

**Análisis de la responsabilidad solidaria como parte
procesal en los conflictos individuales de trabajo**

**Analysis of joint and several liability as a
procedural part in individual work conflicts**

Walter Xavier Augusto-Almeida ¹
Universidad Bolivariana del Ecuador - Ecuador
wxagustoa@ube.edu.ec

Holger Geovanny García-Segarra ²
Universidad Bolivariana del Ecuador - Ecuador
hggarcias@ube.edu.ec

doi.org/10.33386/593dp.2025.1.2847

V10-N1 (ene-feb) 2025, pp 97-109 | Recibido: 10 de octubre del 2024 - Aceptado: 07 de noviembre del 2024 (2 ronda rev.)

1 ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-4290-0524>

2 ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-2499-762X>

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo examinar la responsabilidad solidaria en los juicios laborales en Ecuador, en particular en la etapa de ejecución de sentencias, con el fin de identificar las fallas en su implementación y sugerir reformas que garanticen una implementación justa. La metodología fue cualitativa y combinó investigación documental con estudios de casos representativos de sentencias laborales. Se proporcionó un marco teórico para la figura de la responsabilidad solidaria mediante la revisión de las leyes, las doctrinas jurídicas y las decisiones judiciales. Los resultados mostraron que el artículo 36 del Código de Trabajo permite a los trabajadores reclamar indemnizaciones a través del embargo de bienes de los directivos, incluso si estos directivos ya no están en sus cargos. Coligiéndose que la responsabilidad solidaria de los accionistas habría aumentado la diligencia y la transparencia en la gestión empresarial, evitando la mala gestión. Se enfatizó durante el desarrollo que es crucial que los dueños de empresas asuman la responsabilidad de sus deudas laborales, lo que promueve una supervisión más activa de sus operaciones. En conclusión, la investigación destacó la importancia de reformar la legislación para incluir a los accionistas en la responsabilidad solidaria, proteger mejor los derechos laborales y fomentar un entorno corporativo más justo y responsable.

Palabras claves: responsabilidad, legislación, indemnización, gestión corporativa.

ABSTRACT

The objective of the research was to examine joint liability in labor trials in Ecuador, particularly at the stage of execution of sentences, in order to identify flaws in its implementation and suggest reforms that guarantee fair implementation. The methodology was qualitative and combined documentary research with representative case studies of labor sentences. A theoretical framework for the figure of joint and several liability was provided by reviewing laws, legal doctrines and judicial decisions. The results showed that article 36 of the Labor Code allows workers to claim compensation through the seizure of assets of managers, even if these managers are no longer in office. Colliding that joint liability of shareholders would have increased diligence and transparency in corporate management, preventing mismanagement. It was emphasized during development that it is crucial for business owners to take responsibility for their employment debts, which promotes more active oversight of their operations. In conclusion, the research highlighted the importance of reforming legislation to include shareholders in joint liability, better protect labor rights and foster a fairer and more responsible corporate environment.

Keywords: liability, legislation, compensation, corporate governance.

Introducción

En el ámbito laboral, la responsabilidad solidaria es un concepto fundamental que conecta elementos importantes como la responsabilidad, los bienes, las prestaciones y las relaciones entre acreedores y deudores. Según esta idea, tanto los acreedores como los deudores tienen el derecho y la obligación de comunicar todo el contenido de la deuda. Este concepto se basa en un vínculo entre sujetos que tienen obligaciones mutuas, generalmente de derechos personales o de propiedad. La responsabilidad solidaria protege los derechos de los trabajadores en juicios laborales, especialmente durante la ejecución de sentencias.

En varios países de América Latina, las entidades judiciales, como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, juegan un papel importante en la resolución de conflictos laborales donde se invoca la responsabilidad solidaria. Estas organizaciones son responsables de evaluar y determinar la validez de las demandas de responsabilidad solidaria evaluando la existencia de vínculos legales que justifiquen dicha responsabilidad entre el empleador principal y otras partes involucradas, como subcontratistas o socios. Estas juntas son cruciales para la ejecución de sentencias y para garantizar que las interpretaciones legales de solidaridad sean justas y coherentes, protegiendo los derechos de los trabajadores de los abusos o negligencias de los empleadores.

No obstante, existen obstáculos en la implementación de la responsabilidad solidaria. Su implementación adecuada y su impacto en la equidad y la celeridad de los juicios laborales plantean preguntas. La identificación y prueba de los sujetos solidariamente responsables es uno de los principales problemas, lo que podría retrasar significativamente la ejecución de las sentencias. Esta situación genera incertidumbre para los trabajadores que buscan el reconocimiento judicial de sus derechos, quienes también pueden enfrentarse a desigualdades debido a las variaciones en la interpretación legal de la solidaridad por parte de los tribunales.

En este escenario, surge una cuestión fundamental: ¿Es necesario mantener al individuo que ya no es representante de una empresa como responsable solidario? Esta cuestión es crucial porque la protección de los derechos del trabajador, considerado acreedor privilegiado, se enfrenta a las restricciones financieras de la entidad empleadora. El objetivo de este estudio es promover una reforma laboral que incluya la responsabilidad solidaria en la etapa de ejecución para evitar que el crédito privilegiado del trabajador pueda afectar el patrimonio de los accionistas de la empresa, protegiendo sus derechos laborales.

