



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

**Antinomia sobre responsabilidad solidaria entre el Código de Trabajo y la
Ley de Compañías.**

AUTORES:

Mendoza Arteaga Claudia Cecilia

Candelario Meléndez Marcela Camila

Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de

ABOGADO

TUTOR:

Abg. Mendoza Colamarco, Elker Pavlova Mgs

Guayaquil, Ecuador

20 de febrero del 2025



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Candelario Meléndez Marcela Camila, Mendoza Arteaga Claudia Cecilia**, como requerimiento para la obtención del título de Abogado.

TUTOR (A)

f. **ELKER PAVLOVA** Firmado
por ELKER PAVLOVA
MENDOZA
COLAMARCO Fecha:
2025.02.18
**MENDOZA
COLAMARC**

Abg. Elker Pavlova Mendoza Colamarco, Mgs

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Dra. Perez Puig-Mir, Nuria PhD.

Guayaquil, a los 20 dias del mes febrero del año 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, Candelario Meléndez Marcela Camila
Mendoza Arteaga Claudia Cecilia

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación, **Antinomia sobre responsabilidad solidaria entre el Código de Trabajo y la Ley de Compañías**, previo a la obtención del Título de Abogado ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o fuentes bibliográficas. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

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

Guayaquil, a los 20 días del mes de febrero del año 2025

AUTORES

f. _____
Candelario Meléndez Marcela Camila

f. _____
Mendoza Arteaga Claudia Cecilia



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Nosotras, Candelario Meléndez Marcela Camila
Mendoza Arteaga Claudia Cecilia

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Antinomia sobre responsabilidad solidaria entre el Código de Trabajo y la Ley de Compañías**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 20 días del mes de febrero del año 2025

AUTORES

f. _____
Candelario Meléndez Marcela Camila

f. _____
Mendoza Arteaga Claudia Cecilia



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

REPORTE DE COMPILATIO



Marcela Candelario

f. _____
Candelario Meléndez Marcela Camila
Claudia Cecilia

[Signature]

f. _____
Mendoza Arteaga

**ELKER
PAVLOVA
MENDOZA
COLAMARCO**
O

Firmado digitalmente por
ELKER PAVLOVA
MENDOZA
COLAMARCO
Fecha: 2025.02.18
13:05:43 -05'00'

f. _____

Abg. Elker Pavlova Mendoza Colamarco, Mgs TUTOR

AGRADECIMIENTOS

Con profunda gratitud y admiración, dedico estas palabras a quienes han sido los pilares fundamentales en este camino académico.

A mi madre, cuyo amor incondicional, sacrificios y fortaleza han sido mi mayor fuente de inspiración. Agradezco su apoyo constante y por ser el motor que me impulsó a alcanzar este logro, que también es suyo.

A mis abuelos, que con su sabiduría, valores y enseñanzas han dejado una huella imborrable en mi vida. Por estar siempre presentes, por creer en mí y por enseñarme que con esfuerzo y dedicación todo es posible.

A mis hermanos, mis compañeros de vida y mi refugio en los momentos de incertidumbre.

A nuestra tutora, la Abg. Elker Pavlova Mendoza Colamarco, Mgs, por su dedicación, paciencia y excelencia como docente.

A mi compañera Claudia Mendoza, quien, se ha convertido en una amiga invaluable y un pilar fundamental a lo largo de todos estos años de carrera. Este logro no solo es mío, sino también suyo; es el resultado de un camino compartido lleno de esfuerzo, dedicación y complicidad.

Al Ab. Javier Rivera, mi jefe, por su apoyo, confianza y guía en mi formación profesional. Por compartir sus conocimientos y formarme a lo largo de este camino en el ejercicio del derecho.

Candelario Meléndez, Marcela Camila

En primer lugar, agradecida con Dios, mi pilar fundamental en todo este proceso, en él encontré la calma que necesitaba día a día en este camino de formación.

Agradezco a todas las personas que me han acompañado en este camino. Mi querida familia que, con su apoyo constante, me han brindado esa fuerza, y motivación cuando más lo necesitaba.

A mi Tutora de Tesis la Abg. Elker Pavlova Mendoza Colamarco, Mgs, por su apoyo, y orientación a lo largo de la realización de la tesis, guiándonos en cada paso con consejos sabios y motivación constante, gracias por su tiempo y por su acompañamiento.

Por último, a mi compañera de Tesis, Marcela Candelario, te agradezco infinitamente por recorrer esta etapa junto a mí desde el día 1, de altos y bajos, llenos de desafíos y sobre todo felicidad, pero siempre de la mano, apoyándonos una de la otra hasta el final, este logro es de las dos, y gracias por haberlo vivido conmigo.

***Mendoza Arteaga, Claudia
Cecilia***

DEDICATORIAS

Dedico esta tesis con todo mi amor y gratitud a mi madre, Marcela Meléndez, quien ha sido el corazón, la luz y la fortaleza de mi vida. Su amor incondicional, valentía ante cada adversidad y entrega incansable me han enseñado a superar cualquier obstáculo y a creer en mis sueños.

Ha sido mi guía, mi sostén y mi ejemplo, llenando cada vacío con su amor, seguridad y confianza, convirtiéndose en todo lo que yo necesitaba para salir adelante.

A pesar de las ausencias que pudieron haber marcado mi camino, su sacrificio y dedicación lo llenaron todo con amor y determinación. Este logro es tanto mío como suyo, pues sin su perseverancia nada de esto habría sido posible. Gracias, mamá, por ser madre, amiga y el más grande ejemplo de vida. Te mereces esto y mucho más.

Y por último, este logro es para mí, en reconocimiento al esfuerzo, la entrega y la determinación con los que he enfrentado cada desafío. Este logro simboliza mi compromiso por crecer, superar mis propios límites y seguir construyendo la mejor versión de mí.

