UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

Responsabilidad solidaria de los representantes en el ámbito laboral frente a la Legislación Ecuatoriana.

AUTORAS:

Ramírez Jiménez, María Paula

Espinoza Villamar, Doménica Giovanna

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de

ABOGADA

TUTOR:

Dr. Hurtado Angulo, Jaime Lenin, Phd.

Guayaquil, Ecuador

1 de septiembre 2025

UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Ramírez Jiménez, María Paula y Espinoza Villamar, Doménica Giovanna**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogadas.**

TUTOR

f. _____

Dr. Hurtado Angulo, Jaime Lenin, PhD

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Dra. Pérez Puig-Mir, Nuria, PhD.

Guayaquil, 1 de septiembre del año 2025

UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras**, Ramírez Jiménez, María Paula y Espinoza Villamar, Doménica Giovanna**

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación **Responsabilidad Solidaria de los Representantes en el Ámbito Laboral Frente a la Legislación Ecuatoriana**, previo a la obtención del título de **Abogada**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, 1 de septiembre del año 2025

LAS AUTORAS

f. _____ **f.** _____

Espinoza Villamar, Doménica Giovanna **Ramírez Jiménez, María Paula**

UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DERECHO

AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Ramírez Jiménez, María Paula y Espinoza Villamar, Doménica Giovanna**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Responsabilidad Solidaria de los Representantes en el Ámbito Laboral Frente a la Legislación Ecuatoriana,** cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 1 de septiembre del año 2025

LAS AUTORAS:

Domenica Espinoza

f. _____

Espinoza Villamar, Doménica Giovanna

María Paula Ramírez J.

f. _____

Ramírez Jiménez, María Paula

UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

REPORTE COMPILATIO

CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

tesis final - Ramirez y Espinoza

4%
Textos sospechosos

4% Similitudes
< 1% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
0% Idiomas no reconocidos
6% Textos potencialmente generados por la IA (ignorado)

Nombre del documento: tesis final - Ramirez y Espinoza.docx
ID del documento: e588c0ec6fc65eeb9b5bd866eb9b3acd299c4ee1
Tamaño del documento original: 69,06 kB
Autor: tesis - ramirez y espinoza Ramirez y Espinoza

Depositante: tesis - ramirez y espinoza Ramirez y Espinoza
Fecha de depósito: 23/8/2025
Tipo de carga: url_submission
fecha de fin de análisis: 23/8/2025

Número de palabras: 7281
Número de caracteres: 48.682

f. _____
Dr. Hurtado Angulo, Jaime Lenin, PhD

f. _____
Espinoza Villamar, Doménica Giovanna

f. _____
Ramírez Jiménez, María Paula

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, deseo agradecerle a Dios, por darme la sabiduría, la capacidad y la fortaleza para a poder atravesar esta etapa de forma resiliente. Agradezco de todo corazón a mis padres Carlos y María Angelica, por su constante apoyo incondicional, tanto económico como emocional en todo este camino, por siempre decirme que se puede y llenarme de fe en mí misma, gracias a ustedes he logrado tanto y estoy donde estoy. A mis dos hermanas Mafer y Gaby, por siempre hacerme ver que se puede y que obvio me graduaré. A mi mejor amiga Paula, por siempre darme su apoyo emocional incondicional y hacerme ver que no es tan en serio, que yo puedo y que no se va a acabar el mundo por un tropiezo. Y, me agradezco a mí misma, por seguir a pesar del miedo, del estrés, y de las ganas de rendirme, di lo mejor de mí, y fue más que suficiente.

- **María Paula Ramírez Jiménez**

A Dios, porque en cada momento de miedo, cansancio y duda me regaló la fuerza para continuar. Mi guía, refugio y esperanza, recordándome que nunca estuve ni estaré sola en este camino.

A mis padres, quiero expresarles mi gratitud infinita, gracias por cada esfuerzo y sacrificio que han hecho por mí, gracias por haberme ayudado a cumplir esta meta, gracias por confiar en mí, por su guía y entrega incondicional. Gracias a ustedes este logro fue posible. Gracias por haberme dado la mejor educación junto a mis hermanos, deseo que sientan este logro como suyo.

A mis hermanos, Valeria y Diego, a quienes llevo siempre en mi corazón. Deseo que este triunfo sea para ustedes un recordatorio de que todo sueño, por más grande que parezca, se puede alcanzar con fe, esfuerzo, amor y disciplina.

- **Doménica Espinoza Villama**

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico principalmente a mis padres Carlos y María Angelica, porque sin ustedes no hubiera podido ni iniciar, ni terminar. El apoyo de ustedes fue algo fundamental que me ayudo a seguir adelante y no rendirme, a ustedes les dedico cada desvelo, cada esfuerzo, y cada logro SIEMPRE, porque me lo han dado todo y soy quien soy gracias a ustedes. También, a mi sobrina Leah, porque ha traído una luz inexplicable a nuestra familia, has logrado motivarme día a día a seguir adelante y no rendirme, quiero que este logro te motive a cumplir tus sueños y te demuestre que siempre tendrás mi apoyo incondicional. Finalmente, me dedico este trabajo a mí, por todo mi esfuerzo dado a lo largo de la carrera y por mi determinación en continuar y culminar con esta etapa.

- **María Paula Ramírez Jiménez**

Dedico esta tesis a mi a mi querido papi, quien desde que era pequeña me enseñó a creer en mis sueños y me dio la libertad de perseguir aquello que me hace feliz. Gracias por tu esfuerzo incansable, por estar siempre a mi lado y por ser esa voz sabía que me guió para escoger el camino correcto. Hoy, este logro te lo dedico con todo mi amor y gratitud.

A mi amada mami, por tus desvelos y tu infinita disposición para ayudarme en cada paso de este camino. Gracias por tus incansables regaños y correcciones, que me formaron en la mujer que soy ahora. Este título también es tuyo, porque todo lo que hago y todo lo que soy gracias a ustedes.

A mis cuatro abuelitos, Rosita Sánchez, Alfredo Espinoza, Miguel Villamar y Myriam Cassola, porque en cada uno de ustedes encontré ternura, sabiduría y un ejemplo de vida que me llena de orgullo. Este título lo dedico a su amor, a sus consejos que me acompañan y a la alegría inmensa de tenerlos conmigo, gracias por enseñarme el valor de la familia, la fe y la constancia. Ustedes son mi inspiración para seguir creciendo y ser mejor cada día.