Es fundamental examinar las bases jurídicas y doctrinales de la responsabilidad solidaria para comprender cómo las variaciones en su aplicación pueden afectar las protecciones legales y resultar en el incumplimiento de las obligaciones laborales. Todas las partes involucradas en litigios laborales han experimentado un entorno inseguro debido a las disposiciones y reglas judiciales poco claras sobre la responsabilidad solidaria. Para garantizar una protección efectiva de los derechos laborales, este análisis destaca la necesidad de reformas legislativas que faciliten una aplicación equitativa y coherente de la responsabilidad solidaria durante la fase de ejecución de los juicios laborales.

En Ecuador, los juicios laborales tienen como objetivo compensar las violaciones de los derechos laborales, sin embargo, hay importantes dificultades en la etapa de ejecución de las sentencias. El objetivo de esta investigación es examinar críticamente la responsabilidad solidaria en los juicios laborales, centrándose en la etapa de ejecución. Al analizar en profundidad esta responsabilidad, se identificarán las deficiencias actuales y se propondrán soluciones para mejorar la justicia laboral, creando una base para reformas legales que aseguren una aplicación uniforme y justa del principio de solidaridad, reduciendo las disparidades en las decisiones judiciales.

Desarrollo

Fundamentos teóricos

En el derecho laboral, la responsabilidad solidaria es una disposición que permite a varios sujetos asumir responsabilidades laborales en conjunto, lo que permite a los trabajadores exigir que cualquier responsable cumpla con sus deudas. Esta figura protege los derechos de los trabajadores, especialmente cuando la empresa empleadores no puede cumplir sus obligaciones por activos insuficientes (Paccori, 2021). Esto se aplica a los casos de subcontratación, envío de trabajadores y grupos empresariales, donde todas las partes pueden ser responsables solidariamente.

En caso de fraude o abuso de la personalidad jurídica, también puede extenderse a accionistas o directivos para proteger el crédito privilegiado del trabajador. El principio de protección del trabajador, que es la parte más débil de la relación laboral, sustenta la responsabilidad solidaria, que se basa en principios del derecho civil y laboral y está respaldado por las leyes nacionales (Valdivia, 2022).

Teoría de del levantamiento del velo corporativo

La Teoría del Levantamiento del Velo Corporativo permite a los tribunales desestimar la personalidad jurídica independiente de una empresa en casos donde se ha utilizado para fraude o para evadir responsabilidades legales. Esta teoría se basa en la necesidad de proteger los derechos de terceros y garantizar que los directivos y accionistas no utilicen la estructura corporativa como una excusa para evitar cumplir con sus deberes. La aplicación de esta doctrina es particularmente relevante en el contexto de la responsabilidad solidaria en conflictos laborales. El levantamiento del velo corporativo permite a los tribunales extender la responsabilidad a los accionistas cuando una empresa utiliza su estructura para evitar el cumplimiento de sus obligaciones laborales, como el pago de salarios o prestaciones.

De acuerdo con el análisis de Guzmán (2019), la doctrina del levantamiento del velo es válida en aquellos casos en los que la personalidad jurídica de una empresa se utiliza para propósitos diferentes a los que fue establecida, como cuando se utiliza para correr riesgos o llevar a cabo acciones perjudiciales para terceros. Esta situación es común en casos de abuso del derecho o fraude de ley, donde los tribunales pueden intervenir para revelar las verdaderas intenciones detrás de la estructura corporativa y asignar la responsabilidad a las personas físicas que se esconden detrás de la empresa.

Además, el levantamiento del velo corporativo es una herramienta para proteger a los trabajadores, que se consideran la parte más débil de la relación laboral. El levantamiento del velo, como se menciona en otro estudio, permite que los tribunales trasciendan la estructura formal de las empresas para asegurarse de que los responsables reales sean quienes asuman las consecuencias de las acciones de una empresa, especialmente en casos de insolvencia o incumplimiento de obligaciones (Comité Editorial Revista Cuestiones Jurídicas, 2007).

Evolución histórica y doctrinal de la responsabilidad solidaria en el derecho laboral

La responsabilidad solidaria se incorporó a la legislación de Latinoamérica cuando España la incluyó en su Código. Sin embargo, en Ecuador, desde la creación del primer Código del Trabajo en 1983, esta figura se ha incorporado a la legislación para garantizar los derechos laborales (Romero et al., 2021). La responsabilidad solidaria se adaptó al entorno laboral con el surgimiento del capitalismo en Ecuador a principios del siglo XX. Se diferencia del Código Civil y se enfoca en la protección de los trabajadores, especialmente en situaciones como la subcontratación.