Candelario Meléndez, Marcela Camila

**Con mucha gratitud a Dios, por ser mi fuente de sabiduría y fortaleza, y
por su presencia constante en este camino que me ha traído
hasta aquí.**

**A mis amados abuelitos, Ramón Elicio Mendoza y Beatriz Mendoza Cedeño,
gracias a ustedes lo he logrado, su esfuerzo, sacrificio y dedicación hacia mí han
sido mi mayor inspiración, me han enseñado el valor de la perseverancia, y así
convertirme en una persona fuerte, resiliente, y segura de mi potencial. Los
admiro cada día de mi vida, y sin ustedes esto no hubiera sido posible. Son mi
mayor tesoro, los amo con todo mi corazón y les dedico con mucha gratitud este
triunfo a ustedes.**

**A mis padres María Cecilia Arteaga y Ronnie Mendoza, han sido mis guías en
este largo camino, por su cariño incondicional, por el apoyo que me brindaron
siempre, no hay nada más valioso que su presencia en mi vida, los amo con todo
mi corazón.**

Este logro es para ustedes, se merecen esto y mucho más.

**A mi tío Ricardo Mendoza por haberme enseñado a luchar por mis
sueños, incentivarme día a día con sus sabios consejos, apoyándome para
poder alcanzar
nuevas metas y gracias por creer en mí desde el inicio.**

**Y sobre todo este logro me lo dedico a mí, este es el resultado de todo mi
esfuerzo constante y hoy me permito sentirme orgullosa de ello, este
momento es mi recompensa, por cada paso que di con fuerza y
determinación.**

Mendoza Arteaga, Claudia Cecilia



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE
SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____
ZAVALA EGAS, LEOPOLDO XAVIER
DECANO DE CARRERA

f. _____
REYNOSO GAUTE, MARITZA GINETTE
COORDINADOR DEL AREA

f. _____
(NOMBRES Y APELLIDOS)
OPONENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad: Jurisprudencia
Carrera: Derecho Periodo:
Semestre B 2024
Fecha: 20 de Febrero 2025

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado Antinomia sobre responsabilidad entre el Código de Trabajo y la Ley de Compañías, **elaborado por los estudiantes** Candelario Meléndez, Marcela Camila; y Mendoza Arteaga Claudia Cecilia, **certifica que durante el proceso de acompañamiento dichos estudiantes han obtenido la calificación de DIEZ(10), cual los califica como APTAS PARA LA SUSTENTACIÓN.**

**ELKER
PAVLOVA
MENDOZA
COLAMARCO**

Firmado
digitalmente
por ELKER
PAVLOVA
COLAMARC
Fecha:
13:06:07 -

NOMBRE DEL TUTOR

ÍNDICE

INTRODUCCION:	2
CAPITULO 1	3
1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS	3
1.2. REPRESENTACIÓN LEGAL	4
1.3. LOS ADMINISTRADORES	5
1.3.1. Obligaciones de los Administradores	6
1.3.1.1. Diligencia:	6
1.3.1.2. Libros exigidos por el Código de Comercio:	6
1.3.2. Responsabilidad Civil de los Administradores	6
1.4. PATRIMONIO	7
1.5. SOLIDARIDAD	7
1.6. SUBSIDIARIEDAD	7
1.6.1. Subsidiariedad en la Responsabilidad de los Administradores	8
2. CAPITULO II	9
2.1. Conflicto normativo	9
2.1.2. Análisis Jurídico de la Antinomia entre los Artículos 36 del Código de Trabajo y 260 de la Ley de Compañías	10
2.1.3. Fundamentos Normativos	10
Artículo 260 de la Ley de Compañías:	10
2.1.4. Naturaleza de la Antinomia	11
2.1.5. Impactos Prácticos	11
2.1.5.1. El problema	11
Análisis del problema jurídico	13
2.1.5.2. SOLIDARIDAD LABORAL Y SU ANALISIS JURISPRUDENCIA Y	
COMPARADO	13
Sentencia de la CORTE NACIONAL DE JUSTICIA No. 00716-2017	15
3. CONCLUSIONES	16
4. RECOMENDACIONES	17
REFERENCIAS	18

RESUMEN

En Ecuador, la coexistencia entre el artículo 36 del Código de trabajo y el artículo 260 de la Ley de Compañías genera una contradicción normativa en torno a la responsabilidad de los administradores de empresas. Mientras el Código de Trabajo establece que estos deben responder de forma solidaria junto con la empresa por las obligaciones laborales, la Ley de Compañías limita su responsabilidad exclusivamente a sus funciones administrativas y de gestión. Esta discrepancia crea un escenario de incertidumbre jurídica, especialmente en casos donde se vulneran derechos laborales, debido a la falta de claridad sobre cual de las normas debe prevalecer.

El presente análisis aborda esta problemática desde un enfoque doctrinal, legal y jurisprudencial, evaluando las implicaciones de dicha contradicción en la protección de derechos laborales y en la seguridad jurídica de los administradores empresariales. Además, se proponen soluciones legales y legislativas que buscan armonizar ambas normativas, estableciendo un equilibrio entre la defensa de los derechos de los trabajadores y la delimitación adecuada de las responsabilidades de los administradores dentro del ámbito societario

Palabras claves: Solidaridad, Representación legal, Patrimonio, Responsabilidad solidaria, representación legal, antinomia.

ABSTRACT

In Ecuador, the coexistence between article 36 of the Labor Code and article 260 of the Companies Law generates a regulatory contradiction regarding the responsibility of company administrators. While the Labor Code establishes that they must respond jointly with the company for labor obligations, the Companies Law limits their responsibility exclusively to their administrative and management functions. This discrepancy creates a scenario of legal uncertainty, especially in cases where labor rights are violated, due to the lack of clarity about which regulations should prevail.

The present analysis addresses this problem from a doctrinal, legal and jurisprudential approach, evaluating the implications of said contradiction in the protection of labor rights and in the legal security of business administrators. In addition, legal and legislative solutions are proposed that seek to harmonize both regulations, establishing a balance between the defense of workers' rights and the adequate delimitation of the responsibilities of administrators within the corporate sphere.