- **Doménica Espinoza Villamar**

UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DERECHO

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

DR. LEOPOLDO XAVIER ZAVALA EGAS

DECANO DE CARRERA

f. _____

MGS. MARITZA GINETTE REYNOSO GAUTE

COORDINADOR DEL ÁREA

f. _____

AB. DIEGO ANDRES ZAVALA VELA

OPONENTE

UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad: **Jurisprudencia**

Carrera: **Derecho**

Periodo: **Semestre A 2025**

Fecha: **Agosto 23, 2025**

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado **Responsabilidad Solidaria de los Representantes en el Ámbito Laboral Frente a la Legislación Ecuatoriana** elaborado por los estudiantes **Ramírez Jiménez, María Paula & Espinoza Villamar, Doménica Giovanna** certifica que durante el proceso de acompañamiento dichos estudiantes han obtenido la calificación de **9 (*NUEVE*)**, lo cual los califica como ***APTAS PARA LA SUSTENTACIÓN.***

_____

Dr. Hurtado Angulo, Jaime Lenin, PhD

ÍNDICE

RESUMEN XV

ABSTRACT XVI

INTRODUCCIÓN 2

CAPITULO I 4

1.1 Contrato de mandato y agencia oficiosa 4

1.2 Compañías y el rol del representante 5

1.3 Responsabilidad del representante de una compañía empleadora 8

CAPÍTULO II 12

2.1 Coherencia del ordenamiento jurídico 12

2.2 Problema jurídico con consideraciones metodológicas 16

2.3 Propuesta de solución al problema jurídico 17

CONCLUSIONES **20**

RECOMENDACIONES 21

REFERENCIAS 22

RESUMEN

El objetivo general de esta tesis es analizar el alcance jurídico y las implicaciones derivadas de la coexistencia entre el artículo 36 del Código del Trabajo y la reforma de 2023 a la Ley de Compañías, en lo relativo a la responsabilidad solidaria de los representantes de los empleadores ecuatorianos frente a los conflictos laborales. Ambas disposiciones poseen carácter especial, lo que ha generado tensiones interpretativas4. La responsabilidad solidaria de los administradores ha cobrado particular importancia en el ámbito laboral, donde la prioridad es garantizar la efectividad de los derechos de los trabajadores durante toda la relación laboral. Sin embargo, en el régimen societario, esta figura se aborda de manera distinta, limitando progresivamente la responsabilidad de los administradores como resultado de las reformas introducidas a la Ley de Compañías. Esta divergencia genera un problema de coherencia normativa que incide directamente en la interpretación jurídica, en la seguridad de los representantes y en la aplicación de la tutela laboral. La investigación propone un análisis doctrinal, normativo y jurisprudencial, sustentado en la teoría general del Derecho de Norberto Bobbio, con el fin de identificar el tipo de antinomia existente y explorar mecanismos de armonización que permitan garantizar la protección de los trabajadores sin menoscabar los principios de seguridad jurídica propios del Derecho Societario.

Palabras claves: Responsabilidad solidaria, Representante, Derecho Laboral, Derecho Societario, Antinomia jurídica

ABSTRACT

The main objective of this thesis is to analyze the legal scope and implications derived from the coexistence between Article 36 of the Ecuadorian Labor Code and the 2023 reform to the Companies Act, regarding the joint liability of representatives of Ecuadorian employers in labor disputes. Both provisions are of a special nature, which has generated interpretative tensions. The joint liability of administrators has acquired particular importance in labor law, where the priority is to guarantee the effective protection of workers' rights throughout the employment relationship. However, under corporate law, this figure is treated differently, progressively limiting the responsibility of administrators as a result of successive reforms to the Companies Act. This divergence creates a problem of normative coherence that directly affects legal interpretation, the security of legal representatives, and the application of labor protection by judges. This research adopts a doctrinal, normative, and jurisprudential analysis, framed within Norberto Bobbio's general theory of law, in order to identify the type of antinomy involved and explore mechanisms of harmonization that may guarantee the protection of workers while safeguarding the principles of legal certainty inherent to corporate law.

Keywords: Joint liability, representative, Labor law, Corporate law, Legal antinomy

INTRODUCCIÓN

En Ecuador, la legislación laboral reconoce la figura de la responsabilidad solidaria de los representantes, aunque la regulación vigente no ofrece suficiente precisión sobre su alcance, las circunstancias en las que debe aplicarse y los límites de dicha responsabilidad. Esta falta de claridad normativa ha dado lugar a interpretaciones divergentes tanto en la doctrina como en la práctica judicial, generando un clima de inseguridad jurídica que afecta a los trabajadores y a los administradores societarios. En este segundo escenario, el representante legal queda en una posición bastante incómoda: la seguridad que debería acompañar su papel se tambalea, y su propio patrimonio entra en juego. Lo más preocupante es que podría terminar respondiendo incluso en situaciones donde no hubo ni dolo ni negligencia de su parte.

El panorama se complica aún más cuando miramos la normativa. Por un lado, el artículo 36 del Código del Trabajo obliga a que empleadores y representantes respondan de forma solidaria por las deudas laborales. Pero, al mismo tiempo, el artículo 260 de la Ley de Compañías, reformado en 2023, plantea una lógica distinta: la empresa responde por sus actos, salvo que el administrador actúe fuera de sus facultades. En ese caso, la responsabilidad ya no recae en la sociedad, sino directamente en el representante. Este contraste plantea una antinomia real en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, cuya resolución no puede basarse únicamente en los criterios clásicos de jerarquía, cronología o especialidad, ya que ambas normas poseen el mismo rango, tienen vocación de especialidad en sus respectivos ámbitos y responden a principios igualmente relevantes.

Frente a este escenario, la pregunta de investigación que orienta este trabajo se formula en los siguientes términos: ¿Existe antinomia entre la norma contenida en el artículo 36 del Código de Trabajo con aquella contenida en el artículo 260 de la Ley de Compañías sobre la responsabilidad de los representantes de los empleadores y los administradores societarios? La hipótesis que se propone sostiene que la atribución de solidaridad a la compañía, incluso en casos de exceso de funciones del representante, resulta legítima en virtud del principio protector del Derecho Laboral, siempre que se garantice a la sociedad la posibilidad de repetir contra el administrador negligente, y que,

a su vez, el representante que actúa dentro de su encargo pueda repetir contra la compañía o los socios.

Para responder a esta pregunta, el trabajo adopta una metodología cualitativa, sustentada en el análisis doctrinal, normativo y jurisprudencial. El marco metodológico se apoya en la teoría general del Derecho de Norberto Bobbio (1997), sobre todo en dos ideas clave: la coherencia del ordenamiento y cómo identificar y resolver antinomias. En pocas palabras, miramos el sistema jurídico como un conjunto que debe encajar sin contradicciones. Con esa lente, el problema se ubica dentro de las antinomias reales de tipo total-parcial: un choque entre una regla más amplia y otra más específica. La idea es no derogar una norma para que la otra sobreviva, sino integrarlas de forma razonada. Este enfoque teórico se acompaña de un trabajo con fuentes primarias: la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo, la Ley de Compañías y sentencias relevantes de la jurisprudencia ecuatoriana. Así, la discusión no se queda en la teoría; se contrasta con textos y decisiones que operan en la práctica.