La responsabilidad solidaria se incorporó a la legislación como resultado de los cambios en las relaciones laborales y las estructuras económicas, asegurando que tanto

los empleadores directos como el contratante principal sean responsables de las obligaciones laborales (Barragán & Gualdrón, 2024). Los cambios económicos y las recomendaciones de la OIT han mejorado la protección laboral. La responsabilidad solidaria, basada en principios de justicia social y protección del trabajador, es fundamental para garantizar los derechos laborales en contextos con múltiples intermediarios, extendiéndose a la seguridad y salud en el trabajo (Rodríguez, 2020).

Según Herdoíza y Pango (2021) la responsabilidad se divide en tres categorías: administrativa, civil, penal y laboral. En el Derecho del Trabajo, hablaremos específicamente de la responsabilidad laboral, que surge del contrato entre empleador y empleado, ya sea expreso o tácito. La responsabilidad de quien contrata va más allá de la economía y el servicio prestado, lo que genera una obligación de

Sin embargo, la responsabilidad laboral no significa que se extinguen las otras formas de responsabilidad. En casos en que se apliquen dos tipos de responsabilidad, se considerará un perjuicio. Se debe tener en cuenta que las obligaciones solidarias se dividen o tienen varias características, como la pluralidad de sujetos, la exigibilidad total de la prestación y la pluralidad de conexiones.

Disposiciones legales de la legislación nacional e internacional

En los juicios laborales la disposición legal es un mecanismo que permite a los trabajadores reclamar sus derechos de manera más efectiva en situaciones en las que la relación laboral involucra a múltiples empleadores o intermediarios. Esta figura está establecida en la legislación nacional en varios artículos del Código de Trabajo, que establecen que tanto el empleador directo como cualquier otra persona que se beneficie de los servicios del trabajador pueden ser responsables solidariamente de las obligaciones laborales. Esto incluye el pago de salarios, prestaciones sociales y cualquier otra compensación relacionada con el trabajo. Estas disposiciones tienen como objetivo evitar que

los empleadores puedan evadir sus obligaciones mediante la subcontratación o la creación de estructuras comerciales complejas (Valdivia, 2022).

Por otro lado, a nivel internacional la responsabilidad solidaria también está respaldada a nivel internacional por una variedad de leyes y convenios que protegen los derechos de los trabajadores en contextos internacionales. La Organización Internacional del Trabajo ha emitido convenios y recomendaciones que promueven la protección de los trabajadores en cadenas de suministro globales, estableciendo que los empleadores principales y sus contratistas y subcontratistas deben asumir responsabilidades solidarias. Estas medidas tienen como objetivo proteger a los empleados cuando sus empleadores directos no cumplen con sus deberes, lo que promueve la justicia laboral en un mundo cada vez más interconectado (La Organización Internacional del Trabajo, 2015).

Por ellos la responsabilidad solidaria ha sido una herramienta importante para la justicia laboral en la práctica judicial, ya que permite a los tribunales laborales extender la responsabilidad a todas las partes involucradas en una relación laboral. La jurisprudencia nacional e internacional ha reafirmado constantemente la importancia de esta figura legal, destacando que su aplicación es esencial para proteger efectivamente los derechos de los trabajadores y promover condiciones de trabajo justas y equitativas en todas las jurisdicciones.

Responsabilidad solidaria en el ámbito laboral

La responsabilidad solidaria en el ámbito laboral es un concepto complejo y ambiguo. Según el Código del Trabajo de Ecuador, cuando una empresa principal contrata a otra para realizar tareas específicas, ambas empresas pueden ser solidariamente responsables por las obligaciones laborales con los trabajadores subcontratados (Nuñez, 2019). Esta interpretación ha sido respaldada por la Corte Nacional de Justicia, lo que permite que los empleados reclamen sus derechos tanto al empleador directo como al principal. Esto es importante en sectores como

la construcción, donde los subcontratistas son comunes.

Según la jurisprudencia, la empresa principal debe cumplir con todas las obligaciones laborales, incluidos los salarios y beneficios, y no puede excusarse diciendo que los empleados no son sus directos subordinados. Además, la empresa principal debe supervisar adecuadamente las condiciones laborales de los subcontratistas para garantizar la seguridad y el respeto a los derechos laborales. Por lo tanto, la jurisprudencia ecuatoriana protege a los trabajadores subcontratados, impidiendo que se utilice la subcontratación para eludir responsabilidades laborales (Congreso Nacional, 2005).

La solidaridad en el derecho del trabajo

Desde hace años, el capitalismo ha estado tratando de liberarse de varias responsabilidades, principalmente las que surgen de las relaciones laborales. Por lo tanto, se busca aumentar los beneficios, limitar los alcances por la clase trabajadora y evitar responsabilidades. Con el fin de ajustar las relaciones laborales a las demandas del mercado, se crearon condiciones contractuales que facilitan la eliminación de responsabilidades laborales, mediante la implementación de medidas como la tercerización, intermediación y subcontratación laboral. Esto permite que las empresas que carecían de capital o que fueron vaciadas de manera ineficaz para no responder a los reclamos, como sucedió con las empresas que no tenían capital (Asamblea Nacional, 2008).