Keywords: Solidarity, Legal representation, Assets, Joint liability, Legal representation, Antinomy

INTRODUCCION:

En Ecuador, la protección de los derechos laborales ha estado respaldada tanto por la Constitución como por el Código de Trabajo, estableciendo principios claros sobre la responsabilidad de los empleadores hacia sus trabajadores. No obstante, la reciente reforma a la Ley de Compañías ha generado un cambio significativo en este ámbito. Aunque tradicionalmente se ha considerado beneficiosa para los trabajadores, la reforma ha despertado preocupación entre los empleadores debido a sus posibles implicaciones en materia de responsabilidad laboral (Vásconez, 15 de marzo de 2023).

Para comprender realmente el impacto de esta reforma, es clave analizar los principios fundamentales del derecho laboral y evaluar si la nueva normativa sobre responsabilidad solidaria en la Ley de Compañías podrá aplicarse sin mayores complicaciones. También es importante considerar si será necesario esperar la interpretación de las altas Cortes del país antes de afirmar que los administradores ya no pueden ser considerados responsables por sus acciones personales en Ecuador. Esta incertidumbre supone un desafío para la correcta aplicación de las normas, afectando tanto los derechos de los trabajadores como la seguridad jurídica de quienes ocupan cargos administrativos con representación legal en las empresas (Vásconez, 15 de marzo de 2023).

En este contexto, resulta esencial analizar a fondo las posibles contradicciones entre ambas normativas y explorar soluciones que permitan un equilibrio entre la protección de los derechos laborales y la estabilidad del marco societario. Este estudio busca abordar el problema desde una perspectiva integral, tomando en cuenta el marco doctrinal, legal y jurisprudencial, con el objetivo de plantear propuestas que ayuden a resolver estas tensiones y a fortalecer el sistema jurídico ecuatoriano (Vásconez, 15 de marzo de 2023).

CAPITULO 1

1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

La tradición jurídica romana sostenía que cada acreedor tenía derecho al crédito total de su deudor. Esto se debía a razones históricas, ya que en Roma existía la autoridad para cobrar de manera conjunta o solidaria. Incluso cuando se realizaban cesiones de crédito, el nuevo titular podía exigir la totalidad de la deuda y beneficiarse de ella. Por otro lado, la doctrina francesa introdujo la idea de representación, en la que se actuaba en nombre de los acreedores y codeudores. Más adelante, en Italia, se desarrolló un enfoque basado en la comunidad de intereses entre coacreedores y codeudores, quienes compartían el objetivo de asegurar el pago completo de la deuda. Con el tiempo, Francia incorporó este concepto a su legislación para responder a las necesidades de la época, especialmente en el ámbito industrial y en la protección de los derechos laborales (Corte Interamericana de Derechos Humanos [Corte IDH], s.f.).

En América Latina, la responsabilidad solidaria se introdujo a través del Código español. Sin embargo, al compararla con la solidaridad establecida en el Código de Trabajo de cada país, se pueden notar diferencias importantes y diversas adaptaciones según el contexto local. En Ecuador, el desarrollo del capitalismo comenzó a principios del siglo XX, impulsado por la transformación de los procesos productivos. Esta evolución económica influyó en la manera en que se aplicaron y adaptaron las normas sobre responsabilidad solidaria dentro del país. Esto implica que la responsabilidad solidaria ha estado presente en el ordenamiento jurídico desde la promulgación del primer Código del Trabajo en 1983. El derecho al trabajo en Ecuador opera con autonomía, permitiendo diversificación normativa que facilita el ejercicio del poder normativo mediante el desarrollo de instrumentos jurídicos que forman parte del orden. En particular, la solidaridad patronal fue instaurada para proteger los derechos de los trabajadores, destacando la importancia de la relación entre empleador y empleado dentro del ámbito laboral (Corte IDH, s.f.).

Así, la solidaridad se manifiesta en Ecuador como una obligación civil que ha evolucionado gradualmente para adaptarse al contexto laboral sin adherirse estrictamente a lo establecido en el Código Civil (Corte IDH, s.f.).

1.2. REPRESENTACIÓN LEGAL

La representación es conceptualizada por Roca Sastre y Puig Brutau como una institución que permite a una persona, debidamente autorizada o con poder, realizar un acto jurídico en nombre y por cuenta de otra, de modo que los efectos correspondientes recaen sobre esta última (Rivera & Crovi, 5 de febrero de 2025).

El representante legal actúa en nombre de alguien que no puede hacerlo, siendo la empresa el ejemplo más común. Esta figura tiene la facultad de llevar a cabo múltiples actos jurídicos y administrativos en representación del titular. Su designación puede ser explícita a través de un documento formal o establecerse por mandato legal (Rivero Hernández, 5 de febrero de 2025).

Rivera y Crovi (5 de febrero de 2025), en su libro *Derecho Civil Parte General*, definen la representación legal de la siguiente manera:

"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 el representado, como si él mismo hubiera ejecutado el acto" (p. 614).

Por su parte, Rivero Hernández (2020) define la representación legal como:

"El fenómeno jurídico, en cuya virtud una persona gestiona asuntos ajenos, actuando en nombre propio o del representado, pero siempre en interés de éste, autorizado para ello por el interesado o en su caso por la ley, de forma que los efectos jurídicos de dicha actuación se producen directa o indirectamente en la esfera jurídica del representado" (p. 616).

Cierta doctrina ha entendido al representante como un órgano diferenciado del órgano de administración en el esquema de organización de este tipo social, en la medida en que la facultad de representación recaiga en una persona humana que no se desempeñe como administrador. También se puede concebir como un subórgano si el representante fuera, a su vez, miembro del órgano de administración o administrador único (Balbin, 5 de febrero de 2025).