En cuanto a las técnicas, se recurre a la revisión documental y bibliográfica de normas, doctrina y jurisprudencia. El objetivo es triangular las fuentes para sostener un examen sólido y bien fundamentado: menos afirmaciones sueltas, más evidencia y conexiones claras entre lo que dicen la ley, la academia y los tribunales. Esta estrategia metodológica permite no solo describir el conflicto normativo, sino también evaluar su impacto práctico en la garantía de los derechos laborales y en la seguridad jurídica de los administradores. Además, el estudio se orienta a formular propuestas de solución que contribuyan a la coherencia del sistema jurídico, manteniendo el equilibrio entre la protección del trabajador y la lógica societaria de responsabilidad limitada.

El trabajo se divide en dos capítulos principales. El primero expone el marco teórico, centrado en la doctrina jurídica y la metodología de Bobbio para analizar la coherencia normativa y resolver antinomias. El segundo capítulo estudia la responsabilidad solidaria entre representante y compañía, revisando su regulación, interpretación jurisprudencial y efectos. Finalmente, propone criterios claros para armonizar las disposiciones en conflicto.

CAPITULO I

REPRESENTANTES Y RESPONSABILIDADES

1.1 Contrato de mandato y agencia oficiosa

El contrato de mandato es un concepto que ha sido muy desarrollado en la tradición del Derecho civil y se presenta como una herramienta clave para delegar poderes y representar legalmente en el ámbito social y económico. En Ecuador, la legislación, influenciada por el Código Civil chileno de Andrés Bello, lo regula en el Libro IV, Título XXVIII. Este establece que se trata de un acuerdo en el que una persona confía a otra la gestión de negocios o actos jurídicos en su nombre. Según el artículo 2020 del Código Civil, el mandato es un contrato donde una persona encarga la gestión de negocios a otra, quien asume la responsabilidad por cuenta y riesgo del mandante. Este tiene por parte al mandate quien entrega el poder y al mandatario quien lo recibe.

El mandato como contrato mantiene características por ser bilateral y de tracto sucesivo. Esto implica que se generan obligaciones mutuas durante el ejercicio de este tipo de convenios. Los mismos que a la vez son consensuales porque se perfeccionamiento se da en función de su celebración. Este acto no debe ser confundido con la agencia oficiosa, dado que en si mismo este es un contrato (Nuñez, 2021). Esto a pesar de las semejanzas que puedan existir entre ambas instituciones, una es un cuasicontrato y la otra un contrato propiamente dicho. A pesar de que ambos actos pueden tener su origen en actos unilaterales, la voluntad del mandato surge del mandante mientras que, en la agencia oficiosa, esta surge de aquel que se apersona de la administración del negocio.

En la ejecución del contrato de mandato existen limitaciones de responsabilidades que puede asumir el mandante en función del cumplimiento del contrato. Siendo que los excesos en las facultades concedidas por el mandante derivarán en la responsabilidad del mandatario con su patrimonio. Sin embargo, cuando la actuación se dé bajo los criterios del mandato responderá exclusivamente el mandante con su patrimonio.

La agencia oficiosa está contemplada en el Código Civil ecuatoriano como un cuasicontrato. El artículo 2186 señala que “La agencia oficiosa o gestión de negocios

ajenos, llamada comúnmente gestión de negocios es un cuasicontrato por el cual el que administra sin mandato los negocios de alguna persona, se obliga para con esta, y la obliga en ciertos casos" (Código Civil, 2005). En este sentido, se trata de la intervención de un tercero que, sin mediar contrato ni autorización, administra los asuntos de otro, con la consecuente obligación de rendir cuentas y derecho a ser reembolsado por los gastos legítimos en que haya incurrido. Doctrinariamente, la agencia oficiosa ha sido definida de la siguiente manera:

> La intromisión intencional de una persona que carece de mandato y obligación legal en los asuntos de otra, con el propósito altruista de evitarle daños o producirle beneficios. Es una interferencia deliberada en la esfera jurídica ajena que la ley no prohíbe ni condena, porque se funda en un sentimiento de solidaridad social y tiene un propósito benefactor que debe ser alentado. (Bejarano Sánchez, 2010)

De esta manera, la institución refleja un principio de solidaridad, en el que el gestor actúa en nombre del dueño del negocio, pero sin ser su representante legal ni contractual, limitándose a proteger sus intereses hasta que este pueda reasumirlos.

1.2 Compañías y el rol del representante

En Ecuador, el ordenamiento jurídico reconoce seis tipos de sociedades comerciales reguladas por la Ley de Compañías. El artículo 2 de esta ley establece que estas son: la sociedad colectiva, la sociedad en comandita simple o por acciones, la sociedad de responsabilidad limitada, la sociedad anónima, la sociedad de economía mixta y la sociedad por acciones simplificada (Ley de compañías, 1999). Cada tipo de sociedad tiene sus propias particularidades en cuanto a constitución, funcionamiento y régimen de responsabilidad. Gracias a estas diferencias, pueden adaptarse mejor a las necesidades de distintos sectores económicos. En el caso ecuatoriano, las más utilizadas en la práctica comercial son las sociedades anónimas, las sociedades de responsabilidad limitada y las sociedades por acciones simplificadas.

La sociedad anónima es quizá la figura más emblemática. Se trata de una persona jurídica cuyo capital social está dividido en acciones. Una nota importante: no se permiten aportaciones de servicios, lo que asegura que su estructura descanse en aportaciones

estrictamente económicas. Además, el capital social está completamente separado del patrimonio personal de los accionistas, quienes no responden por las deudas de la compañía más allá del valor de las acciones que han suscrito. Esta limitación de responsabilidad la convierte en un vehículo especialmente atractivo para proyectos de gran escala que requieren la participación de múltiples inversores (Núñez Calderón, 2021).

> El origen de la sociedad por acciones coincide, históricamente, con los orígenes de la gran empresa. Las primeras grandes empresas de la era moderna, las compañías de las indias del siglo XVII, son al mismo tiempo las primeras formas de sociedades por acciones; en ellas aparecen, por primera vez, los caracteres propios de este tipo de sociedad, esto es, la limitación de la responsabilidad de los socios y la división del capital social en acciones. (Gallano, 1999)

En este tipo de sociedades responde la junta frente a las acciones que estas orden y que diligentemente el representante legal hubiere señalado los riesgos que estas acciones implican. Con esto podemos considerar otras conceptos que permiten limitar el alcance de la sociedad.