La solidaridad en el derecho del trabajo protege los derechos humanos y no el comercio. Reconocer varios derechos del trabajador sería inútil si no puede ejercerlos debido a la falta de conocimiento del deudor, su insolvencia o su desaparición sin dejar rastro, o cualquier otra situación que pueda obstaculizar su acceso a sus derechos. Es importante destacar que el trabajador no solo tiene derecho a participar en las ganancias de la empresa para la cual prestó su aporte directamente, sino también de las diversas empresas que generan ganancias con su trabajo. Por lo tanto, quien obtuvo beneficios económicos

del trabajo dependiente, debe responder por los créditos laborales a favor del trabajador, que surgieron por su labor (Sánchez, 2021).

Por lo tanto, resultaría injusto que las organizaciones obtengan los beneficios, pero que el trabajador no tenga derecho a participar. La solidaridad se basa en la colaboración necesaria entre los seres humanos para avanzar hacia una sociedad más humana, siempre en beneficio de la clase más débil, los trabajadores, y no solo de unos pocos individuos que buscan enriquecerse sin tener responsabilidad alguna.

Responsabilidad solidaria en el ordenamiento jurídico ecuatoriano

El principio de progresividad, que implica el desarrollo de normas, políticas, derechos y jurisprudencia para asegurar el cumplimiento efectivo de los derechos constitucionales y de los Instrumentos Internacionales, sirve como base para la obligación del Estado ecuatoriano de garantizar el derecho al trabajo (Asamblea Nacional Constituyente, 2018, art. 3). El Estado debe garantizar y proteger los derechos fundamentales del trabajo y la dignidad humana. Se destaca que el Estado ecuatoriano tiene la responsabilidad de proteger estos derechos (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art.11).

El Código del Trabajo, que considera solidariamente responsables a los empleadores y sus representantes en las relaciones laborales, brinda protección a los trabajadores frente a los empleadores y sus representantes como parte del derecho al trabajo (Congreso Nacional, 2005, pág. Art. 36). Esto significa que el empleado puede demandar a los directores o gerentes sin tener que identificar al representante legal específico de la empresa. En los casos en que varios empleadores compartan una empresa, todos ellos serán solidariamente responsables de las obligaciones laborales de los empleados (Congreso Nacional, pág. Art. 41).

Resultados

Análisis sobre la responsabilidad solidaria en la etapa de ejecución de juicios laborales: sentencias laborales

La aplicación de la responsabilidad solidaria hacia los accionistas ha mostrado resultados diversos en términos de su impacto en la supervisión y gestión empresarial en los casos judiciales examinados. El análisis de los casos 0276-2013-SL, 0067-2013-SL y 031-16-SIS-CC demuestra que la inclusión de accionistas como responsables solidarios ha cambiado la gestión y el cumplimiento de las obligaciones laborales.

La Corte Nacional de Justicia resolvió un conflicto en el que los empleados del Hotel Quito demandaban al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y a la Compañía “Quito Lindo S.A.”, quienes eran las entidades encargadas de administrar el hotel (Corte Constitucional del Ecuador, 2013). Para proteger los derechos laborales del demandante, se decidió incluir al IESS y a la empresa como responsables solidarios, asegurando que no solo los empleadores directos, sino también los propietarios y administradores fueran responsables de las obligaciones laborales. Esta decisión demuestra cómo la responsabilidad solidaria puede fomentar una mayor diligencia en la gestión empresarial al involucrar directamente a los accionistas en la gestión ética y eficiente de sus empresas.

De manera similar, el caso 0067-2013-SL, que trata sobre un despido intempestivo en el Parque Recreacional “Agua Manía”, incluye a los accionistas como responsables solidarios. Este caso demuestra cómo los accionistas pueden ser motivados a supervisar más estrictamente y cuidadosamente las prácticas laborales dentro de sus empresas cuando son conscientes de que podrían ser considerados responsables de las decisiones operativas y administrativas. La Corte (2012) destacó que la solidaridad patronal no se limita a los representantes legales, sino que también se extiende a aquellos que dirigen y administran, fomentando una cultura de

responsabilidad compartida que va más allá de la estructura formal de la empresa.

Sin embargo, el análisis muestra obstáculos y limitaciones para llevar a cabo la responsabilidad solidaria. En la Sentencia No. 031-16-SIS-CC (2012) se muestra un caso en el que el uso de esta doctrina no siempre es efectivo. En este caso, el Tribunal reconoció que el Municipio de Máchala y la empresa TripleOro CEM son responsables solidariamente de las obligaciones laborales de los trabajadores. Sin embargo, la ejecución de la sentencia enfrentó importantes obstáculos debido a la complejidad del caso y los procedimientos legales utilizados por los accionistas. En algunos casos, los accionistas lograron evadir responsabilidades reorganizando las empresas, lo que demuestra la necesidad de reformas normativas que cierren estos vacíos legales y aseguren que la responsabilidad solidaria sea aplicada.

