriana han abordado conflictos similares, estableciendo en general la prevalencia de las disposiciones del Código del Trabajo en materia de responsabilidad patronal, atendiendo a su carácter de norma especializada en materia laboral y los principios constitucionales de protección al trabajador. Sin embargo, el caso específico de las Sociedades por Acciones Simplificadas plantea nuevos desafíos interpretativos que requieren un análisis detallado por parte de los operadores jurídicos, considerando tanto la protección de los derechos de los trabajadores como el objetivo de fomentar el emprendimiento y la actividad empresarial.

### 2.3 MARCO CONCEPTUAL

**Responsabilidad solidaria.** - Es aquella obligación común a dos o más personas, en donde cada una de ellas puede ser obligada por la totalidad de la deuda y el pago efectuado por una sola libera a los demás, ya que existe un interés común entre deudores o entre acreedores. (Cabanellas, 2008)

**Representación legal.** - Es la facultad otorgada por la ley a una persona para actuar en nombre y por cuenta de otra, la cual, en virtud de alguna circunstancia, no puede hacerlo por sí misma. (Hernández, 2020)

**Trabajador.** - Persona física que con la edad legal suficiente presta sus servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución. (Cabanellas, 2008)

**Empleador.** - Persona natural o jurídica que da ocupación o trabajo a una o varias personas, en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, mediante el pago de una remuneración. (Vásquez López, 2011)

**Antinomia jurídica.** - Contradicción real o aparente entre dos normas jurídicas, cuya aplicación simultánea llevaría a resultados distintos frente a una misma situación fáctica. (García Murillo, 2007)

**Derecho laboral.** - Conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre

trabajadores y trabajadores, y de ambos con el Estado, referidos al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y la forma de prestación de los servicios. (Trujillo, 2008)

**Limitación de responsabilidad.** - Principio jurídico por el cual los socios o accionistas de determinadas sociedades mercantiles tienen restringida su responsabilidad patrimonial frente a las deudas sociales hasta el límite de sus aportaciones. (Easterbrook y Fischel, 1985)

**Administradores.** - Personas físicas encargadas de la gestión y representación de una sociedad mercantil, con facultades para obligarla frente a terceros conforme a lo previsto en los estatutos sociales. (Reyes Villamizar, 2020)

**Accionistas.** - Titulares de una o más acciones de una sociedad anónima o sociedad por acciones, quienes poseen un conjunto de derechos económicos y políticos proporcionalmente a su participación en el capital social. (Martínez Neira, 2014)

**Vulneración de derechos.** - Transgresión, quebranto o violación de una ley, precepto o mandato que afecta a los derechos subjetivos reconocidos a las personas. (Rivera y Crovi, 2016)

**Principio protector.** - Criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que este, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador. (Trujillo, 2008)

**Codificación jurídica.** - Proceso de formulación y sistematización del derecho positivo mediante la reunión de normas jurídicas de la misma naturaleza en un cuerpo legal ordenado y unitario. (Kelsen, 1982)

**Intangibilidad de los derechos laborales.** - Principio que establece que los derechos del trabajador son irrenunciables e intocables, no pudiendo ser disminuidos, desconocidos o vulnerados por normas posteriores. (Vergara Sánchez, 2022)

**Jerarquía normativa.** - Principio que establece un orden de prelación entre las distintas normas jurídicas, de manera que las de rango inferior no pueden contradecir ni vulnerar lo establecido por una norma de rango superior. (Bobbio, 2007)

**Seguridad jurídica.** - Principio del derecho que se reconoce universalmente, que se basa en la certeza del derecho, tanto en el ámbito de su publicidad como en su aplicación, y representa la seguridad de que se conoce, o puede conocerse, lo previsto como prohibido, mandado y permitido por el poder público. (Larrea Holguín, 2015)

## **CAPÍTULO III:**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1 Diseño y Tipo de Investigación**

El presente trabajo de titulación sobre la representación legal de la S.A.S. y la responsabilidad solidaria con los trabajadores se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, de tipo dogmático-jurídico, pues pretendió analizar la contradicción normativa existente entre el Código del Trabajo y la Ley de Compañías respecto a la responsabilidad solidaria de los representantes legales frente a sus trabajadores.

El diseño de investigación fue no experimental, de carácter descriptivo-analítico, ya que se enfocó en examinar un fenómeno jurídico existente sin manipular deliberadamente las variables en estudio, sino observando el conflicto normativo tal como se presentó en su contexto natural para luego analizarlo. Como señala Hernández Sampieri (2014), "los estudios descriptivos buscan especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice" (p.92), lo cual fue precisamente el propósito de esta investigación al examinar las características y alcances de la responsabilidad solidaria en el contexto de las Sociedades por Acciones Simplificadas.

El estudio también incluyó elementos hermenéuticos, ya que el caso se centraba en interpretar textos normativos para comprender sus implicaciones.

La disciplina hermenéutica legal tiene como objetivo determinar los principios doctrinarios-metodológicos que organizan los aspectos explicitados doctrinalmente (o jurisprudencialmente) para decidir una interpretación adecuada de una legalidad considerada normativamente de acuerdo con Hernández Manríquez, citado en (2019): "La hermenéutica legal es la disciplina que busca establecer cuáles son los principios expuestos doctrinal y jurisprudencialmente para que el intérprete pueda proceder a desarrollar una interpretación adecuada de las normas legales" (p. 45). Era una imagen de este tipo la que había sido necesaria para superar la antinomia entre dos cuerpos normativos de estatus conflictivo.

Adicionalmente, se empleó el método exegético para interpretar el sentido textual de las normas legales sobre responsabilidad solidaria, tanto en el Código de Trabajo como en la Ley de Compañías, con el objetivo de verificar su extensión y posibles conflictos entre ellas. Este enfoque, como afirma García Murillo (2007), "se adhiere a la letra de la ley, y encuentra en el análisis gramatical del texto la solución a los problemas de su aplicación" (p. 3).

Además, se empleó el método comparativo para yuxtaponer las reglas normativas sobre responsabilidad solidaria en varios sistemas legales, lo que permitió descubrir similitudes, diferencias y posibles soluciones a la antinomia detectada. En este sentido, la comparación "implica establecer similitudes y diferencias entre diversas realidades para llegar a conclusiones que respalden un problema o delinee futuros caminos para desarrollar conocimiento" (Bernal Torres, 2016, p. 71).

La investigación fue documental-informativa, ya que se basó en la revisión y análisis de fuentes primarias, que incluyeron la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo, la Ley de Compañías y la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación, y las fuentes secundarias consistieron en doctrina especializada, jurisprudencia, artículos académicos y otras publicaciones en materia de derecho laboral y corporativo.

En cuanto al alcance temporal, la investigación fue sincrónica, pues analizó la situación jurídica actual respecto a la responsabilidad solidaria en las Sociedades por Acciones Simplificadas, considerando el marco normativo vigente y las recientes reformas legislativas, particularmente la incorporación de las SAS al ordenamiento jurídico ecuatoriano mediante la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación del 2020 y las reformas a la Ley de Compañías del 15 de marzo de 2023. Recolección de la Información.

La recolección de información para esta investigación se realizará mediante diversas técnicas y herramientas que permitirán obtener datos confiables y relevantes para el análisis de la problemática planteada.

En primer lugar, se utilizará la técnica de revisión documental, que implica un análisis sistemático de documentos jurídicos tanto primarios como secundarios. Según lo indicado por Hernández Sampieri (2014), esta metodología "facilita la identificación, adquisición y consulta de bibliografía y otros materiales que se derivan de conocimientos y/o información recopilada de manera

selectiva sobre cualquier realidad, con el fin de ser útiles para los objetivos del estudio" (p.50).

En base a lo planteado con anterioridad, se ha optado por emplear el tipo exploratorio como metodología aplicable para el presente informe de investigación a razón que:

Los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas. (Hernández Sampieri, 2014, pág. 91)

*Tabla 1 POBLACIÓN*

<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>N</b>
<b>CÓDIGO DE TRABAJO</b>	<b>1</b>
<b>LEY DE COMPAÑÍAS</b>	<b>1</b>
<b>LEY ORGÁNICA DE EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN</b>	<b>1</b>
<b>ABOGADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA</b>	<b>75</b>
<b>JUECES CONSTITUCIONALISTAS DEL ECUADOR</b>	<b>1833</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1911</b>

**Elaborado por:** Carolina Estrella – Luisa Limones.

**Fuente:** juristasecuador.com

De este tipo de estudios se pudo deslucir nuevos estudios o problemáticas poco estudiadas en la actualidad, características que cumple el problema de investigación a razón que se busca el análisis de la antinomia respecto de la responsabilidad solidaria y la responsabilidad de los representantes legales de las sociedades desde la promulgación de la última reforma a La Ley de Compañías en el 2023 y su contradicción con lo estipulado en la Código de trabajo.