> Conocida también como sociedad por acciones, la sociedad anónima es una persona jurídica formada por un capital social. No se admite el aporte de servicios. En este tipo de sociedad, el capital de propiedad de la empresa no tiene conexión directa o indirecta con el de los socios, se divide en acciones y la responsabilidad de los socios por las deudas sociales es limitada. (Sumarriva, 2023)

La legislación y práctica nacional reconoce de igual manera el uso de las compañías de responsabilidad limitada. Estas se constituyen de forma escrita, pero deben ser inscritas en el registro mercantil cantonal a efectos de publicidad para generar efectos jurídicos. (Ley de Compañías, 1999). Los socios solo responden hasta el monto de sus aportaciones, lo que significa que su patrimonio personal no está en riesgo más allá de la inversión realizada.

Con esto podemos generar mayor confianza y certeza en el cumplimiento de las obligaciones adquiridas. Esta sociedad puede subsistir hasta con una persona y es de

naturaleza personalísima. Los socios no son responsables de las deudas de la empresa, salvo que se cumplan con las causales existentes para el levantamiento del velo societario. Esto suele suceder en situaciones graves, como fraude, abuso de derecho o incumplimiento doloso. Se trata de una medida excepcional que revela el verdadero sentido de la responsabilidad corporativa: actuar como un mecanismo de control y prevención ante conductas que atenten contra la buena fe empresarial (Núñez Calderón, 2021).

> Art. 125.- Los administradores o gerentes, estarán obligados a proceder con la diligencia que exige una administración mercantil ordinaria y prudente.
>
> Los que faltaren a sus obligaciones son responsables, solidariamente si fueren varios, ante la compañía y terceros por el perjuicio causado.
>
> Su responsabilidad cesará cuando hubieren procedido conforme a una resolución tomada por la junta general, siempre que oportunamente hubieren observado a la junta sobre la resolución tomada. (Ley de compañías, 1999)

Sin embargo, existe una excepción relevante prevista en la normativa societaria. Si el representante legal ejecuta una resolución adoptada por la junta general de socios o accionistas, no será responsable de los perjuicios que esta decisión pueda generar, siempre y cuando haya advertido de manera oportuna y expresa a dicha junta sobre las posibles consecuencias negativas de su ejecución. Esta salvedad busca equilibrar el ejercicio del cargo, permitiendo que el administrador cumpla con las decisiones del órgano soberano de la sociedad, sin ser injustamente sancionado por ellas, si ha actuado con la debida diligencia y ha cumplido con su deber de advertencia.

En esta línea de modernización, la sociedad por acciones simplificada (SAS) se incorporó al Derecho ecuatoriano con la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación de 2020. Es una figura moderna, flexible y de carácter netamente comercial, sin importar la naturaleza de la actividad que desarrolle. Puede constituirse por una o varias personas, mediante un procedimiento ágil diseñado para impulsar el emprendimiento y dinamizar la economía. Una de sus grandes ventajas es la protección patrimonial: los accionistas no responden personalmente por las obligaciones de la empresa.

No obstante, la regulación de la SAS establece que, en lo que no prevean sus estatutos, se aplicarán supletoriamente las normas de la Ley de compañías. Esto significa que, en materia de responsabilidad de administradores, se rigen los mismos principios que las demás sociedades de capital. Así, si el representante legal actúa con negligencia, fraude o en violación de la ley o de los estatutos, responderá solidaria e ilimitadamente ante la sociedad y frente a terceros (Ley de compañías, 1999).

La SAS se perfila como una herramienta diseñada para responder a las demandas actuales del mercado: facilita la formalización, reduce trámites y mantiene el principio de responsabilidad limitada. Pero esta limitación no es absoluta. Una gestión deficiente puede abrir la puerta a la responsabilidad personal del administrador. De ahí que la normativa insista en los deberes de lealtad, diligencia y transparencia, recordándole al administrador que debe actuar siempre como lo haría un buen empresario, si no quiere asumir consecuencias patrimoniales adversas.

1.3 Responsabilidad del representante de una compañía empleadora

En el marco del Derecho ecuatoriano, la categoría de representantes del empleador comprende a quienes desempeñan, ya sea de manera formal o material, funciones de mando y dirección dentro de la empresa. De acuerdo con el artículo 36 del Código del Trabajo, se consideran representantes a los directores, gerentes, administradores, capitanes de buque y, en términos generales, a toda persona que actúe en nombre del empleador, aun sin contar con poder escrito suficiente (Código Civil, 2005). Esta normativa pone de manifiesto la decisión legislativa de priorizar la realidad de las relaciones laborales sobre las meras formalidades societarias.

Si bien es importante el rol que mantiene el representante legal de una sociedad al asumir el encargo de administrar los negocios de la sociedad. Es importante diferenciar la representación mercantil de la representación patronal. El representante muchas veces tiene cargos de dirección y control sin embargo no es el único que puede ostentar dicho rol dentro del organigrama de la sociedad. Siendo que pueden existir otros agentes oficiosos u otros cargos de alta jerarquía que dispongan del control y dirección del negocio.

La ley de compañías nos plantea que los administradores mantienen responsabilidades frente a la sociedad, es el caso del representante legal en específico. En este sentido, su responsabilidad personal se configura únicamente en casos de dolo, fraude o abuso de la personalidad jurídica (Sevilla, 2023). Por otro lado, el Código del Trabajo extiende el alcance de la responsabilidad, al imponer la responsabilidad solidaria directa frente a los trabajadores, incluso cuando no existe fraude. Este contraste evidencia una tensión estructural entre el principio de responsabilidad limitada empresarial y el carácter protector del Derecho Laboral.

Se reconoce el Derecho al trabajo como parte de los derechos de libertad desarrollados por el legislador constituyente. De esta disposición podemos extraer mandatos para la aplicación de las reglas contenidas en las leyes. La ley correspondiente busca proteger a los administradores de riesgos excesivos, mientras que el Código del Trabajo se centra en salvaguardar a los trabajadores, priorizando su bienestar por encima de las limitaciones empresariales. Esto pone de manifiesto la aplicación del principio pro-operario.

La responsabilidad solidaria se introdujo en Ecuador en el primer Código de Trabajo de 1938. Su propósito era garantizar que los trabajadores pudieran reclamar sus derechos más allá de la figura abstracta del empleador. Romero Carrera, Pachano Zurita y Pangol Lascano (2021) destacan que la solidaridad laboral se creó para combatir el fraude y garantizar que siempre existiera alguien obligado hacia el trabajador. Este origen histórico explica por qué hoy en día tanto los representantes materiales como el representante legal de la empresa son reconocidos como sujetos de responsabilidad solidaria.