Estos casos demuestran la dualidad de resultados cuando los accionistas están involucrados en la responsabilidad solidaria. Por un lado, la inclusión de accionistas como responsables solidarios en los casos exitosos ha llevado a una gestión más activa y consciente, previniendo abusos laborales y asegurando que las empresas cumplan con sus obligaciones hacia los trabajadores. Sin embargo, los casos en los que los inversores pueden eludir sus obligaciones demuestran la importancia de fortalecer el sistema legal para asegurar que la solidaridad no sea solo una formalidad, sino un mecanismo efectivo para proteger los derechos laborales.

Los casos judiciales recientes sobre la responsabilidad solidaria demuestran cómo la participación de los accionistas en esta figura legal puede fomentar una supervisión más activa y consciente de las prácticas administrativas. La supervisión mejora la gestión empresarial y evita el abuso laboral. Sin embargo, dependiendo del contexto y la ejecución particular de cada caso, el impacto de dicha inclusión en la responsabilidad solidaria presenta tanto ventajas como desventajas.

Mejora en la supervisión y prevención de abusos laborales

En algunos de los casos examinados, como en la Sentencia no 0276-2013-SL, se demostró que la inclusión de accionistas como responsables solidarios mejoró la gestión y la transparencia de la empresa. Parece que la posibilidad de que los accionistas sean llamados a responder por sus responsabilidades laborales ha llevado a una gestión más responsable, lo que ha reducido el riesgo de prácticas laborales abusivas. La Corte Nacional de Justicia de Ecuador determinó que tanto la empresa dueña como la administradora del Hotel Quito eran responsables solidariamente por los derechos laborales de los empleados en este caso específico. Esta decisión enfatizó el valor de una gestión empresarial que cumpla con las obligaciones legales y permita que los accionistas sean considerados responsables en caso de incumplimiento.

De manera similar, la participación de los accionistas en la responsabilidad solidaria tuvo un impacto positivo en la Sentencia no 0067-2013-SL. Al extender la responsabilidad más allá de los representantes legales a los accionistas y directivos que ejercen funciones de dirección, la Corte promovió un entorno en el que estos individuos deben ser más vigilantes con respecto a las operaciones diarias de la empresa. Como resultado, esta medida protege a los accionistas de tomar decisiones que puedan dañar a los trabajadores.

Desafíos y limitaciones en la ejecución

Sin embargo, el análisis también muestra dificultades significativas en la aplicación de la responsabilidad solidaria con respecto a la participación de los accionistas. Esto se ilustra claramente en la Sentencia No. 031-16-SIS-CC, donde la responsabilidad solidaria fue obstaculizada por medidas legales que permitieron a los accionistas evadir sus obligaciones. En este caso, a pesar de que el Tribunal reconoció la responsabilidad solidaria del Municipio de Máchala y la empresa TripleOro CEM, la complejidad del caso y las tácticas de los accionistas hicieron que la sentencia fuera

ejecutada de manera inadecuada. La situación en cuestión destaca la importancia de implementar cambios legislativos que cierren los vacíos legales y fortalezcan la capacidad de los tribunales para hacer cumplir las responsabilidades solidarias, garantizando que la implicación de los accionistas no sea simplemente nominal.

Este caso muestra una limitación importante: aunque la teoría del levantamiento del velo corporativo y la responsabilidad solidaria pueden ser herramientas poderosas para promover una gestión empresarial responsable, su eficacia depende en gran medida de la capacidad de las autoridades judiciales para aplicar estas doctrinas de manera efectiva y consistente. La capacidad de la responsabilidad solidaria para mejorar la supervisión y prevenir abusos laborales se ve gravemente comprometida si los accionistas pueden evadir responsabilidades a través de reorganizaciones empresariales o estrategias legales.

Propuesta de mejora

La participación de los accionistas en la responsabilidad solidaria tiene el potencial de fomentar una supervisión más activa y consciente de las prácticas administrativas. Los casos exitosos demuestran que cuando los accionistas son conscientes de que pueden ser considerados responsables, tienden a ser más diligentes en la supervisión de las operaciones de su empresa, lo que ayuda a mejorar la gestión y prevenir abusos laborales. Sin embargo, los obstáculos presentados en casos como el de TripleOro CEM resaltan la importancia de reforzar las regulaciones y procedimientos legales para garantizar la aplicación efectiva de la responsabilidad solidaria. Esto podría incluir reformas legales que limiten las oportunidades de evasión y fortalezcan las sanciones contra aquellos que intentan usar estructuras corporativas para eludir sus responsabilidades laborales.

Fundamentación legal

La extensión de esta responsabilidad a los accionistas, por otro lado, puede tener un efecto

aún más significativo. Al hacer a los accionistas responsables solidariamente, se asegura que aquellos que se benefician del éxito económico de la empresa también compartan los riesgos y las responsabilidades, especialmente en lo que respecta al cumplimiento de las obligaciones laborales. Esto no solo protege los derechos de los trabajadores, sino que también anima a los accionistas a participar más activamente en la gestión y supervisión de la empresa.