### **3.2 Población**

La población se refiere al conjunto total de elementos individuales, que pueden incluir tanto personas como objetos, relacionados con el objeto de estudio. La definición de la población en una investigación dependerá de la naturaleza y alcance del proyecto. En este caso, se definen que los

elementos de la población serán las normas objeto de análisis el Código de trabajo, Ley de Compañías, Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación además y las posturas de los abogados de la provincia de Santa Elena y Jueces Constitucionalistas.

### 3.3 Muestra.

La muestra es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo de la investigación y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio. (Bernal Torres, 2016)

Para el presente trabajo de titulación se empleó el tipo de muestra no probabilística y por criterio de selección con la finalidad de permitir segmentar la población en datos analizables dentro del trabajo, para lo cual se determinó como muestra la normativa que se analizó, mismas que consistieron en el Código de Trabajo, Ley de Compañías y la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación. El total de los abogados y jueces que se entrevistaron fueron 3 de cada categoría, además los criterios de selección para estos abogados y jueces fueron el ejercicio en materia Societaria y en materia constitucional.

DESCRIPCIÓN	N
CÓDIGO DE TRABAJO	1
LEY DE COMPAÑÍAS	1
LEY ORGÁNICA DE EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN	1
ABOGADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA	3
JUECES CONSTITUCIONALISTAS DEL ECUADOR	3
TOTAL	9

Tabla 2 MUESTRA

**Elaborado por:** Carolina Estrella – Luisa Limones.

**Fuente:** Elaboración e investigación propia

### 3.4 Metodología de investigación.

La metodología consistió en un procedimiento estructurado y secuencial que se llevó a cabo en todo el proyecto de investigación. Su objeto fue explicar los hechos y fenómenos que conformaron

el objeto de estudio. Como la razón de la metodología fue proporcionar una base organizada para garantizar que la investigación se realizara de manera eficiente, se emplearon como métodos el exegético, histórico, analítico y deductivo, por considerarse los más adecuados para el presente proyecto de investigación.

#### 3.4.1 Método exegético.

El método exegético se basa en un enfoque que emplea elementos gramaticales, semánticos y extensivos, entre otros, para interpretar el texto de una norma jurídica. La labor tanto del intérprete como del investigador consiste en intentar descifrar de la forma más fiel y precisa posible la intención original del legislador al redactar la norma. Este método parte del principio de que la norma es un ente acabado e inmutable, lo que implica que su contenido debe ser interpretado de manera literal y con respeto a su formulación original. Por tanto, al considerar que el objetivo de presente proyecto de investigación es la determinación de la existencia de una autonomía normativa entre el Código de Trabajo y la Ley de Compañías, al abordar la figura de las limitaciones de la responsabilidad solidaria que determina cada norma.

#### 3.4.2 Método analítico.

El método de análisis es fundamental en la investigación, ya que permite estudiar un objeto descomponiéndolo en sus partes para luego integrarlas y resaltar el sistema de relaciones entre los elementos y el conjunto. En el ámbito de la investigación científica, el método de análisis se utiliza ampliamente debido a su capacidad para aportar un entendimiento detallado y global del objeto de estudio. En el caso del presente proyecto, este método resulta ser indispensable para analizar normas objeto de investigación y conceptos relacionadas con la responsabilidad con los trabajadores. Permitirá descomponer la norma en sus elementos constitutivos, caracterizarlos de manera precisa y posteriormente integrarlos para obtener una visión comprensiva que facilite su estudio.

#### 3.4.3 Método histórico.

El método histórico se distingue por considerar como base el desarrollo cronológico del conocimiento, teniendo en cuenta la evolución y las transformaciones a lo largo del tiempo. Este enfoque se fundamenta en la experiencia acumulada durante diversas épocas para proporcionar una comprensión más profunda de un fenómeno o disciplina. En el campo jurídico, el método histórico es particularmente significativo, dado que permite una comprensión integral de las instituciones legales únicamente cuando se examina su evolución histórica, sus orígenes y los cambios que han sufrido a lo largo del tiempo. Además, por considerar que este método se complementa eficazmente con otros enfoques de análisis, aportando un contexto temporal que enriquece la interpretación y el estudio.

Por lo antes mencionado, el método histórico se utilizará con el objetivo de dilucidar la naturaleza de la responsabilidad en materia laboral, con ello entender la razón de ser de la norma permitiendo así determinar las variaciones actuales, el cómo éstas han ido evolucionando a lo largo de los años hasta la presente fecha y si los cambios contemporáneos han generado una contradicción normativa.

#### 3.4.4 Método deductivo.

El método deductivo se basa en la aplicación de principios o conocimientos generales para derivar conclusiones específicas que sean relevantes en un contexto determinado. Este enfoque lógico comienza con premisas amplias y sólidamente establecidas, las cuales, al ser aplicadas a situaciones concretas, conducen a deducciones precisas. En el ámbito del derecho, el método deductivo se utiliza de manera prominente al aplicar normas jurídicas generales a casos particulares. Esta práctica implica que las leyes y los principios generales son interpretados y adaptados para resolver situaciones específicas, asegurando así que las decisiones estén alineadas con los fundamentos establecidos por el ordenamiento jurídico y mantengan la coherencia y la justicia en su aplicación.

### 3.5 Técnicas instrumentos de investigación.

La técnica en el proceso de investigación fue esencial para estructurar y organizar el proyecto de investigación y, al hacerlo, se pudo profundizar en la comprensión del objeto de estudio. Las técnicas de investigación se clasificaron comúnmente en dos categorías: las documentales y las del campo, entendiendo en este caso las experiencias de abogados constitucionalistas. Las técnicas documentales se enfocaron en la recopilación de información existente para sustentar las teorías relacionadas con el objeto de estudio. Por el contrario, las técnicas de campo implicaron un contacto directo con el objeto de estudio y la obtención de información práctica que permitió contrastar dichas teorías, que fueron las entrevistas semiestructuradas.

#### 3.5.1 Documental.

Las técnicas documentales fueron empleadas para desarrollar el marco teórico en una investigación, ofreciendo un enfoque exhaustivo del objeto de estudio. Dichas técnicas consisten en la recolección y análisis de datos provenientes de diversas fuentes, tales como libros especializados, revistas académicas, informes legales y estudios previos que guardan relación con el tema investigado. La utilización de la técnica documental es crucial, ya que brinda las herramientas indispensables para organizar el marco teórico, el cual actúa como fundamento para la investigación.

En cuanto a los instrumentos de la técnica documental, uno de los más destacados es la ficha bibliográfica donde se registrarán los datos de las obras relacionadas con el tema de investigación de

revistas jurídicas, informes científicos y de libros y doctrina jurídica; y la ficha normativa que se empleara para el análisis de la normativa objeto de estudio.

### 3.5.2 Entrevista.

La entrevista es una técnica valiosa para la obtención de información en una investigación, siendo particularmente útil cuando se necesita obtener datos de personas que están directamente relacionadas con el problema en estudio o en este caso, tienen conocimiento y experiencia sobre el tema objeto de estudio. Su uso se justificará para el enriquecimiento de información que pueden proporcionar. Para el presente informe de investigación los profesionales elegidos serán 3 Abogados de la Provincia de Santa Elena especializados en el Derecho Laboral y mercantil y 3 Jueces de Materia laboral del Ecuador.

El instrumento aplicable es la guía de entrevista misma que debe será organizada y planificada de antemano, con una lista de preguntas que permitirá describir, explorar, identificar, explicar todos los datos relevantes al tema de investigación.

En este caso se usará la entrevista semiestructurada, misma que se distingue por el uso de una guía con preguntas predefinidas que, sin embargo, pueden variar en orden y forma en función de las respuestas del entrevistado. Este tipo de entrevista permitirá cierta flexibilidad, de modo que, si surge un tema interesante no previsto en la guía, pudiendo permitir que durante la entrevista se pueda formular nuevas preguntas al respecto y luego retomar el esquema original.