En el sector privado, la aplicación práctica de esta norma es decisiva. Si una empresa no paga la indemnización por despido o los salarios, el trabajador puede demandar no solo a la persona jurídica, sino también a su representante legal o a sus administradores (Código Civil, 2005, art. 36). Esto implica que el patrimonio personal de dichos representantes puede verse comprometido para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales. En nuestra opinión, este mecanismo constituye una herramienta correctiva contra los intentos de evadir obligaciones mediante estructuras societarias.

La finalidad de esta norma es prevenir prácticas fraudulentas o la ocultación de activos. Como señala Hidalgo (2016), la simulación contractual, ya sea absoluta o relativa, constituye un riesgo constante en las relaciones laborales, ya que busca ocultar la verdadera relación laboral (p. 19). La responsabilidad solidaria sirve como un mecanismo para proteger a los trabajadores frente a prácticas abusivas. Básicamente, permite que un empleado pueda demandar directamente a los jefes o representantes legales de la empresa si hay algún problema. Esto forma parte de las medidas que buscan garantizar los derechos laborales frente a las decisiones de los directivos.

El Código Civil nos proporciona algunas pautas sobre cómo se aplica esta responsabilidad, siendo que la falta grave puede ser equiparada a una actitud dolosa. Si bien las responsabilidades se aplican por los grados de diligencias mantenidos frente a la administración del negocio es necesario señalar que responderán cuando existan excesos a sus facultades (Código Civil, 2005). En razón de esto las leyes en materia buscan proteger a la parte más expuesta en las relaciones que regulan, como son los trabajadores y los socios o accionistas respectivamente. La Ley de Compañías indica que un representante legal debe comportarse como un buen administrador, tomando decisiones prudentes y razonables en beneficio de la empresa (Séville, 2023). A su vez, se activa la responsabilidad solidaria sin necesidad de que exista fraude o negligencia grave o culpa. En resumen, el Derecho Laboral refuerza las normas de responsabilidad de los directivos.

Un ejemplo claro es cuando un gerente firma un contrato laboral y la empresa no paga la indemnización. En ese caso, el trabajador puede demandar tanto a la empresa como al gerente para recibir el pago. Además, el artículo 41 del Código de Trabajo amplía esta solidaridad a situaciones con varios empleadores, como socios o copropietarios (Código Civil, 2005). Así, los trabajadores no se quedan sin respaldo si la responsabilidad se dispersa en la estructura de la empresa.

Los jueces suelen interpretar que la acción del trabajador no solo puede ir contra la empresa como persona jurídica, sino también contra los representantes de los empleadores, quienes pueden ser aquellos que ejercen cargos de control y dirección, viabilizando las acciones laborales con responsabilidad solidaria. Esto demuestra que la responsabilidad solidaria es una herramienta útil para que los derechos de los trabajadores

se cumplan, y que la complejidad de la empresa no debe impedir una protección legal efectiva (Jaramillo, 2016).

En general, la responsabilidad solidaria cumple con dos funciones: proteger a los trabajadores y fomentar estabilidad en las relaciones laborales. De acuerdo con el artículo 198 del Código de Trabajo, en caso de cambio de dueño de la empresa, el nuevo empleador tiene la obligación de pagar las indemnizaciones correspondientes. Esto permite darle certeza al trabajador de quién será responsable por las obligaciones patronales adquiridas.

La Ley de Compañías promueve la autonomía empresarial, mientras que el Código de Trabajo ofrece mecanismos para salvaguardar los derechos laborales. Aunque ocasionalmente estas normativas pueden presentar diferencias, el objetivo principal es priorizar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

CAPÍTULO II

CONFLICTO ENTRE EL ARTÍCULO 36 DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y EL ARTÍCULO 260 DE LA LEY DE COMPAÑÍAS

2.1 Coherencia del ordenamiento jurídico

Según Bobbio (1997), la coherencia de un sistema jurídico es una de las características clave que todo ordenamiento normativo debe poseer para asegurar su integridad y funcionamiento en su conjunto. La coherencia significa que no deben existir contradicciones entre las normas, lo que a su vez garantiza la estabilidad y previsibilidad en su aplicación. En un sistema coherente, los ciudadanos pueden entender claramente qué conductas son permitidas, cuáles están prohibidas y cuáles son obligatorias. Por lo tanto, la ausencia de inconsistencias internas es un requisito fundamental para que el Derecho pueda regular la vida social de manera efectiva.

Para que exista una antinomia es necesario mencionar que deben existir dos normas jurídicas dentro de un mismo ordenamiento jurídico, en un mismo lapso. Las disposiciones que encontremos en estas deberán contraponerse de varias maneras, o mejor explicado en diversos ámbitos de aplicación. Bobbio (1997) nos llega a explicar que dentro de los ordenamientos jurídicos siempre encontraremos problemas de coherencia, por lo que los problemas normativos siempre estarán presentes en la práctica jurídica.

Las antinomias o los conflictos entre normas pueden ser abordados desde el ámbito de aplicación que estas regulan. Siendo que pueden existir disposiciones que regulan una misma conducta con exigencias distintas, ya sea prohibiendo u obligando el cumplimiento de una acción. En este sentido también encontraremos las antinomias parciales las cuales coinciden en pocos aspectos del ámbito de aplicación pudiéndonos decantar por la aplicación de la norma parcialmente opuesta.

Una clasificación interesante distingue entre antinomias totales-totales y totales-parciales. En el primer caso, las normas se superponen por completo y se contradicen de manera absoluta. En el segundo, una norma abarca un ámbito más amplio, mientras que la otra solo contradice de forma parcial. Esto demuestra que los conflictos normativos

pueden presentarse en diferentes niveles y requieren herramientas distintas para su resolución.

Para mantener un mejor entendimiento podemos plantear un escenario en el que una norma prohíba la realización de una acción, mientras que otra exija su realización. Siendo que se debe evitar gritar en el cine, mientras que se tiene la obligación de informar que existe un peligro en caso de incendios. Para esto el operador podrá discernir entre los distintos tipos de criterios para ejecutar una conducta sobre los hechos que ha conocido puntualmente por su situación.

Criterio	**Concepto**	**Aforismo**
Jerarquía normativa	Dos normas que no son compatibles, se debe seguir la de mayor rango según la estructura piramidal del sistema jurídico	NN
Cronología	Establece que si las normas tienen el mismo rango jerárquico, se aplica la más reciente	*lex posterior derogat priori*
Especialidad.	si dos normas del mismo rango entran en conflicto, prevalece aquella que regula de manera más específica	*lex specialis derogat legi generali*

Elaborado por las autoras.