Balbin (5 de febrero de 2025) explica que:

"La representación importa, entonces, una competencia orgánica propia –una más, como administrar o gobernar– por lo que estamos frente a un órgano diferenciado dentro de la estructura societaria –como los de administración o gobierno– o de subórgano si ambos roles coinciden y su actividad resulta meramente integrativa" (p. 121).

Los actos jurídicos realizados por representantes legales de las personas jurídicas se consideran efectuados por ellas mismas siempre que el representante no se exceda en sus atribuciones, de acuerdo con los artículos 33, inciso 1º, 36 y 35 del Código Civil. La persona jurídica solo puede adquirir derechos y ejercer actos a través de sus representantes, quienes pueden obligarla mediante los actos realizados en ejercicio de su representación. De esta manera, la representación permite a las personas jurídicas actuar en relaciones de derecho privado (Balbin, 5 de febrero de 2025).

1.3. LOS ADMINISTRADORES

Los administradores son las personas designadas para gestionar y representar a una entidad, ya sea una empresa o una organización, en el ejercicio de sus funciones. Tienen la responsabilidad de tomar decisiones en nombre de la entidad, cumplir con las obligaciones legales y fiduciarias, y actuar en el mejor interés de esta y de sus accionistas o miembros (Balbin, 5 de febrero de 2025).

El rol del administrador está en función del cumplimiento del deber general de buena gestión, es decir, los administradores pueden tomar las decisiones necesarias para el correcto funcionamiento de la empresa y que, a su vez, cumplan con lo estipulado en el objeto social, siempre que no estén excluidas expresamente por la Ley o por los estatutos (Balbin, 5 de febrero de 2025).

1.3.1. Obligaciones de los Administradores

La labor de un administrador se sujeta a las obligaciones estipuladas en la Ley de Compañías, las cuales son las siguientes:

1.3.1.1. Diligencia:

El administrador debe desarrollar sus labores con la diligencia que exige una administración mercantil ordinaria y prudente (Rivero Hernández, 6 de febrero de 2025).

1.3.1.2. Libros exigidos por el Código de Comercio:

El administrador debe poseer y llevar un control sobre los siguientes libros (Rivera & Crovi, 6 de febrero de 2025):

- Libros de contabilidad
- Libro de acciones y accionistas
- Libro de juntas generales
- Libro de actas de junta de administradores
- Información a comisarios
- Información a los socios
- Convocatoria a junta general
- Presentación de garantía
- Presentación de balances

1.3.2. Responsabilidad Civil de los Administradores

Para que el administrador con representación legal asuma responsabilidad civil, debe incurrir en alguna de las siguientes situaciones (Balbin, 6 de febrero de 2025):

- a) Consignar datos erróneos en la documentación de la compañía, que conforme a la ley deban inscribirse en el Registro Mercantil; o proporcionar datos falsos respecto al pago de las aportaciones sociales y al capital social de la compañía.
- b) Suministrar datos falsos relativos al pago de garantías sociales para alcanzar la inscripción en el Registro Mercantil de la escritura de disminución del capital.
- c) Formar y presentar balances e inventarios falsos.
- d) Ocultar o permitir que se oculten bienes de la compañía (Art. 126 LC).

1.4. PATRIMONIO

El patrimonio, según el diccionario de la lengua española, es el "conjunto de los bienes propios adquiridos por cualquier título". Guillermo Cabanellas lo define como el "conjunto de bienes, créditos y derechos de una persona y su pasivo, deudas u obligaciones de índole económica" (Corte IDH, s.f.).

Es un atributo de la personalidad y es el conjunto de activos y pasivos, derechos y obligaciones de una persona, apreciable económicamente. Se caracteriza por ser una unidad ideal y fluida sin perder su fisonomía, de modo que los bienes que se incorporan pasan a ocupar el lugar de los que salen (Corte IDH, s.f.).

Es parte de la responsabilidad del administrador y de sus accionistas no distraer los bienes del patrimonio en perjuicio de acreedores, en este caso cuando se hace en fraude a terceros, la ley trae la solución, pero cuando el patrimonio de la compañía es suficiente para responder, no sería procedente la solidaridad.

1.5. SOLIDARIDAD

El derecho romano denomina solidaria (*in solidum*) a aquella responsabilidad que es compartida enteramente y al mismo tiempo por varios deudores, varios acreedores o varios delincuentes en algunas obligaciones nacidas de una estipulación o de un delito civil (Corte IDH, s.f.).

La solidaridad es la obligación recíproca de los miembros de grupos u organizaciones para apoyarse unos a otros y ayudarse mutuamente. Surge de los intereses comunes y se basa en un sentimiento de pertenencia (UNAM, s.f.).

1.6. SUBSIDIARIEDAD

Criterio que pretende reducir la acción del Estado a lo que la sociedad civil no puede alcanzar por sí misma (Real Academia Española, s.f.).

El principio de subsidiariedad se define en el artículo 5, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea. Su objetivo es garantizar que la toma de decisiones se desarrolle lo más cerca posible del ciudadano y asegurar que la actuación a nivel de la Unión Europea (UE) esté justificada frente a las opciones disponibles a nivel nacional,

regional o local (Unión Europea, s.f.).

La subsidiariedad es un principio de ética social que sistematiza constructivamente la relación entre unidades desiguales: persona y persona, persona y sociedad, persona y Estado, sociedades simples y complejas, sociedad y Estado, distintos niveles del Estado federal, estados nacionales y comunidades internacionales, y diversas comunidades internacionales (UNAM, s.f.).

1.6.1. Subsidiariedad en la Responsabilidad de los Administradores

La responsabilidad subsidiaria es un tema de controversia, ya que existe una tendencia a derivar automáticamente la responsabilidad a los administradores en diversas materias. Ante esta situación, varios fallos de la justicia española han clarificado su aplicación.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid estableció que:

"La existencia de un administrador de hecho no significa que el administrador de derecho no tenga responsabilidad, debido a que se trata de dos sujetos distintos con dos títulos de imputabilidad distintos, por lo que se debe considerar que todos los concurrentes son responsables subsidiariamente ante la autoridad competente tributaria" (TSJ de Madrid, 13 de marzo 2023).