Al involucrar a los accionistas en la responsabilidad solidaria, se puede evitar la negligencia y la mala gestión al crear un entorno en el que todos los actores con intereses económicos en la empresa deben preocuparse por las prácticas administrativas y las decisiones gerenciales. Los accionistas son más propensos a vigilar más estrictamente las operaciones y la gestión de la empresa cuando saben que pueden ser llamados a responder por deudas laborales, lo que reduce el riesgo de abusos o negligencias.

Esta distribución de riesgos es particularmente relevante en situaciones donde las decisiones gerenciales pueden tener consecuencias laborales significativas, como despidos masivos o reestructuraciones que no cumplen con las normas laborales. Es probable que los accionistas actúen como un contrapeso a las decisiones arriesgadas o mal informadas que podrían llevar a la empresa a incumplir sus obligaciones laborales si están conscientes de que podrían ser responsables de los incumplimientos laborales resultantes.

Es fundamental que las entidades gubernamentales, como el Ministerio de Trabajo de Ecuador, desempeñen un papel importante en la implementación efectiva de la responsabilidad solidaria. Estas organizaciones tienen la responsabilidad de vigilar el cumplimiento de las leyes laborales y garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores. Las juntas de conciliación y arbitraje también son cruciales para interpretar y aplicar la responsabilidad solidaria en casos de conflictos laborales, asegurándose de que todas las partes responsables, incluidos los accionistas, cumplan con sus deberes.

En este contexto, el Código Orgánico General de Procesos (COGEP), en particular sus disposiciones sobre la ejecución de sentencias, también es relevante. El COGEP (2018) establece procedimientos para la ejecución de sentencias laborales, incluido el embargo de bienes personales de los responsables solidarios. Si se extiende la responsabilidad solidaria a los accionistas, las disposiciones del COGEP permitirían el embargo de los bienes de estos accionistas para pagar las deudas laborales de la empresa, lo que brindaría más protección a los trabajadores.

Extender la responsabilidad solidaria a los accionistas tiene el potencial de cambiar la cultura empresarial, además de los efectos legales y financieros. La responsabilidad compartida entre todos los interesados económicos de la empresa fomenta un entorno donde la gestión ética y prudente es la norma. Dado que los accionistas tendrían un incentivo directo para asegurarse de que la empresa cumpla con todas sus obligaciones legales y éticas, esto puede conducir a mejoras en las prácticas de gobernanza corporativa. Además, responsabilizar a los inversores fomenta un equilibrio entre los intereses de los trabajadores y los de los accionistas. Debido a su riesgo, los accionistas tendrían un interés personal en garantizar que la empresa mantenga relaciones laborales justas y cumpla con todas sus obligaciones.

Por otra parte, esta medida establece un precedente sobre las consecuencias legales y económicas para los ejecutivos y directores, quienes deben gestionar con cuidado para evitar consecuencias personales graves. Además, involucrar a los accionistas en la responsabilidad solidaria promueve una supervisión más activa y consciente de las prácticas administrativas, mejorando la gestión y previniendo los abusos laborales. Una herramienta poderosa para fomentar una supervisión más activa y consciente de las prácticas administrativas dentro de una empresa es involucrar a los accionistas en la responsabilidad solidaria.

Al transferir la responsabilidad de los administradores y directores a los accionistas,

se logra un mecanismo que protege los derechos laborales y mejora la gestión empresarial y previene el abuso laboral. La responsabilidad solidaria es un método efectivo para ejecutar sentencias y proteger los derechos de los trabajadores, obligando a los administradores y representantes legales a tomar decisiones cuidadosas para evitar afectar su patrimonio personal. Para salvar los derechos laborales, es fundamental mantener un equilibrio en la aplicación de la ley.

Propuesta de modelo para el control y seguimiento en la prevención de abusos laborales en Ecuador

Objetivo: asegurarse de que los accionistas, como parte integral de las estructuras corporativas, asuman un rol activo y responsable en la supervisión de las prácticas administrativas, incluida la prevención de abusos laborales y la protección de los derechos de los trabajadores.

Revisión del código comercial y de trabajo:

Debe haber disposiciones específicas en la reforma que establezcan la responsabilidad solidaria de los accionistas en caso de incumplimiento de las responsabilidades laborales. Esto promoverá una supervisión más rigurosa de las prácticas comerciales y asegurará que los accionistas, así como los directivos y administradores, puedan ser responsabilizados por las deudas laborales. Los accionistas deben supervisar la empresa para asegurarse de que no haga cosas que puedan resultar en responsabilidades laborales. Esto incluye demostrar el cumplimiento de las normas laborales y realizar auditorías regulares, que serán revisadas por las autoridades laborales.

Construir un sistema para supervisar y controlar:

El registro nacional de cumplimiento laboral requiere que los accionistas participen activamente en la revisión y aprobación de las políticas laborales registradas en el sistema. Este registro ayudará a los accionistas a comprender y aprobar las políticas de la

empresa, lo que aumentará la transparencia y la responsabilidad. Al realizar auditorías, esta unidad deberá asegurarse de que los accionistas estén debidamente informados y que se hayan tomado medidas correctivas en caso de incumplimiento laboral. Los accionistas no tendrán responsabilidad solidaria.