Así, la aplicación de la norma se ajusta mejor a las circunstancias del conflicto, evitando soluciones demasiado generales o imprecisas. Los criterios con los que resolvemos antinomias, esto es, jerarquía, competencia, cronología y especialidad no son los únicos que nos permitirán llegar a un resultado coherente. Para llegar a esta solución puede ser incluso necesario aplicar más de uno de estos principios. Por ejemplo, si una

norma especial es anterior a una norma general posterior, el intérprete debe decidir cuál prevalece, siempre buscando preservar la unidad y funcionalidad del sistema normativo. Estos no dan carta libre al juzgador para disponer de las normas creadas por el legislativo por lo que la evaluación caso a caso deberá ser realizada de forma suficientemente motivada (Bobbio, 1997).

La coherencia debería verse como un ideal normativo, no como una perfección absoluta. Ningún sistema jurídico está completamente libre de contradicciones, ya que el legislador no puede anticipar todas las situaciones ni evitar conflictos entre normas. El Derecho Positivo intenta acercarse a este ideal al minimizar las incoherencias. La coherencia requiere un esfuerzo constante de interpretación y ajuste, no es un estado permanente.

La coherencia tiene por oposición a la incoherencia dentro de las razones jurídicas. Las razones solemos clasificarlas en teóricas y prácticas. Las razones teóricas pueden enfrentar contradicciones siempre que existe una base ilógica en la redacción de las normas. Mientras que la razón práctica puede encontrar que la aplicación de dos normas a un caso concreto se configuraría como imposible materialmente a pesar de no existir una contracción teórica. La coherencia está influenciada por el lenguaje y las condiciones reales de aplicación.

Esto a su vez tiene relación con el carácter institucional del ordenamiento jurídico, el cual es patrón de conducta formalizado que genera en los agentes sociales, previsiones sobre el comportamiento del resto de agentes que integra el sistema de toma de decisiones. La falta de esta previsión o de la institucionalización constituye en todo momento una falta a la certeza derivada del Derecho a la seguridad jurídica.

Bobbio (1997) resalta la importancia del intérprete en el sistema legal. No basta con detectar contradicciones; es fundamental aplicar criterios que nos ayuden a identificar cuál norma debe prevalecer. Los jueces y operadores del Derecho trabajan para racionalizar el sistema, asegurando coherencia y unidad. La completitud garantiza que la ley aborde todas las situaciones posibles, mientras que la coherencia previene

contradicciones. Estos dos principios colaboran para orientar la conducta social. Cuando falta coherencia, surgen incertidumbres y vacíos prácticos.

Si bien encontramos como una de las formas de solucionar conflictos normativas al criterio o principio de jerarquía, es importante señalar que pueden existir contradicciones entre normas de igual rango jerárquico como es el rango de ley. En caso de no poder ser empleado este criterio, se acude a principios de especialidad o cronología. Podemos afirmar que existen antinomias de diversos tipos los cuales pueden ser aparentes o reales. Las antinomias aparentes parecen incompatibles, pero pueden reconciliarse a través de una interpretación sistemática o restrictiva. Esta solución nos permite evitar la derogación de normas como método exclusivo.

Como ya explicamos la aplicación de estos criterios puede ser limitada por los hechos que se observan, es decir cuando el criterio de solución mantiene iguales condiciones para ambas normas podemos llegar a señalar que debemos recurrir a otros criterios. Resolver conflictos no es solo un asunto técnico, siendo que podemos llegar a necesitar la aplicación de mandatos de optimización. Si bien, lo ideal sería la prevención de los conflictos de norma, el legislador no es omnisciente. Aunque los jueces resuelven casos concretos, es responsabilidad del legislador crear normas que sean claras y coherentes. Una buena técnica legislativa permite anticipar y evitar contradicciones, armonizando las nuevas normas con las existentes y brindando estabilidad al sistema.

Según Bobbio (1997), la coherencia no es solo un requisito interno del Derecho, sino que también es una condición esencial para su legitimidad ante la sociedad. La coherencia es importante dentro del ordenamiento para la solución efectiva de conflictos sociales, sin embargo, el ordenamiento se mantiene vigente a lo largo de grandes periodos históricos y es creado por diversas personas que integran los cuerpos colegiados encargados de la aprobación de normas. En consecuencia, es difícil mantener la previsión de todas las normas existentes a la fecha.

La teoría de Bobbio sobre antinomias y coherencia jurídica no solo ofrece criterios técnicos para resolver conflictos entre normas, sino que también invita a una reflexión más profunda sobre la naturaleza del Derecho mismo. Un sistema jurídico lleno de

contradicciones puede ser difícil de aplicar para los operadores jurídicos, aquello impacta en la previsión de conductas deseables para los agentes

2.2 Problema jurídico con consideraciones metodológicas

Delimitar la responsabilidad de las empresas por las acciones de sus representantes es un verdadero reto legal, especialmente cuando estos se desvían de sus funciones. En el ámbito del Derecho Societario, la norma general indica que una persona jurídica solo es responsable por los actos que se realizan dentro de los poderes otorgados al administrador o representante legal. Así que, si el representante actúa fuera de sus facultades, la responsabilidad recae únicamente en su patrimonio personal, a menos que haya fraude o abuso en detrimento de la empresa.

Por otro lado, en el Derecho Laboral, que se rige por el principio de protección de los trabajadores, la responsabilidad se amplía, estableciendo que tanto el empleador como sus representantes son solidariamente responsables de las obligaciones laborales Esta diferencia genera un conflicto que, según la teoría de Bobbio (1997), se considera una verdadera antinomia, no una simple contradicción que se pueda resolver mediante una interpretación sistemática, sino una colisión real entre dos normas del mismo rango. Esta disposición es aplicable incluso cuando los administradores exceden los límites de su mandato, evidenciando que el Derecho Laboral antepone la protección efectiva de los derechos de los trabajadores a la certeza jurídica empresarial.

Desde un enfoque metodológico, se trata de una antinomia total-parcial. El Derecho Societario regula la delimitación de la responsabilidad por actos de representación, mientras que el Derecho Laboral se ocupa específicamente de los excesos de funciones del representante legal en las obligaciones laborales. Así, en el área donde se superponen las normativas, una norma exime a la empresa de responsabilidad y la otra impone responsabilidad solidaria, creando una incompatibilidad práctica.

Danto respuesta a la pregunta de investigación, este tema busca aclarar si la normativa protege de manera adecuada los derechos laborales o, por el contrario, socava principios fundamentales de seguridad jurídica y limitación de responsabilidad que son característicos del Derecho Societario.

Partiendo de la propuesta de aplicar los criterios, podemos concluir que estos no serán suficientes para resolver el problema normativo planteado, esto quiere decir que la elección de una norma sobre otra para su aplicación derivará en la posición material de los argumentos de la norma cuyo ámbito de aplicación parcial coincide con el de la norma que generará la antinomia total. Debemos decantarnos por la elección de principios que dirijan esta actividad propia del aplicador, para poder llegar a una conclusión armónica entre todos los elementos que integran el ordenamiento jurídico.