### 3.6 Operacionalización de variables

#### TÍTULO: REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA S.A.S. Y LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA CON LOS TRABAJADORES, 2024

Variable	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica
Representación legal de los empleadores <i>(Variable Dependiente)</i>	La representación legal en el contexto laboral es la figura jurídica mediante la cual una persona (representante legal) actúa en nombre de la sociedad para la gestión de obligaciones contractuales y laborales. En la S.A.S., esta figura puede estar exenta de responsabilidad solidaria, lo que plantea un conflicto jurídico frente al Código de Trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Función del representante legal</li> <li>• Exoneración de responsabilidad</li> <li>• Conflicto normativo</li> </ul>	- Alcance de la representación legal en S.A.S.- Exclusión de responsabilidad frente a trabajadores- Posición del representante legal en conflictos laborales	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desde su experiencia profesional, ¿qué desafíos ha enfrentado al asesorar a trabajadores que reclaman derechos laborales frente a una S.A.S. donde los administradores están exentos de responsabilidad?</li> <li>2. ¿Cómo interpreta la contradicción normativa entre el Código de Trabajo y la Ley de Compañías respecto a la responsabilidad solidaria en el caso específico de las S.A.S.?</li> <li>3. ¿Considera que el modelo de S.A.S. ha generado un desequilibrio en la relación laboral en comparación con otros tipos societarios? ¿Por qué?</li> <li>4. ¿Qué modificaciones específicas recomendaría a la legislación actual para resolver la antinomia entre la protección laboral y la limitación de responsabilidad en las S.A.S.?</li> <li>5. En su opinión profesional, ¿qué modificaciones específicas recomendaría a la legislación actual para resolver la antinomia entre la protección laboral y la limitación de responsabilidad en las S.A.S.?</li> </ol>	Entrevista dirigida a abogados especialistas en derecho laboral y corporativo
Responsabilidad solidaria con los trabajadores del S.A.S. <i>(Variable Independiente)</i>	Es la obligación jurídica compartida entre empleadores y representantes legales frente al cumplimiento de derechos laborales. En las S.A.S., esta responsabilidad puede verse limitada o exonerada por la Ley de Compañías, lo cual puede generar vulneración de los derechos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad patronal en el derecho laboral</li> <li>• Antinomia normativa</li> <li>• Protección de derechos laborales</li> </ul>	- Aplicación de responsabilidad solidaria en S.A.S.- Existencia de conflictos jurídicos- Jurisprudencia sobre casos laborales en S.A.S.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En su experiencia como juez, en el ámbito de los casos, en los que los trabajadores buscan hacer efectivos sus derechos laborales en el ámbito judicial ¿De qué manera aplica las normas relativas al código de trabajo sobre responsabilidad solidaria patronal y aquellas relacionadas con la Ley de</li> </ol>	Entrevista dirigida a jueces especializados en materia laboral

	<p>laborales según el Código de Trabajo.</p>			<p>Compañías sobre la extinción de responsabilidad de los administradores?</p> <p>2. Desde su perspectiva judicial, ¿considera usted que la exoneración de responsabilidad solidaria de los representantes legales en las S.A.S genera algún tipo de vulneración o alguna controversia en el ámbito de los derechos laborales? ¿Por qué?</p> <p>3. Al momento de dictar sentencia en casos laborales contra S.A.S., ¿qué criterios jurídicos prioriza para determinar la responsabilidad de los administradores o accionistas?</p> <p>4. ¿Ha observado un incremento en la litigiosidad laboral relacionada con S.A.S. desde la implementación de la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación? ¿Cuáles son los principales puntos de conflicto?</p> <p>5. En su opinión, ¿Considera qué debería reformarse la normativa ecuatoriana con el fin de armonizar la protección de los derechos laborales en el contenido del código de trabajo y la ley de compañías respecto a la responsabilidad solidaria??</p>	
--	--	--	--	--	--

Tabla 3 Operacionalización

**Elaborado por:** Carolina Estrella – Luisa Limones.

**Fuente:** Elaboración e investigación propia

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados

4.1.1 Análisis de entrevista dirigida al abogado especialista: Abg. Daniel Brito Monar, Mgtr.

**Pregunta 1: Desde su experiencia profesional, ¿qué desafíos ha enfrentado al asesorar a trabajadores que reclaman derechos laborales frente a una SAS donde los administradores están exentos de responsabilidades?**

El Abg. Daniel Brito destacó que uno de los principales retos se encuentra en la antinomia existente entre el Código de Trabajo y la Ley de Compañías. Esta discrepancia normativa genera confusión dentro del ámbito judicial, ya que mientras el Código Laboral impone responsabilidad solidaria al empleador y a sus representantes, la Ley de Compañías restringe dicha responsabilidad exclusivamente a la persona jurídica, amparándose en el principio del velo corporativo. Esta inconsistencia lleva a muchos jueces a priorizar la aplicación de la Ley de Compañías como norma especial, desatendiendo así los principios protectores inherentes al derecho laboral.

Asimismo, la falta de una norma reformista o jurisprudencia unificadora perpetúa una inseguridad jurídica que afecta negativamente al trabajador. Este problema es particularmente grave en lo referente a las Sociedades por Acciones Simplificadas (SAS), cuya estructura permite su constitución con un capital mínimo; esto complica significativamente el cumplimiento efectivo de sentencias favorables para los trabajadores, incluso cuando hay reconocimiento claro sobre violaciones a derechos laborales. La carencia de herramientas normativas que obliguen al representante legal o accionista asumir responsabilidades solidarias representa un obstáculo considerable para garantizar una tutela judicial efectiva hacia el trabajador.

**Pregunta 2: ¿Cómo interpreta la contradicción normativa entre el Código de Trabajo y la Ley de Compañías respecto de la responsabilidad solidaria en el caso específico de las SAS?**

Desde la óptica del abogado Brito, es esencial abordar esta contradicción normativa

mediante un enfoque constitucional que permita determinar cuál de las leyes ofrece una mayor protección a los derechos fundamentales de los trabajadores. Ambos marcos normativos son ordinarios y, por ende, no existe una jerarquía clara entre ellos que facilite su aplicación preferencial. Sin embargo, la interpretación normativa debería estar guiada por el principio de favorabilidad y la función protectora inherente al derecho laboral.

En este contexto, el Código de Trabajo debe tener primacía cuando se trata de garantizar el derecho al trabajo, dado que su propósito fundamental es resguardar al trabajador frente a las demandas del empleador. Por lo tanto, adoptar una interpretación coherente dentro del bloque constitucional podría ayudar a resolver esta antinomia en beneficio de la salvaguarda de los derechos laborales. Esta perspectiva subraya la urgencia de reformar o reinterpretar las normas societarias para promover una justicia laboral efectiva.

**Pregunta 3: ¿Qué estrategias ha implementado para proteger los derechos de los trabajadores frente a la limitación de responsabilidad de las SAS?**

El entrevistado señaló que, en su ejercicio profesional, ha decidido demandar solidariamente tanto a la SAS como a su representante legal para garantizar que al menos uno de los acusados pueda cumplir con las obligaciones laborales. Sin embargo, esta táctica depende completamente del criterio del juez, quien tiene la facultad de desestimar la solicitud si determina que el velo corporativo no puede ser levantado o si considera que el administrador no actuó con dolo o negligencia grave.

Además, la fragilidad estructural de las SAS se ve exacerbada por el bajo capital social exigido para su creación. Esto implica que incluso si se obtiene una sentencia favorable, llevarla a cabo resulta impracticable ante la falta de activos registrados a nombre de la empresa. Esta circunstancia resalta la urgencia de implementar reformas legales que permitan excepcionar las limitaciones sobre responsabilidad en situaciones donde haya graves violaciones a derechos laborales.

**Pregunta 4: ¿Considera que el modelo de SAS ha generado un desequilibrio en la relación laboral?**

Lo que sostiene Brito es que sí, existe un desequilibrio porque la principal característica de la SAS —es decir, su falta de capitalismo social y responsabilidad— otorga

a los empleadores la oportunidad de actuar respaldados por un velo legal que los libera de las obligaciones financieras hacia sus trabajadores.

La SAS no está tan protegida del escrutinio legal (con respecto a posibles desafíos legales por parte de empleados) como otras formas de negocios que requieren capital adicional. El desequilibrio se agrava por la ausencia de controles internos y auditorías comunes en otros tipos de corporaciones. En ese caso, el trabajador está en desventaja porque la forma legal de la SAS se utiliza para evitar el pago de obligaciones laborales.

**Pregunta 5: ¿Qué modificaciones recomienda a la legislación actual para resolver la antinomia entre la protección laboral y la limitación de responsabilidad en las SAS?**

El abogado propuso la inclusión de una cláusula de excepción en la Ley de Compañías, que permita levantar el velo corporativo en situaciones donde se hayan cometido violaciones graves a los derechos laborales, análogamente a lo que ocurre en el ámbito civil ante casos de fraude. Esta modificación facultaría a responsabilizar a los administradores o accionistas con su patrimonio personal cuando haya evidencia de dolo, discriminación o precarización hacia un trabajador.

Asimismo, recomienda que esta excepción sea aplicable tanto en procesos judiciales como en acciones constitucionales relacionadas con la vulneración del derecho al trabajo. De este modo, se aseguraría una protección real y efectiva para el trabajador, quien actualmente enfrenta obstáculos significativos para hacer valer sus derechos frente a estructuras societarias amparadas por normativas.