Sistemas de ejecución y sanciones:

El cumplimiento de las sentencias laborales debe incluir a los inversores en la responsabilidad solidaria significa que sus bienes personales pueden ser embargados en caso de incumplimiento de obligaciones laborales. Esto motiva a los accionistas a supervisar activamente el cumplimiento de las normas laborales por parte de la empresa. No solo los administradores, sino también los accionistas que permitan que se produzcan incumplimientos laborales deben ser castigados. Esto podría incluir multas y, en el futuro, la prohibición de dirigir empresas.

Educación y sensibilización

Los accionistas deben recibir capacitación sobre sus obligaciones legales, con los programas de capacitación deben centrarse en la responsabilidad solidaria y las consecuencias de no cumplir con las obligaciones laborales. Este conocimiento los preparará mejor para supervisar las actividades de la empresa y evitar abusos laborales. Los accionistas deben apoyar y participar en campañas de concientización dirigidas a los trabajadores para promover una cultura corporativa que priorice el respeto de los derechos laborales. Su compromiso con la responsabilidad solidaria se ve reforzado por su participación activa en estos programas.

Discusión

El propósito de la responsabilidad solidaria es proteger los intereses de los empleados, garantizando que puedan ser indemnizados adecuadamente por los daños sufridos, incluso en situaciones en las que el empleador no tenga los recursos necesarios para cumplir con sus deberes. En este sentido, la ley vincula directamente las responsabilidades

personales de los administradores con las obligaciones corporativas para prevenir la negligencia y la mala gestión. No obstante, los verdaderos beneficiarios de las ganancias de las compañías y/o empresas son sus accionistas, por ello deben ser responsables solidarios en los juicios de trabajo, por cuanto si bien delegan la administración de la empresa a los gerentes no pueden delegar completamente la responsabilidad que tienen para sus trabajadores. Por ejemplo, como menciona Romero et al (2021) discuten cómo las reformas legales en el derecho laboral ecuatoriano han intentado proteger a los trabajadores, pero aún enfrentan desafíos importantes en la práctica debido a la insolvencia o la estructura compleja de las empresas. Estas reformas, según su documento, tienen como objetivo garantizar la aplicación efectiva de los derechos laborales a pesar de las disparidades existentes en la gestión empresarial y la práctica judicial.

Por otra parte, el principio de protección del trabajador como un pilar fundamental en la imposición de responsabilidades solidarias, argumentando que es esencial para garantizar los derechos laborales. Este método está en línea con teóricos como Francesco Carnelutti, quien enfatiza la necesidad de proteger al trabajador, quien se considera la parte más débil de la relación laboral. Y esto en base con otros estudios como Valdivia (2022) pueden concentrarse más en las consecuencias económicas y organizativas de la responsabilidad solidaria, destacando cómo puede afectar las decisiones comerciales y la estructura de la industria.

Estos hallazgos demuestran lo efectivo que es el mecanismo de responsabilidad solidaria para garantizar que los empleados reciban sus ganancias debidas, incluso si la empresa no tiene dinero. Investigaciones futuras podrían examinar más a fondo cómo esta práctica afecta varios sectores y contextos económicos, determinando su eficacia en diferentes jurisdicciones y condiciones económicas. También sería interesante examinar cómo las leyes de responsabilidad solidaria se relacionan con el nivel de cumplimiento de los derechos laborales en diferentes naciones.

Además, las decisiones empresariales en el caso comprometen el patrimonio personal del director, generando un impacto psicológico y comportamental que esta responsabilidad tiene en los directivos y administradores podría ser objeto de investigaciones futuras. Investigar cómo estas presiones influyen en las decisiones de gestión y la operación de las empresas puede proporcionar información útil sobre el equilibrio entre la responsabilidad ejecutiva y el desempeño empresarial.

Por consiguiente, dada la variabilidad de las legislaciones que regulan la responsabilidad solidaria a nivel internacional, una línea de investigación interesante podría ser el estudio comparativo de estas leyes. Esto incluiría cómo distintos sistemas legales manejan la responsabilidad de los directivos frente a las obligaciones laborales y las consecuencias de estas prácticas en la estabilidad y salud financiera de las empresas en diferentes contextos culturales y económicos.

Conclusiones

Ante la antinomia entre el artículo 36 del Código de Trabajo y el artículo 260 de la Ley de Compañías, considero que debe aplicarse el artículo 36 del Código de Trabajo; además debe extenderse la responsabilidad a los accionistas de empresas, sociedades y compañías debidamente registradas. En conclusión, es fundamental una revisión y actualización de la legislación laboral y societaria en Ecuador para garantizar una interpretación coherente y justa de la responsabilidad solidaria, protegiendo tanto los derechos de los trabajadores como asegurando la correcta responsabilidad de los administradores y propietarios de empresas.