Es por eso por lo que coincidimos en señalar que serán los principios laborales los que deberán prevalecer para solucionar el presente problema normativo, frente a los principios del Derecho Societario. Debemos comprender que en la relación que se genera, entre los socios, representantes y trabajadores, estos últimos son los más expuestos a las vulneraciones de sus derechos. Sin embargo, podremos manifestar que esto podría habilitar al legislador a dar herramientas ulteriores al representante para enfrentar las consecuencias manteniendo la certeza de que el cumplimiento de sus órdenes será respondido por la empresa o los socios.

2.3 Propuesta de solución al problema jurídico

Resolver este problema jurídico no implica simplemente elegir entre el Derecho Laboral y el Derecho Societario. Ambos sistemas tienen roles diferentes: el Derecho Laboral se encarga de proteger a los trabajadores, mientras que el Derecho Societario garantiza la seguridad jurídica en la gestión de las empresas y establece los límites de la representación legal. Por lo tanto, la solución debe integrar de manera coherente ambas funciones, evitando que la preeminencia de una anule por completo a la otra.

Consideramos que, si bien puede existir una antinomia total-parcial, la mejor forma de solucionar este problema es decantarnos por la opción parcial. De esta manera nos aseguramos de cumplir con las responsabilidades patronales permitiendo a los agentes empresariales que cuenten con acciones que también protejan su patrimonio de forma interna. La solidaridad frente a los trabajadores, la división de responsabilidades frente a la compañía debe ser este el mandato que permita optimizar las responsabilidades asumidas en las sociedades que son empleadoras.

La solidaridad como principio del Derecho común, implica que habrá de prevalecer las medidas que puedan proteger el tejido social, incluso en detrimento de otros agentes más favorecidos en el sistema social. Es el caso que la responsabilidad solidaria debe conservarse frente a lo que son los terceros intervinientes en la relación. Es una medida cuya finalidad es constitucionalmente válida, es idónea porque asegura el cumplimiento efectivo de derechos, es necesaria porque no existen otras formas de garantizar la tutela y es proporcional siempre y cuando aquel que responda pueda a su vez repetir contra aquel que le ordenó la acción, o cuando la sociedad hubiera de responder por los excesos de un representante.

Es fundamental proteger a los administradores que actúan dentro de su mandato. Si un administrador sigue decisiones legítimas de la asamblea de accionistas o socios y aún así enfrenta responsabilidad solidaria por deudas sociales, debería tener la opción de recurrir a los activos de la empresa. Y si esos activos no son suficientes, podría dirigirse contra los accionistas o socios, quienes son los verdaderos beneficiarios del riesgo comercial. Esto refuerza la idea de que el riesgo empresarial debe recaer en quienes comparten los bienes y beneficios, no solo en sus representantes.

Desde una perspectiva normativa, esta solución podría fortalecerse a través de una reforma a la ley de sociedades que incluya una cláusula de coordinación clara con el Código del Trabajo. Esta disposición establecería la responsabilidad solidaria de la empresa frente a obligaciones laborales, incluso en casos de excesos por parte del representante, al mismo tiempo que reconoce el Derecho de la empresa a actuar contra el representante y, si es necesario, contra los accionistas. Este ajuste solucionaría la antinomia planteada y brindaría mayor seguridad a todas las partes involucradas.

La propuesta plantea mantener la coexistencia entre las reglas tomando los derechos como mandatos de optimización que nos permita derivar en la conservación de la norma parcialmente antinómica. Es el caso en que la responsabilidad se mantendrá de cara a las obligaciones de la sociedad frente a terceros, pero se generarán mecanismos internos de compensar los desequilibrios económicos derivados del cumplimiento de dichas obligaciones.

La propuesta consiste en que la sociedad pueda asumir la responsabilidad solidaria hacia sus trabajadores, incluso en casos de excesos cometidos por sus representantes. Esto como mecanismo para garantizar los derechos laborales, pero que como resultado del cumplimiento de las obligaciones patronales se reconozca el Derecho de la empresa a tomar acciones legales contra un administrador negligente o, si es necesario, del administrador contra los accionistas cuando hubiera actuado bajo sus órdenes y estos tuvieran conocimiento del riesgo. Con esto podemos tutelar el empleo sin alterar la naturaleza de los roles que desempañan cada uno de los agentes dentro de la sociedad. Este sistema logra superar la contradicción entre lo total y lo parcial, ofreciendo una solución equilibrada y coherente que armoniza la protección laboral con la seguridad jurídica y la responsabilidad limitada en el ámbito de la legislación ecuatoriana. Se establece así un marco regulatorio más justo y funcional que refuerza la coherencia práctica del sistema legal, garantizando una protección efectiva tanto para los trabajadores como para los diferentes actores de la empresa.

CONCLUSIONES

El análisis concluye que, en el Derecho ecuatoriano, existe una contradicción real de tipo total-parcial entre la normativa laboral y la societaria respecto a la responsabilidad solidaria. Recordemos que la ley es la misma encargada de recomendarnos que el representante debiese en última instancia mantener el perjuicio patrimonial sobre los excesos de sus acciones. El Código del Trabajo establece que la empresa y su representante responden solidariamente por las deudas laborales, incluso cuando el representante excede sus funciones. Fue este problema normativo el que originó la necesidad de indagar en una herramienta conciliatoria para todos los involucrados. Por lo tanto, planteamos que:

- El representante tenga la potestad de repetir contra el patrimonio de los mandantes, y a su vez;
- La compañía pueda repetir cuando el representante hubiera excedido sus funciones encargadas.

Si el representante actúa dentro del mandato otorgado por la junta directiva, debe tener el derecho de recurrir contra la empresa o, en última instancia, contra los socios y accionistas como titulares del riesgo empresarial. De esta manera podemos separar los conflictos en externos o internos. Los conflictos externos deben conservar la solidaridad, mientas los conflictos internos deberían poder dividir la responsabilidad con el agente que realmente debería asumirlas.

La solución más coherente consiste en armonizar los principios en conflicto: proteger prioritariamente los derechos laborales conforme al artículo 33 de la Constitución, al mismo tiempo que se preserva la lógica societaria mediante un sistema de distribución equitativa de responsabilidades. De esta forma, se supera la antinomia real total-parcial y se fortalece la seguridad jurídica en el ordenamiento ecuatoriano.

RECOMENDACIONES

En el plano legislativo, se recomienda reformar la Ley de Compañías para incorporar una cláusula de coordinación expresa con el Código del Trabajo, estableciendo que la sociedad responderá solidariamente por obligaciones laborales incluso en casos de exceso de funciones del representante, pero previendo el derecho de repetición de la compañía contra el administrador negligente.