En una sentencia del 5 de marzo de 2009, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña estableció los parámetros para que un administrador sea responsable de forma subsidiaria (TSJ de Cataluña, 5 de marzo de 2009):

- Se demuestre el incumplimiento por parte de los administradores de una obligación de vigilancia.
- Que este incumplimiento no implique, por sí solo, una responsabilidad objetiva de los administradores.
- Que se demuestre fehacientemente que el presunto responsable conoció o debió conocer, por razón de su cargo, el incumplimiento de sus subordinados.
- Que en la adopción de acuerdos que permitieron tales infracciones, quede claro que el responsable participó en la toma de decisiones y no salvó su voto.

2. CAPITULO II

2.1. Conflicto normativo

El conflicto normativo entre el artículo 36 del Código de Trabajo y el artículo 260 de la Ley de Compañías en Ecuador pone en evidencia una problemática jurídica relevante que afecta directamente la interpretación y el alcance de la responsabilidad solidaria de los administradores empresariales. Esta contradicción refleja la falta de sincronización entre dos marcos legales que persiguen objetivos distintos, generando incertidumbre tanto para los trabajadores como para los administradores (Vásconez, 7 de febrero de 2025).

Por un lado, el Código de Trabajo, centrado en la defensa de los derechos laborales, establece la responsabilidad solidaria de los administradores como un mecanismo esencial para garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales. Este enfoque busca fortalecer la posición de los trabajadores al ampliar la cantidad de sujetos responsables en caso de incumplimientos, lo que asegura una mayor protección en el ejercicio de sus derechos (Ley de Compañías, 2020).

En contraste, la Ley de Compañías se enfoca en la regulación del funcionamiento interno de las empresas, limitando la responsabilidad de los administradores exclusivamente a las decisiones tomadas dentro de sus atribuciones legales. Este marco busca preservar la autonomía administrativa y evitar la extensión de responsabilidades más allá de los límites societarios, asegurando claridad y previsibilidad en la gestión empresarial (Corte IDH, s.f.).

La coexistencia de estas disposiciones genera un conflicto que expone una carencia de armonización normativa entre el ámbito laboral y el societario, algo necesario para atraer inversiones y garantizar la seguridad jurídica. Esta falta de coherencia trae consigo riesgos jurídicos, pues mientras los trabajadores podrían encontrar barreras para reclamar sus derechos, los administradores enfrentan el riesgo de asumir responsabilidades más amplias de las previstas en la normativa que regula su actividad (González, 7 de febrero de 2025).

2.1.2. Análisis Jurídico de la Antinomia entre los Artículos 36 del Código de Trabajo y 260 de la Ley de Compañías

En el sistema jurídico ecuatoriano, es común que existan normas con propósitos diferentes, lo que en algunos casos puede generar contradicciones. Un claro ejemplo de esto es el conflicto entre el artículo 36 del Código de Trabajo y el artículo 260 de la Ley de Compañías. Por un lado, el artículo 36 del Código de Trabajo establece que los administradores de una empresa pueden ser solidariamente responsables en asuntos laborales, lo que refuerza la protección de los derechos de los trabajadores. En contraste, el artículo 260 de la Ley de Compañías limita esta responsabilidad, estableciendo condiciones específicas bajo las cuales los administradores pueden ser considerados responsables. Esta contradicción genera incertidumbre jurídica, ya que las empresas y sus administradores pueden enfrentarse a interpretaciones legales opuestas dependiendo del contexto en el que se apliquen estas normas. Como resultado, se plantea un desafío importante para la coherencia del marco legal y la seguridad jurídica en Ecuador. (Rivero Hernández, 7 de febrero de 2025).

2.1.3. Fundamentos Normativos

Artículo 36 del Código de Trabajo:

Este artículo se enfoca en salvaguardar los derechos de los trabajadores. Establece la responsabilidad solidaria de empleadores y administradores, permitiendo a los trabajadores exigir el cumplimiento de las obligaciones laborales a los administradores, incluso si estas obligaciones no son cumplidas por la empresa (Código de Trabajo, 1983).

Artículo 260 de la Ley de Compañías:

Este artículo restringe la responsabilidad de los administradores en el contexto societario. Indica que los administradores solo serán responsables solidariamente cuando sus actos u omisiones impliquen dolo, mala fe, abuso del derecho o fraude. Además, las compañías deben responder con su patrimonio ante terceros, incluidas las obligaciones laborales, a menos que se demuestre judicialmente alguna conducta ilícita por parte de los administradores (Ley de Compañías, 2020).

2.1.4. Naturaleza de la Antinomia

La antinomia se origina en las distintas finalidades de ambos cuerpos normativos.

Por un lado, el Código de Trabajo prioriza la defensa de los derechos laborales como eje fundamental del derecho laboral. Por otro lado, la Ley de Compañías busca regular la gestión empresarial y establecer límites claros a las responsabilidades de los administradores, protegiendo la autonomía en sus decisiones (UNAM, s.f.).

El conflicto surge al intentar exigir responsabilidad a los administradores por obligaciones laborales, dado que, según el Código de Trabajo, esta responsabilidad es solidaria, mientras que la Ley de Compañías introduce excepciones que limitan dicha responsabilidad (Rivera & Covi, 7 de febrero de 2025).

2.1.5. Impactos Prácticos

Para los trabajadores, la limitación de la responsabilidad solidaria puede complicar la exigibilidad de sus derechos laborales, sobre todo en situaciones de insolvencia empresarial. Los trabajadores tendrían que probar dolo o mala fe por parte de los administradores para poder vincularlos judicialmente, lo que aumenta las dificultades probatorias (TSJ de Madrid, 7 de febrero de 2025).