4.1.2 Análisis de entrevista dirigida al abogado especialista: Abg. Andrés Palacios Gómez, Mgtr.

**Pregunta 1: Desde su experiencia profesional, ¿qué desafíos ha enfrentado al asesorar a trabajadores que reclaman derechos laborales frente a una SAS donde los administradores están exentos de responsabilidades?**

El abogado Andrés Palacios señaló que los principales desafíos se encuentran en la ambigüedad de las normativas y en la dificultad para establecer con claridad el límite entre la obligación social, característica de las Sociedades por Acciones Simplificadas (SAS), y la

obligación laboral, protegida por el Código del Trabajo. Este vacío interpretativo genera una continua inseguridad jurídica, dado que los administradores a menudo utilizan su responsabilidad limitada como un escudo para evadir las consecuencias derivadas del incumplimiento de derechos laborales esenciales, tales como el pago de salarios, indemnizaciones o afiliaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

Otro desafío significativo es la necesidad de demostrar la existencia de dolo, fraude o infringir normas imperativas por parte de los administradores; esta prueba es fundamental para poder levantar el velo societario. Para ello, se requiere llevar a cabo una investigación exhaustiva que permita acceder a información interna relevante sobre la empresa. Sin embargo, esto no siempre resulta posible debido a desventajas probatorias y limitaciones en recursos enfrentadas por los trabajadores. Además, hay que considerar también las variaciones en cómo se interpreta judicialmente cada caso particular; esto implica que cada situación demanda una estrategia legal robusta y adaptada al contexto específico del juez involucrado.

**Pregunta 2: ¿Cómo interpreta la contradicción normativa entre el Código de Trabajo y la Ley de Compañías respecto de la responsabilidad solidaria en el caso específico de las SAS?**

El Abg. Palacios argumentó que la contradicción puede resolverse al reconocer que la limitación de responsabilidad en el ámbito societario no debe ser absoluta, especialmente cuando se trata de derechos laborales que, según lo estipulado por la Constitución, son irrenunciables y tienen carácter de orden público. Por ende, si los administradores de una Sociedad por Acciones Simplificada (SAS) actúan con dolo o mala fe, esto constituye una justificación válida para establecer su responsabilidad solidaria.

Desde esta perspectiva, el Código del Trabajo adquiere un papel preponderante sobre la Ley de Compañías debido a su objetivo primordial: salvaguardar los derechos de los trabajadores como parte vulnerable dentro del vínculo laboral. La existencia de una estructura empresarial no puede utilizarse como un medio para menoscabar estos derechos fundamentales. Esta postura exige que el juez adopte una interpretación favorable hacia las personas trabajadoras y reconozca el contexto constitucional relacionado con el derecho al trabajo.

**Pregunta 3: ¿Qué estrategias ha implementado para proteger los derechos de los trabajadores frente a la limitación de responsabilidad de las SAS?**

Entre las estrategias resaltadas por el abogado, se encuentra la evidencia de actos maliciosos o de mala fe cometidos por los administradores. Para ello, utiliza documentos como correos electrónicos, transferencias patrimoniales y testimonios que demuestran la intención de evadir responsabilidades laborales. Esta demostración es fundamental para activar las excepciones a la responsabilidad limitada contempladas en la Ley de Compañías.

Otra táctica común consiste en aplicar la doctrina del levantamiento del velo corporativo en situaciones laborales. Si se puede demostrar que la SAS ha sido utilizada como una fachada para eludir obligaciones laborales —por ejemplo, mediante un capital social mínimo o falta de activos reales— se puede argumentar que existe un abuso de personalidad jurídica. Además, se hace referencia al incumplimiento de normativas imperativas, como no estar afiliado al IESS, con el fin de fortalecer el argumento sobre la responsabilidad personal de los administradores.

**Pregunta 4: ¿Considera que el modelo de SAS ha generado un desequilibrio en la relación laboral?**

El entrevistado destacó que, aunque las Sociedades por Acciones Simplificadas (SAS) fueron concebidas para impulsar el emprendimiento, en la práctica han sido empleadas en ocasiones como herramientas que contribuyen a la precarización laboral. La simplicidad en su constitución y los escasos requisitos de capital permiten establecer empresas sin un respaldo financiero sólido, lo cual compromete el cumplimiento de las obligaciones laborales. Esta situación genera un claro desbalance frente a otras formas societarias que exigen mayores recursos patrimoniales y controles internos más estrictos.

No obstante, también señala que este desajuste no es insalvable. La solución radica en una interpretación judicial sólida junto con una supervisión efectiva por parte de las autoridades laborales. Las excepciones contempladas por la ley, así como la posibilidad de levantar el velo corporativo y priorizar los créditos laborales pueden servir como mecanismos legales para reducir los efectos adversos asociados al modelo SAS dentro del

ámbito laboral.

**Pregunta 5: ¿Qué modificaciones recomienda a la legislación actual para resolver la antinomia entre la protección laboral y la limitación de responsabilidad en las SAS?**

El abogado presentó un conjunto de propuestas para reformar la legislación vigente, destacando la necesidad de modificar el artículo 2 de la Ley de Compañías. Esta modificación buscaría dejar en claro que las limitaciones a la responsabilidad no se aplican en casos donde haya actos intencionales, negligencia grave o infracciones a normas imperativas del Código del Trabajo. Tal cambio eliminaría la actual ambigüedad interpretativa que dificulta salvaguardar los derechos laborales.

Adicionalmente, sugirió establecer criterios claros para determinar la responsabilidad solidaria dentro del Código del Trabajo y crear unidades especializadas encargadas de supervisar a las Sociedades por Acciones Simplificadas (SAS). También propuso asegurar que los créditos laborales tengan prioridad durante los procesos liquidatorios. Finalmente, recomendó implementar métodos eficaces para resolver conflictos laborales adaptados a las características específicas de las SAS.

4.1.3 Análisis de entrevista dirigida al abogado especialista: Abg. Carlos Vélez, Mgtr.

**Pregunta 1: Desde su experiencia profesional, ¿qué desafíos ha enfrentado al asesorar a trabajadores que reclaman derechos laborales frente a una SAS donde los administradores están exentos de responsabilidades?**

El abogado Carlos Vélez señaló que uno de los principales retos radica en garantizar que los trabajadores consigan una reparación efectiva ante el incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de una Sociedad por Acciones Simplificada (SAS). Afirmó que, debido a su estructura simplificada, este tipo de entidad puede ser utilizado estratégicamente para restringir la responsabilidad patrimonial derivada de sus compromisos, lo cual permite a administradores y accionistas evadir responsabilidades mediante el uso del velo societario. Un caso alarmante es la transferencia de activos hacia nuevas empresas antes del incumplimiento, dejando así a la sociedad original sin bienes

susceptibles a ejecución.

Esta conducta representa un abuso del concepto de personalidad jurídica al utilizarse la SAS como herramienta para evitar cumplir con las obligaciones hacia los empleados. Dado que el capital social requerido para estas sociedades suele ser mínimo, aumenta notablemente el riesgo aparente de insolvencia y deja a los trabajadores en una situación vulnerable. Este uso oportunista e ingenioso del marco legal subraya la urgente necesidad de implementar mecanismos destinados a levantar el velo societario en contextos laborales cuando se pueda demostrar fraude contra la ley.

**Pregunta 2: ¿Cómo interpreta la contradicción normativa entre el Código de Trabajo y la Ley de Compañías respecto de la responsabilidad solidaria en el caso específico de las SAS?**

El abogado Vélez argumentó que esta discrepancia debe ser abordada considerando el principio de favorabilidad hacia los trabajadores y la superioridad de la realidad sobre las formalidades legales. En este contexto, aunque la Ley de Compañías ofrece protección a los administradores mediante el principio de limitación de responsabilidad, es fundamental que prevalezca el Código del Trabajo, cuyo propósito es salvaguardar derechos esenciales en situaciones donde se vulneren los derechos laborales.

Asimismo, recordó que las obligaciones laborales están clasificadas como créditos privilegiados según el Código Civil; esto significa que tienen prioridad al momento de ejecutar sentencias. Por lo tanto, ante indicios claros de abuso en la utilización de estructuras jurídicas, resulta crucial que los jueces laborales dispongan del marco necesario para levantar el velo societario y garantizar así que los administradores asuman responsabilidades patrimoniales cuando se evidencie una conducta fraudulenta o malintencionada.