La extensión de la responsabilidad solidaria a los accionistas asegurara un mejor trato a los trabajadores, también fomentaría una cultura empresarial más responsable y ética. Al distribuir el riesgo entre todos los interesados económicos de la empresa, se incentivará una supervisión más activa y una gestión más cuidadosa. La implementación efectiva de esta extensión de responsabilidad derivara en

una mejora de la gobernanza corporativa y protección de los derechos laborales de manera significativa.

Los resultados del análisis de casos justifican una reforma legislativa que incluya a los accionistas en el ámbito de la responsabilidad solidaria en juicios laborales. Esto no solo aumentaría la protección de los derechos de los trabajadores, sino que también fomentaría una cultura de responsabilidad y equidad en el tejido empresarial, lo que resultaría en un entorno laboral más estable y justo. Estas medidas podrían garantizar el cumplimiento de los derechos laborales y la protección del crédito privilegiado del trabajador frente a las dificultades económicas de los empleadores.

Bibliografía

- Alvarado, J., y Verdezoto, N. (2021). Ejecución del acto presunto por silencio administrativo según la legislación y la jurisprudencia Ecuatoriana. *Sociedad & Tecnología*, 4(S1), 13–28. <https://doi.org/https://doi.org/10.51247/st.v4iS1.111>
- Asamblea Nacional. (2008). Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Barragán, L., y Gualdron, J. (2024). Responsabilidad solidaria de los accionistas de la sociedad por acciones simplificadas en el reconocimiento y pago de créditos laborales. Retrieved 2024, from <http://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/28664>
- Código Orgánico General de Procesos. (2018). Código Orgánico General de Procesos. <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2018/09/Codigo-Org%C3%A1nico-General-de-Procesos.pdf>
- Comité Editorial Revista Cuestiones Jurídicas. (2007). Reseña “Doctrina jurisprudencial sobre levantamiento del velo corporativo o desestimación de la personería jurídica”. *Universidad Rafael Urdañeta*, 1(1), 146-168. Retrieved 2024, from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=127521062006>
- Congreso Nacional. (2005). Codificación del Código Tributario. Ley 2005-009. Retrieved 2024, from https://www.inmobiliar.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/08_CODIGO_TRIBUTARIO.pdf
- Consitución de la República del Ecuador. (2008). Responsabilidades salarial. 41-45. Retrieved 2024, from https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Corte Constitucional del Ecuador. (2012). Sentencia n° 0067-2013-SL de Sala de Lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia (2012), 31 de Enero de 2013. Retrieved 2024, from <https://vlex.ec/vid/593138206>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2012). Sentencia No. 031-16-SIS-CC. Retrieved 2024, from <https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=031-16-SIS-CC>
- Corte Constitucional del Ecuador. (2013). Sentencia n° 0276-2013-SL de Sala de Lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia (2012), 21 de Mayo de 2013. Retrieved 2024, from <https://vlex.ec/vid/594179806>
- Guzmán, P. (2019). LA DOCTRINA DEL “LEVANTAMIENTO DEL VELO”. ASPECTOS PRINCIPALES, UTILIDAD Y SU POSIBLE CODIFICACIÓN. *Tesis de Derecho*. Retrieved 2024, from <https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/19634/PABLO%20GUZM%C3%81N%20ROMERO%20%28Doctrina%20del%20Levantamiento%20del%20Velo.%20Aspectos%20principales%2C%20utilidad%20y%20su%20posible%20codificaci%C3%B3n%29.pdf?sequence=4>
- Herdoíza, E., y Pango, A. (2021). El velo societario en la ejecución de obligaciones laborales. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(4), 183-194. Retrieved 2024, from http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttex

t&pid=S2218-36202021000400183&lng=es&tlng=es

- La Organización Internacional del Trabajo. (2015). El Organismo del Sistema de las Naciones Unidas para el mundo de trabajo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/genericdocument/wcms_531193.pdf
- Nuñez, D. (2019). La responsabilidad solidaria de los grupos de empresas frente a los adeudos laborales. Retrieved 2024, from <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5533>
- Paccori, N. (2021). Análisis de la teoría de las obligaciones en un pleno jurisdiccional que crea responsabilidad solidaria en los grupos de empresas. (163), 116-129. Retrieved 2024, from http://www.solucioneslaborales.com.pe/boletines/arc_boletines/Informe10082021.pdf
- Rodríguez, M. (2020). Retrieved 2024, from <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/95269>
- Romero, E., Pachano, A., y Pangol, A. (2021). Responsabilidad solidaria en el derecho al trabajo en el Ecuador. *Revista Sociedad y tecnología*, 4(2), 680-693. Retrieved 2024, from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8706121#:~:text=La%20responsabilidad%20solidaria%20se%20refiere,existencia%20de%20relaciones%20internas%20entre>
- Sánchez, D. (2021). El dolo civil contractual frente al delito de estafa. *Sociedad & Tecnología*, 4(S1), 120–132. <https://doi.org/https://doi.org/10.51247/st.v4iS1.118>
- Valdivia, M. (2022). LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LAS OBLIGACIONES LABORALES EN LOS GRUPOS EMPRESARIOS, DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA. *II*(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.47796/ves.v10i2.68>