En cuanto a los administradores, existe un riesgo de enfrentarse a responsabilidades más amplias bajo el Código de Trabajo. La Ley de Compañías busca protegerlos cuando no actúan fraudulentamente o con negligencia; sin embargo, la falta de claridad puede dar lugar a inseguridad jurídica (TSJ de Cataluña, 7 de febrero).

2.1.5.1. El problema

El principal problema jurídico de esta tesis radica en la existencia de un conflicto entre dos normas que son: el artículo 36 del Código de Trabajo, que establece la responsabilidad solidaria de los administradores en el ámbito laboral y el artículo 260 de la Ley de Compañías, que restringe dicha responsabilidad a situaciones específicas como dolo, fraude o abuso del derecho. Estarán exentos de responsabilidad aquellos administradores que no hubieren participado en la acción de

la que surgiere el perjuicio. Esta problemática se vuelve más compleja porque tanto el Código de Trabajo como la Ley de Compañías tienen el mismo nivel jerárquico, ya que ambos son leyes orgánicas. Esto significa que ninguno de los dos tiene prioridad automática sobre el otro, lo que genera conflictos en su aplicación.

El punto de tensión surge porque el Código de Trabajo es una norma especializada que se enfoca exclusivamente en regular las relaciones laborales, con un enfoque que busca proteger los derechos de los trabajadores. En cambio, la Ley de Compañías está diseñada para regular el funcionamiento y administración de las empresas, priorizando la autonomía de los administradores en la toma de decisiones.

En la práctica judicial, los jueces suelen dar mayor peso al Código de Trabajo, no solo por su carácter protector, sino también porque los derechos laborales tienen un reconocimiento fundamental dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano. Como resultado, los tribunales tienden a favorecer a los trabajadores, permitiéndoles mecanismos efectivos para reclamar sus derechos, e incluso ampliando la responsabilidad de los administradores en caso de incumplimientos por parte de las empresas.

Esta situación pone en evidencia la necesidad de una mayor armonización entre las normas laborales y societarias en Ecuador. La falta de claridad y coherencia en la legislación genera incertidumbre tanto para los trabajadores, quienes pueden enfrentar dificultades para hacer valer sus derechos, como para los administradores, que podrían verse expuestos a responsabilidades más allá de lo que establece la Ley de Compañías.

Por ello, es fundamental impulsar reformas legislativas que equilibren la protección de los derechos laborales con la seguridad jurídica de los administradores empresariales. Se requiere un marco normativo más claro y coherente que permita evitar conflictos y brinde mayor certeza tanto a los trabajadores como a las empresas.

En este contexto, aunque la Ley de Compañías sigue siendo válida, su aplicación en los juicios laborales es más restrictiva. Solo se tiene en cuenta cuando se demuestra que los administradores actuaron dentro del marco legal y sin cometer irregularidades. Esto refuerza la necesidad de una mejor integración entre ambas normativas, con el fin

de reducir la inseguridad jurídica y proteger los intereses de todas las partes involucradas

Análisis del problema jurídico

La Ley de Compañías, aunque es válida, se interpreta de forma restrictiva en los juicios laborales, aplicándose solo si se prueba que los administradores no cometieron irregularidades o que actuaron dentro del marco legal de sus funciones. Esta situación resalta la necesidad de una mejor armonización normativa para disminuir la inseguridad jurídica y salvaguardar los intereses tanto de los trabajadores como de los administradores.

2.1.5.2. SOLIDARIDAD LABORAL Y SU ANALISIS JURISPRUDENCIA Y COMPARADO

La idea de la solidaridad pasiva, tiene su origen en el Derecho Romano, con la “Obligatio in solidum”, concebida como: “aquella en la que varios deudores responden colectivamente frente al acreedor, cada uno de ellos por la totalidad de la deuda. La solidaridad, que puede ser activa y pasiva en algunas ramas del derecho, como en el Derecho Civil o el Mercantil, en el Derecho laboral es casi siempre pasiva; esto es, que impide entre los sujetos pasivos la división de la obligación en razón del alto interés que ella defiende, cual es el de proteger al trabajador por ser la parte débil de la relación laboral. La solidaridad que en doctrina, es perfecta cuando emana de la ley, e imperfecta cuando se origina en la voluntad de los contratantes, pertenece en la esfera laboral al primero de los criterios enunciados; pues, constituye derecho irrenunciable del trabajador, ya que está consagrada en la Constitución Política, cúspide y ápice de nuestro ordenamiento jurídico”.⁴ Por lo tanto es oportuno tener presente, que la responsabilidad solidaria patronal tiene como finalidad, evitar que el empleador o empleadores utilizando argumentos, 3 Resolución cit. 110, de 1 de Junio de 2002, RO No. 630 de 31 de julio de 2002. Primera Sala de lo Laboral y Social, Sentencia: 21-06-99, RO 249, 5-08-99 4 incluso legales, puedan dejar de cumplir con los derechos de sus trabajadores (Sentencia numero 0067-2013 SL de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia (2012) 31 de Enero del 2013, R67-2013-J1274-2011)

De acuerdo al derecho comparado, en la legislación argentina, la responsabilidad solidaria laboral es un principio crucial del derecho laboral que protege a los trabajadores en situaciones donde hay múltiples empleadores o intermediarios involucrados. La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) N.º 20.744, en su artículo 30, establece que la empresa principal es responsable de manera solidaria por las obligaciones laborales y previsionales cuando subcontrata o terceriza parte de su actividad, lo que previene maniobras fraudulentas para eludir responsabilidades (Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744, art. 30, s.f.). El artículo 31 amplía esta responsabilidad a empresas dentro de un grupo económico con dirección unificada, permitiendo que los trabajadores reclamen sus derechos ante cualquiera de las empresas implicadas (Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744, art. 31, s.f.). Además, el artículo 32 aborda la responsabilidad solidaria en casos de cesión irregular de personal (Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744, art. 32, s.f.). La Ley 24.013 también sanciona el trabajo no registrado y otras formas de fraude laboral, estableciendo responsabilidad solidaria entre las partes involucradas (Ley 24.013, s.f.). En el contexto societario, la Ley General de Sociedades N.º 19.550, en su artículo 54, determina que los socios de sociedades irregulares o de hecho son solidariamente responsables por las obligaciones laborales (Ley General de Sociedades N.º 19.550, art. 54, s.f.). Así, la responsabilidad solidaria se presenta como un mecanismo esencial para proteger los derechos laborales, prevenir la precarización y garantizar el cumplimiento de las contribuciones previsionales, fortaleciendo el sistema de seguridad social en Argentina