**Pregunta 3: ¿Qué estrategias ha implementado para proteger los derechos de los trabajadores frente a la limitación de responsabilidad de las SAS?**

El entrevistado señaló que, en numerosas ocasiones, la posibilidad de acceder a una justicia laboral efectiva está más vinculada con la buena voluntad del empleador que con la existencia de mecanismos coercitivos. En este contexto, enfatizó que los trabajadores

carecen, en la práctica, de capacidad para exigir garantías patrimoniales antes de ser contratados. Esto es especialmente relevante en un entorno marcado por condiciones laborales precarias como el ecuatoriano, donde predominan las formas informales de empleo.

Sin embargo, destacó la crucial necesidad de abogar por el principio fundamental de dignidad en el trabajo y subrayó que es esencial interpretar las normativas corporativas desde una perspectiva ética y orientada hacia la justicia social. El respeto a los derechos laborales no debería depender únicamente del deseo del empleador; debe estar sostenido por un marco legal sólido que permita responsabilizar a los administradores cuando se aprovechan de las vulnerabilidades del sistema para evadir sus responsabilidades.

**Pregunta 4: ¿Considera que el modelo de SAS ha generado un desequilibrio en la relación laboral?**

El abogado Vélez expresó que, aunque el modelo de Sociedad por Acciones Simplificadas (SAS) presenta beneficios para la formalización empresarial, ha provocado un desequilibrio en las relaciones laborales. La facilidad con la que se pueden establecer estas sociedades y los escasos requisitos patrimoniales permiten que muchas SAS sean creadas sin una base económica sólida, operando informalmente y sin compromisos a largo plazo hacia sus empleados.

Este desajuste se agrava aún más ante la falta de controles internos adecuados y la limitada supervisión por parte de las autoridades competentes. Al no estar sujetas a auditorías obligatorias, las SAS tienen la capacidad de utilizar su flexibilidad para evadir el cumplimiento normativo laboral. A diferencia de otras formas societarias como las anónimas o limitadas, las SAS brindan insuficientes garantías para los trabajadores, quienes quedan vulnerables frente al incumplimiento de sus derechos.

**Pregunta 5: ¿Qué modificaciones recomienda a la legislación actual para resolver la antinomia entre la protección laboral y la limitación de responsabilidad en las SAS?**

En su análisis, el abogado sugirió que se otorgue a los jueces laborales una mayor facultad para aplicar la figura del levantamiento del velo societario en situaciones donde

existan evidencias de abuso de la personalidad jurídica. Esta herramienta debería dejar de ser una excepción difícilmente accesible y transformarse en un mecanismo activo de protección para los trabajadores ante graves violaciones a sus derechos.

Además, propuso llevar a cabo reformas en las normativas relacionadas con la disolución y liquidación simplificada de las SAS, garantizando que los créditos laborales sean priorizados antes de cualquier distribución de activos entre accionistas. Asimismo, recomendó implementar cambios legislativos que restrinjan la creación de SAS sin un respaldo económico sólido, exigiendo un capital mínimo acorde al número de empleados contratados o al tipo específico de actividad empresarial como medida preventiva contra fraudes.

4.1.4 Análisis de entrevista dirigida a la jueza especializada: Abg. Sabrina Pluas

**Pregunta 1: En su experiencia como juez, ¿cómo aplica las normas relativas al Código de Trabajo sobre responsabilidad solidaria patronal y aquellas relacionadas con la Ley de Compañías sobre la extinción de responsabilidad de los administradores?**

La jueza señaló que, a pesar de la modificación de la Ley de Compañías en 2023, que libera a los administradores de responsabilidad solidaria, el artículo 36 del Código del Trabajo continúa siendo aplicado en la práctica judicial. Según la magistrada, esta norma tiene un carácter protector y se rige por el principio de favorabilidad, lo que permite demandar a los representantes legales tanto por sus derechos individuales como por aquellos que ejercen en nombre de la empresa. La jueza argumentó que esta metodología ha demostrado ser más eficaz para el cobro efectivo; ya que dirigir acciones contra bienes personales —incluyendo medidas como restricciones para salir del país— impulsa al cumplimiento de las obligaciones laborales.

**Pregunta 2: ¿Considera usted que la exoneración de responsabilidad solidaria de los representantes legales en las S.A.S. genera algún tipo de vulneración o controversia en los derechos laborales?**

Aunque admitió que este cambio podría ser interpretado como un progreso para los emprendedores o el derecho mercantil, también subrayó que la inclusión del representante legal como obligado solidario fomentaba el cumplimiento puntual de pagos. Aunque no considera esto una "vulneración", sí admite que su eliminación disminuye la efectividad del proceso de cobro. Además, señala que la normativa también resguarda a los accionistas de

las S.A.S., fortaleciendo una estructura que restringe la ejecución en relación con obligaciones laborales.

**Pregunta 3: ¿Qué criterios jurídicos prioriza para determinar la responsabilidad de los administradores o accionistas al dictar sentencia?**

La jueza manifestó que, hasta el momento, no ha recibido demandas específicamente dirigidas contra una S.A.S., sin embargo, en relación con otros tipos de sociedades mantiene la postura de aceptar las demandas contra los administradores basándose en sus derechos individuales. Señaló que existe un conflicto entre la Ley de Compañías y el Código del Trabajo, lo cual crea una antinomia jurídica; por ende, sostiene que en tales situaciones se debe interpretar la norma a favor del trabajador. En este contexto, opina que la falta de reforma al Código del Trabajo ha dejado al juez con la responsabilidad de decidir qué normativa aplicar.

**Pregunta 4: ¿Ha observado un incremento en la litigiosidad laboral contra S.A.S. desde la implementación de la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación? ¿Cuáles son los principales puntos de conflicto?**

La magistrada afirmó que no ha percibido un incremento en los litigios laborales contra las S.A.S. dentro de su ámbito jurisdiccional. En realidad, observó que los juicios laborales han disminuido en Santa Elena, lo cual atribuye a la limitada creación de nuevas relaciones laborales. Además, no recuerda haber admitido una demanda específicamente dirigida hacia alguna S.A.S., lo que indica que este tipo de sociedad todavía no ha tenido un impacto significativo en la práctica judicial local.

**Pregunta 5: ¿Considera necesario reformar la normativa para armonizar la protección de los derechos laborales entre el Código de Trabajo y la Ley de Compañías respecto a la responsabilidad solidaria?**

La jueza indicó que, efectivamente, se requería una reforma al Código del Trabajo para lograr una coherencia jurídica con la exoneración de los administradores. No obstante, dado que dicha reforma no ha sido implementada, sostiene que el artículo 36 del Código laboral continúa en vigor y debe ser aplicado debido a su naturaleza social. En su interpretación, la Ley de Compañías no tiene autoridad para limitar derechos laborales establecidos por una norma más especializada y superior en este ámbito; por lo tanto, da prioridad a la aplicación del Código del Trabajo.

4.1.5 Análisis de entrevista dirigida a la jueza especializada: Abg. Judith PARRALES, Mgtr.

**Pregunta 1: En su experiencia como juez, ¿cómo aplica las normas relativas al**

**Código de Trabajo sobre responsabilidad solidaria patronal y aquellas relacionadas con la Ley de Compañías sobre la extinción de responsabilidad de los administradores?**

La jueza subrayó de manera contundente que, en el ámbito del análisis judicial, el Código del Trabajo tiene primacía sobre la Ley de Compañías, esta última siendo considerada como una normativa supletoria. Aclaró que en su tribunal se impone sanciones a los empleadores cuando son demandados por sus propios derechos y por aquellos a quienes representan, desestimando así cualquier efecto exonerador que pudiera tener la Ley de Compañías. Además, enfatizó que mientras no se realicen reformas al Código del Trabajo, es fundamental mantener intacta la protección hacia los trabajadores para asegurarles acceso a las indemnizaciones laborales correspondientes.

**Pregunta 2: ¿Considera usted que la exoneración de responsabilidad solidaria de los representantes legales en las S.A.S. genera algún tipo de vulneración o controversia en los derechos laborales?**

La jueza Parrales afirmó que hay una evidente violación de derechos, dado que con frecuencia los empleados se ven en la situación de acumular deudas incobrables cuando las empresas cesan operaciones y no quedan responsables solidarios. Indicó que, según su experiencia, existen casos donde no se ha interpuesto demanda contra el representante legal por sus propios derechos, lo cual obstaculiza cualquier posibilidad de recuperación. A su juicio, permitir la exoneración facilita a los empleadores evadir sus responsabilidades laborales, lo que impacta directamente en la protección de los derechos del trabajador.

**Pregunta 3: ¿Qué criterios jurídicos prioriza para determinar la responsabilidad de los administradores o accionistas al dictar sentencia?**

Para la jueza, el factor determinante es que el representante haya sido demandado en virtud de sus propios derechos. Señaló que la jurisprudencia admite incluso prescindir del conocimiento preciso del nombre del empleador, siempre y cuando se evidencie que el demandado emitió instrucciones directas al trabajador. Reiteró que los accionistas no pueden ser objeto de ejecución a menos que hayan sido demandados personalmente. Por lo tanto, una adecuada formulación de la demanda es fundamental para asegurar la efectiva ejecución de la sentencia.