Como parte de una reforma legislativa se propone la creación de una acción de repetición a favor del representante de los empleadores, que actuando bajo mandato de estos y habiendo anunciado el riesgo de sus acciones, pueda derivar en la generación de responsabilidades de la empresa y de los socios o accionistas, siempre que las responsabilidades patronales hayan sido asumidas por su patrimonio. Dicha acción debe caducará en tres años.

A los juzgadores es necesario capacitarlos para que puedan identificar las diversas formas de solucionar conflictos normativos como es el caso de las antinomias totales parciales, las mismas que no son resueltas de forma tan cotidiana.

Como forma de continuar la investigación sugerimos se realicen trabajos que permitan comparar los modelos de responsabilidad de los empleadores en diversos sistemas económicos, pero sobre todo en aquellos más cercanos al modelo de desarrollo que mantiene nuestro país.

Estas medidas están diseñadas para prevenir conflictos, definir claramente la responsabilidad de los administradores y fomentar una cultura organizacional que valore la diligencia y la prevención.

REFERENCIAS

ABELIUK, R. (1983). Las Obligaciones. Santiago de Chile: Ediar Editores Ltda.

BEJARANO Sánchez, M. (2010). Obligaciones civiles (Sexta ed.). México: Oxford University Press México S.A.

Bobbio, N (1993). Teoría General del derecho, Temis.

Cabanellas, G. (2012). Diccionario jurídico elemental. Buenos Aires: Heliasta.

Código Civil. (2003). Congreso de la República del Ecuador. Quito.

Código de Trabajo. (2005). Congreso de la República del Ecuador. Quito.

Flores, M. (2017). La solidaridad en materia laboral. Riobamba: Juristas del Ecuador.

Gallano. (1999). Derecho Comercial, Sociedades. Bogotá: Editorial Temis S.A.

Gortaire, F. (2015). Derechos fundamentales de los trabajadores. Cuenca: Ediciones Holguín.

GUTIÉRREZ y González, E. (2012). Derecho de las Obligaciones. Mexico

Hidalgo, E. (2016). Simulación en las relaciones laborales. Guayaquil: Arquidiocesana.

Larrea Holguín, J. (2012). Manual elemental de derecho civil. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación. (2020). Asamblea Nacional del Ecuador. Quito

Ley de Compañías. (1999). Congreso de la república del Ecuador. Quito.

MEZA Barros, R. (1997). Manual de Derecho Civil de las Fuentes de las Obligaciones Tomo II (Décima ed.). (P. P. VERGARA Varas, Ed.) Santiago, Chile: Editorial Jurídica de Chile.

Núñez Calderón, J. (2021). Efectos jurídicos del contrato de mandato y la agencia oficiosa en la legislación ecuatoriana. Universidad Nacional de Chimborazo.

OSPINA, G. (2019). Régimen General de las Obligaciones (Octava ed.). (E. OSPINA Acosta, Ed.) Bogotá, Colombia: Editorial Temis S.A.

Prieto, L. (2016). Apuntes de teoría del derecho. Madrid.

Procel, J. (2014). El mandato general y judicial con representación. Quito.

Romero Carrera, E. C., Pachano Zurita, A. C., & Pangol Lascano, A. M. (2021). Responsabilidad solidaria en el derecho al trabajo en el Ecuador. Sociedad & Tecnología, 4(S2), 680–693. https://doi.org/10.51247/st.v4iS2.

Valdivieso Bermeo, C. (2012). Tratado de las obligaciones y contratos. Libro IV del Código Civil. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Presidencia de la República del Ecuador

Plan Nacional de Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes

SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Ramírez Jiménez, María Paula C.C: # 0958447740** y **Espinoza Villamar, Doménica Giovanna**, con C.C: # **0944175223** autores del trabajo de titulación: **Responsabilidad Solidaria de los Representantes en el Ámbito Laboral Frente a la Legislación Ecuatoriana** previo a la obtención del título de **ABOGADA** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 1 de septiembre de 2025

AUTORES

f. _____

Ramírez Jiménez, María Paula

C.C: 0958447740

f. _____

Espinoza Villamar, Doménica Giovanna

C.C: 0944175223

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:	Responsabilidad Solidaria de los Representantes en el Ámbito Laboral Frente a la Legislación Ecuatoriana		
AUTOR(ES)	Ramírez Jiménez, María Paula y Espinoza Villamar, Doménica Giovanna		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Dr. Hurtado Angulo, Jaime Lenin, PhD		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TITULO OBTENIDO:	Abogada		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	1 de septiembre de 2025	**No. DE PÁGINAS:**	36 páginas
ÁREAS TEMÁTICAS:	**Derecho administrativo, Derecho tributario, Derecho civil**		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Responsabilidad solidaria, Representante, Derecho laboral, Derecho societario, antinomia jurídica.		

RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras): El objetivo general de esta tesis es analizar el alcance jurídico y las implicaciones derivadas de la coexistencia entre el artículo 36 del Código del Trabajo y la reforma de 2023 a la Ley de Compañías, en lo relativo a la responsabilidad solidaria de los representantes de los empleadores ecuatorianos frente a los conflictos laborales. Ambas disposiciones poseen carácter especial, lo que ha generado tensiones interpretativas en la práctica judicial y en la doctrina. La responsabilidad solidaria de los administradores ha cobrado particular importancia en el ámbito laboral, donde la prioridad es garantizar la efectividad de los derechos de los trabajadores durante toda la relación laboral. Sin embargo, en el régimen societario, esta figura se aborda de manera distinta, limitando progresivamente la responsabilidad de los administradores como resultado de las reformas introducidas a la Ley de Compañías. Esta divergencia genera un problema de coherencia normativa que incide directamente en la interpretación jurídica, en la seguridad de los representantes y en la aplicación de la tutela laboral por parte de los jueces. La investigación propone un análisis doctrinal, normativo y jurisprudencial, sustentado en la teoría general del derecho de Norberto Bobbio, con el fin de identificar el tipo de antinomia existente y explorar mecanismos de armonización que permitan garantizar la protección de los trabajadores sin menoscabar los principios de seguridad jurídica propios del derecho societario.

ADJUNTO PDF:	☒ SI	☐ NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	**Teléfono:** +593939818113 **Teléfono:** +593984957393	E-mail: maria.ramirez31@cu.ucsg.edu.ec domenica.espinoza03@cu.ucsg.edu.ec
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (C00RDINADOR DEL PROCESO UTE)::	**Nombre:** Reynoso Gaute, Maritza Ginette	
	Teléfono: 593-4-3804600	
	E-mail: maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA	
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	