Por otro lado en la legislación Mexicana, la Ley General de Sociedades Mercantiles establece en el artículo 158 que los administradores son solidariamente responsables frente a la sociedad en ciertos supuestos, como por ejemplo, la realidad de las aportaciones de los socios y el cumplimiento de los acuerdos de las asambleas de accionistas. (Secretaría de Economía, 7 de febrero de 2025).

En México en si la Ley Federal del Trabajo no establece una responsabilidad solidaria directa de los representantes legales o administradores por las obligaciones laborales de la empresa. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2021).

La responsabilidad solidaria recae principalmente en la persona moral (la empresa) como empleador, Sin embargo, en casos de subcontratación, la empresa que

subcontrata puede ser responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para dichas contrataciones. (Montes García, 7 de febrero de 2025).

Sentencia de la CORTE NACIONAL DE JUSTICIA No. 00716-2017

En la presente se refleja que en un caso no se aplicó la responsabilidad solidaria al administrado ante un conflicto laboral.

“El tribunal ad quem basa su resolución con argumentos sólidos, fundamentando jurídicamente y en debida forma su decisión de no establecer la responsabilidad solidaria de Nelson Vidal Moscoso, al no haberse encontrado reunidos entre este demandado y el actor, los elementos esenciales de la relación laboral constantes en el artículo 8 del código del trabajo que dispone: "contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.", pues según el acertado análisis del tribunal de alzada, mediante las pruebas aportadas en el proceso no se ha demostrado que Nelson Vidal, sea administrador, propietario, gerente del hotel octava luna, ni que este tenga algún vínculo laboral con el actor, pues para la existencia de la relación laboral, es imprescindible la presencia de sus elementos constitutivos, los cuales son: la prestación de un servicio lícito y personal; la dependencia o subordinación a las órdenes o disposiciones de quien cumple la función de empleador y la remuneración o pago, de quien beneficiándose del servicio debe retribuirle al trabajador; elementos que no se encuentran presentes en el caso in examine; consecuentemente no existe falta de aplicación del artículo 115 del código de procedimiento civil, como ha sido analizado ut supra, por lo que tampoco existe falta de aplicación de los artículos 131.”

Una posible reforma debería definir con mayor precisión los casos en los que los administradores pueden ser considerados responsables solidarios, asegurando que esta responsabilidad solo se aplique cuando haya pruebas claras de su implicación o negligencia (Vásconez, 7 de febrero de 2025).

Una reforma al Código de Trabajo podría establecer que la responsabilidad ya no es solidaria sino subsidiaria en caso de que el patrimonio de la sociedad no sea suficiente.

Estas reformas no solo armonizarán las normativas, sino que asegurarán un marco jurídico equitativo y coherente, protegiendo tanto a los trabajadores como a los administradores y reforzando la seguridad jurídica en Ecuador (Corte IDH, s.f.).

3. CONCLUSIONES

A lo largo del presente trabajo se ha podido determinar que existe una antinomia entre lo estipulado en el Código de Trabajo y la Ley de Compañías con respecto a la responsabilidad que pueden acarrear los administradores, por lo que se evidencia que existe una posibilidad de una vulneración a los derechos de los trabajadores y la seguridad jurídica de ordenamiento interno.

Otro aspecto importante para recalcar es que nuestro sistema de justicia en el pasado ha venido aplicando la disposición del Código del Trabajo, en donde establece que los administradores serán responsable de forma solidaria por las cuestiones concernientes a las obligaciones laborales, pero producto de la reforma de la ley de compañía, ha cambiado el panorama en la aplicación del ordenamiento jurídico interno.

Cabe recalcar que la disposición del Código de trabajo, engloba en toda tipo de circunstancias , que el administrador debe de asumir de forma solidaria las obligaciones laborales , lo cual el legislador no debió establecerla de esa manera debido a que existirán administradores que han cumplido su labor con la respectiva diligencia y el incumplimiento de las obligaciones laborales pueden ser concernientes a otras circunstancias no relacionadas a su cargo o efectuado por cualquier individuo que pertenezca a la compañía.

Para la correcta aplicación correspondiente a la responsabilidad de los administrados frente a litigios sobre las obligaciones laborales , la parte actora del juicio laboral debe de demostrar que el administrador en el momento en que ejercicio su cargo incurrió en fraude ,ocultamiento de información ,abuso de derecho , abuso de la personalidad jurídica ,malversación y entre otras que debe de establecer el legislador; con el objetivo de castigar a los administradores que tuvieron la intención positiva de causar un perjuicio en contra de la compañía o empresa.

4. RECOMENDACIONES

Del análisis realizado en este trabajo de investigación, concluimos que es necesaria una reforma al Código del trabajo en su artículo 36 de la siguiente forma:

- 1. Reforma parcial del inciso #2 del artículo 36 del CODIGO DEL TRABAJO Artículo original**

Art 36 inciso 2 del CODIGO DEL TRABAJO

“El empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador.” (Codigo del Trabajo, art.2)

Artículo PROPUESTO

Artículo 36 inciso 2 del CODIGO DEL TRABAJO

“El empleador y sus representantes serán solidariamente responsables de forma excepcional en sus relaciones con el trabajador; siempre y cuando se haya demostrado en un proceso judicial previo que el administrador o empleador hayan incurrido en fraude, malversación, abuso de derecho, abuso de la personalidad jurídica y cualquier otro acto doloso que pueda afectar de forma pecuniaria a la persona natural o jurídica”

- 3. Agregar el siguiente articulo a la Ley de Compañías:**

"Los administradores y representantes legales de las empresas serán responsables solidarios exclusivamente cuando se haya demostrado en un proceso judicial previo, que en el ejercicio de sus funciones, incurrieron en actos dolosos, fraudulentos o abusivos que deriven en el incumplimiento de obligaciones laborales."