**Pregunta 4: ¿Ha observado un incremento en la litigiosidad laboral contra S.A.S. desde la implementación de la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación? ¿Cuáles son los principales puntos de conflicto?**

La magistrada señaló que en su oficina no ha aumentado el número de litigios

laborales contra S.A.S. En cambio, ha observado disputas relacionadas con salarios impagos, horas extras y despidos injustificados. Además, destacó que los inconvenientes más frecuentes se originan debido al incumplimiento de las obligaciones laborales y subrayó que la cuestión más problemática es la dificultad para cobrar cuando no se establece correctamente la responsabilidad solidaria.

**Pregunta 5: ¿Considera necesario reformar la normativa para armonizar la protección de los derechos laborales entre el Código de Trabajo y la Ley de Compañías respecto a la responsabilidad solidaria?**

Afirmó que es esencial llevar a cabo una reforma que integre ambos cuerpos legales. Señaló la existencia de una contradicción normativa clara y advirtió que, mientras el Código del Trabajo no sea reformado, seguirá siendo la norma preferente debido a su jerarquía y naturaleza social. Asimismo, destacó que la ausencia de esta armonización ha propiciado la desaparición de muchas empresas, así como su liquidación o modificación estructural para evadir responsabilidades, lo cual deja desprotegidos a los trabajadores en términos efectivos.

**4.1.6 Análisis de entrevista dirigida a la jueza especializada: Abg. Fredesulinda Páez Vélez, Mgtr.**

**Pregunta 1: En su experiencia como juez, ¿cómo aplica las normas relativas al Código de Trabajo sobre responsabilidad solidaria patronal y aquellas relacionadas con la Ley de Compañías sobre la extinción de responsabilidad de los administradores?**

La jueza Páez destacó que ha enfrentado múltiples casos en los cuales los demandados, actuando como representantes legales, presentan excepciones previas al argumentar la falta de legitimación pasiva fundamentada en la reforma a la Ley de Compañías. No obstante, subrayó que el marco judicial continúa apoyándose en lo estipulado por el artículo 36 del Código del Trabajo, norma que establece responsabilidad solidaria para estos representantes. Aclaró que dicha disposición no ha sido derogada ni alterada y enfatizó su naturaleza especial y su fundamento constitucional (intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos laborales), lo cual le otorga prioridad sobre las disposiciones de la Ley de Compañías.

**Pregunta 2: ¿Considera usted que la exoneración de responsabilidad solidaria de los representantes legales en las S.A.S. genera algún tipo de vulneración o controversia en los derechos laborales?**

La magistrada opina que se produce una violación de derechos al restringir la capacidad de ejecutar acciones contra personas físicas que ejercen funciones como

administradores, especialmente en los casos donde las empresas desaparecen. Argumenta de manera fáctica si no se permite perseguir el patrimonio del representante legal debido a su responsabilidad individual, esto deja al trabajador desamparado. Según ella, esta situación infringe principios constitucionales y compromete la efectividad real de las sentencias emitidas. Reiteró que la modificación a la Ley de Compañías favorece una evasión de responsabilidades por parte tanto de empleadores como de administradores.

**Pregunta 3: ¿Qué criterios jurídicos prioriza para determinar la responsabilidad de los administradores o accionistas al dictar sentencia?**

En sus determinaciones, se enfoca en si el administrador ha sido demandado de manera directa por sus propios derechos. Subrayó que los accionistas no son responsables a menos que se logre desvirtuar el velo corporativo o evidenciar su intervención directa en la relación laboral. Para determinar la responsabilidad del administrador, es fundamental establecer un vínculo de participación activa en la relación laboral y que el demandante haya manifestado explícitamente la solidaridad patronal. De lo contrario, el juez está restringido a ejecutar únicamente contra la entidad jurídica.

**Pregunta 4: ¿Ha observado un incremento en la litigiosidad laboral contra S.A.S. desde la implementación de la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación? ¿Cuáles son los principales puntos de conflicto?**

La jueza expresó que no ha notado un incremento concreto en las demandas laborales contra S.A.S., sin embargo, ha tenido que lidiar con disputas vinculadas a la negación de responsabilidad solidaria por parte de los representantes legales. Señaló que los problemas más comunes continúan siendo aquellos típicos del entorno laboral: retrasos en el pago de salarios, horas extras impagas y despidos injustificados, situación que se ve ahora complicada por la creciente dificultad para hacer cumplir sentencias cuando no hay una demanda adecuadamente formulada.

**Pregunta 5: ¿Considera necesario reformar la normativa para armonizar la protección de los derechos laborales entre el Código de Trabajo y la Ley de Compañías respecto a la responsabilidad solidaria?**

Con total claridad, la jueza Páez expresó su opinión sobre la necesidad de reformar el marco legal para eliminar esta contradicción. Según su perspectiva, mientras se mantenga la redacción actual del Código del Trabajo, cualquier cláusula de la Ley de Compañías que restrinja la responsabilidad solidaria no debería aplicarse en los procesos laborales.

Argumenta que este conflicto normativo crea inseguridad jurídica, complica la ejecución de sentencias y perpetúa una situación en la cual los trabajadores permanecen en una posición vulnerable.

#### **4.2 Verificación de la idea a defender**

La hipótesis que orienta esta investigación sostiene que la disposición contenida en la Ley de Compañías respecto a la exoneración de responsabilidad solidaria de los administradores de las Sociedades por Acciones Simplificadas (S.A.S.) entra en contradicción con el régimen protector del Código del Trabajo, generando una antinomia normativa que compromete la garantía de los derechos laborales. Esta hipótesis ha sido contrastada y verificada a través del análisis de entrevistas dirigidas a profesionales del derecho especializados en materia laboral y societaria, así como a juezas con experiencia en el juzgamiento de causas laborales.

Los abogados especializados que fueron entrevistados coincidieron en que el marco normativo de la S.A.S., debido a su diseño legal flexible, puede ser utilizado para eludir responsabilidades laborales. Indicaron que la limitación de responsabilidad para los administradores, junto con la simplicidad en la creación y disolución de estas entidades, puede situar al trabajador en una posición de desventaja frente a estructuras jurídicas sin respaldo patrimonial sustancial. En vista de esta situación, los juristas consultados sugirieron alternativas como el levantamiento del velo corporativo, la implementación del principio de favorabilidad y una reforma legislativa que restrinja o modifique la exoneración de responsabilidad cuando se vean afectados derechos fundamentales.

Por otro lado, las juezas entrevistadas ofrecieron una perspectiva empírica significativa. Las tres coincidieron en que, a pesar de la modificación de la Ley de Compañías en 2023, continúan aplicando en sus prácticas judiciales el artículo 36 del Código del Trabajo, que establece la responsabilidad solidaria del representante legal. Afirmaron que dicha norma no ha sido derogada ni alterada y subrayaron que, al ser una disposición protectora con carácter social, debe prevalecer sobre cualquier normativa mercantil. Las magistradas también alertaron sobre las consecuencias prácticas de no demandar al

representante legal por sus propios derechos, lo cual torna incobrables muchas sentencias a favor de los trabajadores.

Si bien no se ha observado un aumento significativo en la litigiosidad contra las S.A.S., las juezas coincidieron en que los casos que se presentan revelan conflictos estructurales en la ejecución de las sentencias, especialmente cuando se invoca la limitación de responsabilidad de los administradores. En ese sentido, reiteraron la necesidad de una reforma legal que armonice el contenido del Código del Trabajo con la Ley de Compañías, a fin de brindar seguridad jurídica tanto a empleadores como a trabajadores y evitar que la forma societaria se utilice como escudo para incumplir derechos laborales.

En consecuencia, los resultados del trabajo de campo confirman la hipótesis de que existe una antinomia jurídica entre la Ley de Compañías y el Código del Trabajo en cuanto al régimen de responsabilidad solidaria. Esta contradicción debe resolverse mediante el fortalecimiento del principio de intangibilidad de los derechos laborales, conforme a lo establecido en la Constitución de la República. La dignidad del trabajo, reconocida como un derecho fundamental, impone al legislador y a los operadores jurídicos la obligación de asegurar que las estructuras societarias, incluida la S.A.S., se encuentren sometidas a los principios rectores del derecho laboral, garantizando condiciones justas, equitativas y coherentes con el orden constitucional.

## CONCLUSIONES

- ❖ La presente tesis ha demostrado de manera categórica la existencia de una antinomia jurídica sustancial entre las disposiciones del Código del Trabajo y la Ley de Compañías respecto al régimen de responsabilidad solidaria aplicable a los representantes legales de las Sociedades por Acciones Simplificadas (S.A.S.). Esta contradicción normativa configura una fisura sistémica que compromete fundamentalmente la arquitectura protectora de los derechos laborales, evidenciándose que mientras la normativa laboral consagra la responsabilidad solidaria como mecanismo compensatorio de la asimetría estructural inherente a las relaciones de trabajo, la reforma de 2023 a la Ley de Compañías establece un régimen de exoneración que debilita sustancialmente las garantías de efectividad del derecho al trabajo.
- ❖ La investigación empírica desarrollada mediante entrevistas a magistradas especializadas y abogados expertos ha revelado que en la práctica jurisdiccional se mantiene la aplicación preferente del principio de favorabilidad, mientras que los especialistas coinciden unánimemente en que el diseño normativo actual de las S.A.S. puede ser estratégicamente aprovechado para la elusión sistemática de responsabilidades laborales. La ausencia de armonización legislativa ha propiciado interpretaciones judiciales dispares que afectan negativamente la seguridad jurídica y comprometen la coherencia institucional del sistema normativo ecuatoriano.
- ❖ El análisis normativo ha comprobado concluyentemente que no existe reforma correlativa del Código del Trabajo que respalde el cambio operado en la Ley de Compañías, manteniéndose la vigencia plena de las disposiciones laborales sobre responsabilidad solidaria en virtud de su carácter especializado, naturaleza social y jerarquía constitucional como instrumento de tutela de derechos fundamentales.
- ❖ Por consiguiente, la investigación concluye definitivamente que la hipótesis planteada ha sido plenamente verificada: la exoneración de responsabilidad solidaria establecida para los representantes legales de S.A.S. vulnera efectivamente el principio constitucional de intangibilidad de los derechos laborales, configurando una regresividad normativa incompatible con el carácter progresivo que debe caracterizar la protección de los derechos sociales fundamentales.

## RECOMENDACIONES

- ❖ El estudio recomienda encarecidamente que los operadores legales, en particular los jueces especializados en derecho laboral, continúen aplicando el principio de favorabilidad como criterio predominante en la interpretación para resolver las cuestiones sobre la responsabilidad de los representantes legales de las S.A.S. En esta interpretación, el contenido empresarial del derecho fundamental al trabajo domina sistemáticamente cualquier prescripción normativa que pueda perjudicar su efectividad. Esta interpretación protectora asegura la coherencia del sistema de protección laboral y evita obstáculos a los derechos sociales fundamentales. Se considera imperativo que la regla interpretativa sea el principio rector para la resolución de conflictos normativos en la relación contrastante entre el derecho empresarial y el laboral.
- ❖ Se cree indispensable que los abogados litigantes en derecho laboral adquieran cierta habilidad técnica particular para enmarcar adecuadamente la demanda, omitiendo, sin embargo, incluir explícitamente la responsabilidad conjunta de los representantes legales del derecho de acción. Este tipo de precisión procesal es una necesidad para lograr medidas judiciales efectivas y ejecutables que protejan los derechos laborales en el contexto de las posibles insuficiencias financieras de la sociedad demandada.
- ❖ La investigación recomienda que las instituciones de educación superior, asociaciones profesionales y escuelas judiciales desarrollen procesos educativos planificados sobre la relación entre las leyes comerciales y laborales, con un mayor enfoque en el régimen de responsabilidad de las S.A.S. Estos momentos de enseñanza podrían contribuir en gran medida a fortalecer la base normativa del análisis de hechos constitucionales y sociales del derecho.
- ❖ Finalmente, se considera esencial la disponibilidad de información clara para los trabajadores acerca de los derechos laborales y las figuras jurídicas corporativas que podrían determinar restricciones a sus garantías de recolección efectiva. La consolidación de acciones educativas legales elementales y el refuerzo de la asistencia técnico-legal especializada en procesos laborales son elementos indispensables para la efectividad de la protección judicial.

## BIBLIOGRAFÍA

- Albán, J. (2016). El principio de intangibilidad en los contratos colectivos de los trabajadores del sector público en el Ecuador. *PUCESA*, 95.
- Alexy, R. (1992). *El concepto y la validez del derecho*. Gedisa.
- Arcudia Hernández, C. E. (2016). La sociedad por acciones simplificada: una aproximación a su régimen jurídico. *Dialnet - Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*.
- ASAMBLEA NACIONAL. (2023). *Código del Trabajo*. QUITO: LexisFinder.
- ASAMBLEA NACIONAL. 1 de 02 de 2020). LEY  
ORGÁNICA DE EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN.  
*LEY ORGÁNICA DE  
EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN*. Quito, Pichincha, Ecuador: Suplemento del  
Registro Oficial No. 151.
- Asamblea Nacional. (2022). *Código Civil*. Quito: LexisFinder. ASAMBLEA NACIONAL.  
(2023). *Ley de Compañías*. . LexisFinder.
- Ávila Santamaría, R. F. (2012). Evolución de los derechos fundamentales en el constitucionalismo ecuatoriano. *Derecho UASB*.
- Bejarano Sánchez, M. (2010). Confusión en las obligaciones laborales. *Obligaciones Civiles*, 441.
- Bernal Torres, C. A. (2016). *Metodología de la investigación Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá: PEARSON.
- Bobbio, N. (2007). *Teoría general del derecho*. Bogotá, Colombia: Editorial Temis.
- Butler, H. N. (1911). *Politics and Economics*. New York: Commerce of the State of New York.

- Cabanellas, G. (2008). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomo IV*. Buenos Aires: Editorial Heliasta.
- Calderón, L., Romero, M., & Vélez, C. (2009). The simplified joint-stock company: an approach to its legal regime. *Criterio Libre*.
- Calsamiglia, A. (1992). El concepto de integridad en Dworkin. *Doxa, cuadernos de filosofía del derecho*.
- Dworkin, R. (1977). *Los derechos en serio*. Editorial Ariel.
- Easterbrook, F. H., & Fischel, D. R. (1985). Limited Liability and the Corporation. *The University of Chicago Law Review*, 35 - 53.
- García Murillo., J. G. (2007). LAS ANTINOMÍAS EN EL DERECHO, EL POR QUÉ DE SU ORIGEN Y EL CÓMO DE SUS POSIBLES SOLUCIONES. *Letras jurídicas: revista electrónica de derecho*, 1-18.
- García, M. A. (2009). *Curso de Derecho del trabajo*. Barcelona: Editorial Ariel.
- Giggilberger, J. (2010). Breves apuntes sobre la evolución de la sociedad comercial. El fenómeno de la separación de la propiedad y la gestión social y el fundamento de la limitación de la responsabilidad desde un enfoque histórico. *Revista Jurídica UCES*, 43-58.
- González Benjumea, Ó. H. (2017). *La Sociedad por Acciones Simplificada – SAS*. Medellín: UNAULA.
- Gonzalez García, E. (2010).
- Grisolia, J. A. (2022). *MANUAL DE DERECHO LABORAL*. CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES: ABELEDOPERROT.
- Hart, H. L. (1961). *El concepto de derecho*. Abeledo-Perrot. Herandez, R. (2020). *Definiciones de Representación*. Enciclopedia, J.
- HERNÁNDEZ MANRÍQUEZ, J. (2019). *Hermenéutica e interpretación jurídica*. CDMX: Repositorio de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de La Investigación*. México: McGRAW-HILL.

Hernández Sapiere, R. (2014). *Metodología de La Investigación*. México:  
McGRAW-HILL.

Hernández, F. y. (2010). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). Mexico: McGRAW-  
HILL / INTERAMERICANA EDITORES,.

Obtenido de

[https://www.esup.edu.pe/wp-](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf)

[content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-  
Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf)

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

Juan Francisco, G. (2020). La Derogación de Normas Jurídicas y Principios de Solución de Antinomias". *Revista Ruptura*.

Kelsen, H. (1982). *La teoría pura del derecho*. CDMX: Universidad Nacional Autónoma de México.

laborales, C. e. (2010). *Confusión en las obligaciones laborales*. Obligaciones Civiles, sexta edición.

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

Larrea Holguín, J. (2008). *Manual Elemental de Derecho Civil del Ecuador.3 vol 6*. CepWeb.

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

Leal Perez, H. (2013). *Derecho de Sociedades Comerciales*. Bogotá: LEYER.

León Tovar, S. (2017). La regulación imperativa de la sociedad por acciones simplificada (SAS) en México, en contraste con la tendencia desreguladora y con la SAS colombiana y francesa. *Revista Misión Jurídica, Vol. 10 - Núm. 12, 214-240*.