REFERENCIAS

- Baena Ricardo y otros vs. Panamá (2001). Sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Recuperado de <https://www.corteidh.or.cr/casos.cfm>
- Balbin, S. (2019). SAS. Sociedad por Acciones Simplificada. Cátedra Jurídica. Código de Trabajo. (1983). Registro Oficial [número].
Barcelona: Editorial Jurídica Marcial Pons.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (s.f.). Evolución de la responsabilidad solidaria en Latinoamérica. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r31073.pdf>
de <https://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC120762.pdf>
- Estatuto de los Trabajadores de España (s.f.). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Boletín Oficial del Estado (BOE). Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- González, J. L. (2018). La solidaridad en el derecho laboral y su impacto en la responsabilidad de los administradores. [Editorial].
- González, J. L. (2018). La solidaridad en el derecho laboral y su impacto en la responsabilidad de los administradores. Editorial Jurídica Iberoamericana.
- Ley de Compañías. (2020). Registro Oficial [número].
- Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744, art. 30. (s.f.). En Responsabilidad Solidaria conforme el art. 30 de la Ley... [PDF]. Recuperado
- Ley General de Sociedades N.º 19.550, art. 54. (s.f.). En Responsabilidad solidaria derivada de las relaciones... [PDF]. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6950445.pdf>
- Montes García, L. R. (2022). Alcances de la responsabilidad solidaria en materia laboral y de seguridad social con motivo de la subcontratación de servicios especializados. IMCP. Recuperado de <https://imcp.org.mx/wp-content/uploads/2022/12/CROSS-Inform->

2022-23.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Normas Internacionales del Trabajo y su aplicación en América Latina. Ginebra, Suiza: OIT.

Real Academia Española. (s.f.). Subsidiariedad. <https://dpej.rae.es/lema/subsidiariedad> Rivera, A., & Crovi, J. (2016). Derecho Civil Parte General.

Roca Sastre, R., & Puig Brutau, J. (s.f.). Derecho Civil y representación legal.

Secretaría de Economía. (2014). Ley General de Sociedades Mercantiles. Diario Oficial de la Federación.

https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref35_23abr21.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2021). Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf

Suprema Corte de Justicia de la Nación (México). (2020). Jurisprudencia sobre la responsabilidad solidaria de administradores empresariales. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. (2009). Sentencia del 5 de marzo de 2009.

Tribunal Superior de Justicia de Madrid. (2020). Sentencia 1187/2020, de 21 de septiembre de 2020. Sala de lo Contencioso-Administrativo. Rec. n.º 3130/2017.

Unión Europea. (s.f.). El principio de subsidiariedad. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:subsidiarity>

Universidad Nacional Autónoma de México. (s.f.). Solidaridad y derecho laboral. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3710/14.pdf>

Vásconez, A. (2023). Análisis jurídico de la responsabilidad solidaria de los administradores empresariales en Ecuador. [Editorial].

Vásquez, A. (2023). Análisis jurídico de la responsabilidad solidaria de los administradores empresariales en Ecuador. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.



**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, Candelario Meléndez, Marcela Camila con C.C. #0924352644; y Mendoza Arteaga Claudia Cecilia con C.C #1350280192, autores del trabajo de titulación: Antinomia sobre responsabilidad solidaria entre el Código de Trabajo y la Ley de Compañías **previo a la obtención del título de ABOGADO en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.**

1.- Declaramos 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.- Autorizamos 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, 20 de febrero del 2025

f. _____
Candelario Meléndez Marcela Camila
C.C: 0924352644

f. _____
Mendoza Arteaga Claudia Cecilia
C.C: 1350280192



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



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

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Antinomia sobre responsabilidad solidaria entre el Código de Trabajo y la Ley de Compañías.		
AUTOR(ES)	Candelario Meléndez Marcela Camila Mendoza Arteaga Claudia Cecilia		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Abg. Elker Pavlova Mendoza Colamarco, Mgs		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad De Jurisprudencia, Ciencias Sociales Y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogado		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	20 de febrero del 2025	No. DE PÁGINAS:	19
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Societario, Derecho Laboral, Derecho civil		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Solidaridad, Representación legal, Patrimonio, Responsabilidad solidaria, representación legal, antinomia.		
RESUMEN/ABSTRACT			
En Ecuador, la coexistencia entre el artículo 36 del Código de trabajo y el artículo 260 de la Ley de Compañías genera una contradicción normativa en torno a la responsabilidad de los administradores de empresas. Mientras el Código de Trabajo establece que estos deben responder de forma solidaria junto con la empresa por las obligaciones laborales, la Ley de Compañías limita su responsabilidad exclusivamente a sus funciones administrativas y de gestión. Esta discrepancia crea un escenario de incertidumbre jurídica, especialmente en casos donde se vulneran derechos laborales, debido a la falta de claridad sobre cual de las normas debe prevalecer. El presente análisis aborda esta problemática desde un enfoque doctrinal, legal y jurisprudencial, evaluando las implicaciones de dicha contradicción en la protección de derechos laborales y en la seguridad jurídica de los administradores empresariales. Además, se proponen soluciones legales y legislativas que buscan armonizar ambas normativas, estableciendo un equilibrio entre la defensa de los derechos de los trabajadores y la delimitación adecuada de las responsabilidades de los administradores dentro del ámbito societario.			
ADJUNTO PDF:	☒ SI	☐ NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0988793093 0961497552	E-mail: claumen2002@gmail.com marcelacandelario@outlook.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR 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):			