- Lorenzetti, R. (2003). *TRATADO DE LOS CONTRATOS PARTE ESPECIAL. Rubinzal-Culzoni.*
- Martínez Neira, N. H. (2014). *Cátedra de Derecho Contractual Societario (Segunda ed.)*. Bogotá: Legis Editores S.A.
- Martínez Ruiz, H. (2012). *Metodología de la Investigación*. México: Cengage learning.
- Martínez, A. (2014). *La Responsabilidad Solidaria en el Derecho Laboral Mexicano*. México: Instituto de Investigaciones Científicas UNAM.
- Muñetón, D., Arango, L., & Salazar, P. (2010). Responsabilidad de los accionistas en las sociedades por Acciones simplificadas en la legislación colombiana en la Actualidad. *Revista de Derecho comercial*, 50.
- Niño Rojas, V. M. (2011). *Metodología de la Investigación*. Bogotá : Ediciones de la U.
- Parraguez, L. (2021). *Régimen jurídico del contrato*. Quito: Cevallos Editora Jurídica.
- Peces Barba, G., & de Asís Roig, R. (200). *El curso de teoría del derecho*. Marcial Pons.
- Picaso, D. (2020). *Definiciones Doctrinarias*. Enciclopedia, J.
- Prieto Sanchíz, L. (2002). Observaciones sobre las antinomias y el criterio de ponderación. *Dialnet*.
- Real Academia Española. (2023). *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico*. Obtenido de [Diccionario Panhispánico del Español Jurídico: https://dpej.rae.es/lema/ordenamiento-jur%C3%ADdico](https://dpej.rae.es/lema/ordenamiento-jur%C3%ADdico)
- Reyes Villamizar, F. (2018). *SAS - LAS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA*. Colombia: LEGIS S.A.
- Reyes Villamizar, F. (2020). *Derecho Societario Tomo I*. Bogotá: Temis.
- Rivera, J. C., & Covi, L. D. (2016). *DERECHO CIVIL PARTE GENERAL*. Buenos Aires: Fondo editorial de derecho y economía.
- Romero Carrera, E. C., Pachano Zurita, A. C., & Pangol Lascano, A. M. (2021). Responsabilidad solidaria en el derecho al trabajo en el Ecuador. *Sociedad &*

*Tecnologia, Revista del Instituto Tecnològic Superiors Jubones*, 681-693.

Soriano, R. (1993). *Compendio de teoría general del derecho*. Barcelona, España.: Editorial Ariel.

Superintendencia de Compañía. (2024). *Superintendencia de Compañía*. Obtenido de Superintendencia de Compañía:  
<https://mercadodevalores.supercias.gob.ec/reportes/directorioCompanias.jsf>

Trujillo, J. C. (2008). *Derecho del trabajo*. Quito: Editorial EDIPUCE.

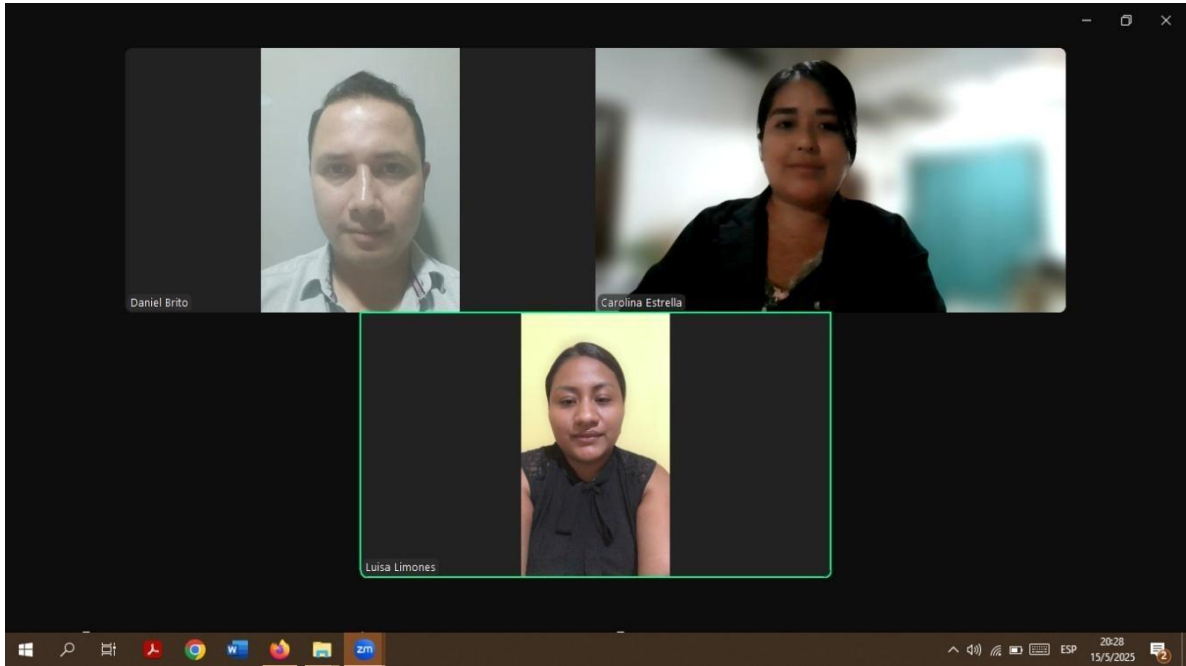
Trujillo, J. C. (2008). *Derecho del Trabajo*. Quito: Centro de Publicaciones PUCE.

Vásquez Lopez, J. V. (2011). *Nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito: Cevallos.

Vergara Sánchez, E. M. (2022). El principio de intangibilidad en relación a la reducción de la remuneración en época de pandemia (covid-19) en el Ecuador. *El principio de intangibilidad en relación a la reducción de la remuneración en época de pandemia (covid-19) en el Ecuador*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, Ambato.

## ANEXOS

*Ilustración 1 Entrevista al ab. Daniel Brito*



*Ilustración 2 Entrevista al ab. Andrés Palacios*



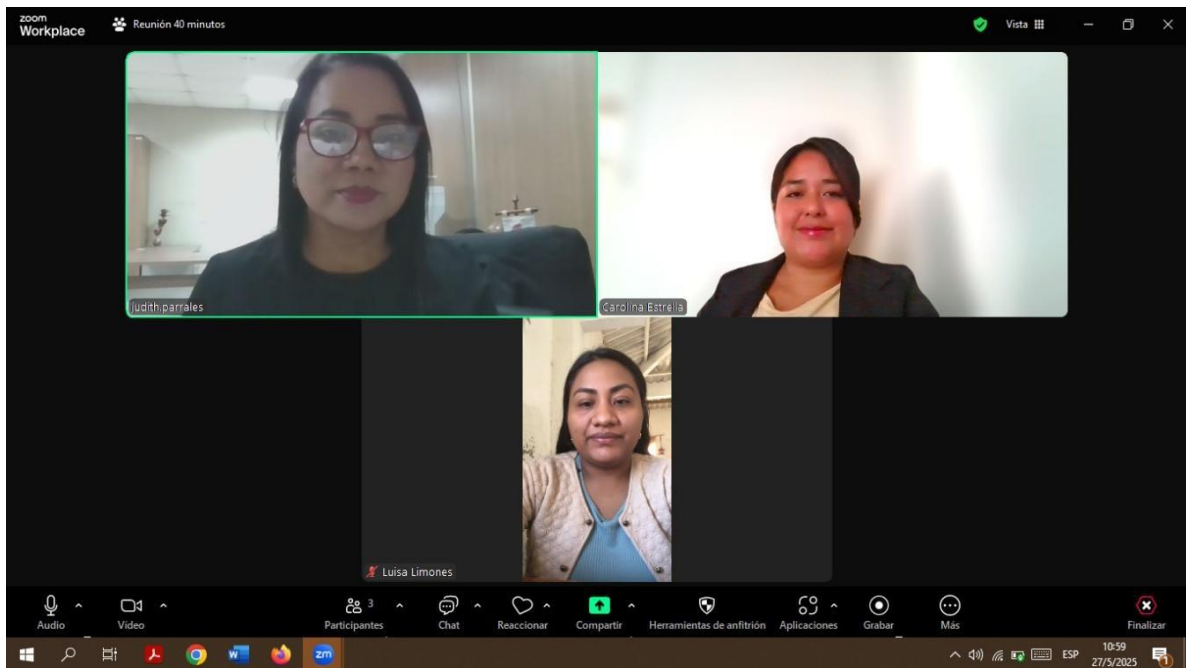
*Ilustración 3 Entrevista al ab. Carlos Vélez*



*Ilustración 4 Entrevista a la Jueza Sabrina Plúas, Mgtr.*



*Ilustración 6 Entrevista a la Jueza Judith Parrales, Mgtr.*



*Ilustración 5 Entrevista a la Jueza Fredesulinda Páez Vélez, Mgtr.*

