



UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
CARRERA DE DERECHO

Tema:

**LEVANTAMIENTO DEL VELO SOCIETARIO CONFORME A LA LEY
ORGÁNICA DE DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA DEL
ECUADOR**

Tutora:

AB. KARLA MARCILLO VERA

Autor:

ROLIN ROLANDO RUIZ ROMERO

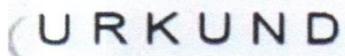
Guayaquil, 2018



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	
FICHA DE REGISTRO DE TESIS	
TÍTULO Y SUBTÍTULO: LEVANTAMIENTO DEL VELO SOCIETARIO CONFORME A LA LEY ORGÁNICA DE DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES	
AUTORES: ROLIN ROLANDO RUIZ ROMERO	REVISORES:
INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL	FACULTAD: CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO
CARRERA: DERECHO	
FECHA DE PUBLICACIÓN: 2018	N. DE PAGS: 131
ÁREAS TEMÁTICAS: Derecho	
PALABRAS CLAVE: Desvelamiento societario, derechos, trabajador, empresario, reforma.	
RESUMEN: Este estudio estuvo enfocado en el levantamiento del velo societario según lo dispuesto en la Ley Orgánica de Defensa de los Derechos Laborales, siendo este procedimiento mediante el cual el patrimonio de los socios de una empresa queda expuesto para responder con ellos las obligaciones de la entidad. Cabe señalar que mediante la ley mencionada se permite aplicar este desvelamiento en aquellos casos donde se desee asegurar el cumplimiento de los derechos del trabajador, sin embargo, no se hace mención a un proceso claro para aplicarse ni las medidas que deban llevarse a cabo si el procedimiento resulta suficiente para cumplir con los derechos del talento humano. Dicho esto, se procedió a la recolección de datos, siendo la investigación descriptiva y analítica, aplicándose bajo un enfoque cuantitativo mediante encuestas y cualitativo mediante entrevistas, mismas que permitieron conocer el estado actual de la problemática, la postura de los individuos involucrados respecto a la propuesta y otros puntos relevantes. Las entrevistas se aplicaron a cinco expertos en materia laboral y empresarial, evidenciando un alto conocimiento del desvelamiento societario, además de considerarlo un mecanismo capaz de prevenir la vulneración de derechos en los trabajadores, además de mostrar su respaldo a la creación de un fondo utilizado como garantía para el pago de sus beneficios; respecto a la encuesta, esta fue aplicada a empresarios, trabajadores y abogados quienes dieron su total respaldo a la propuesta, además de considerar relevante la difusión de aspectos referentes al desvelamiento societario, derechos del trabajador y los cambios que se realicen en la ley en beneficio de la fuerza laboral. Finalizado el estudio se plantea la reforma al artículo 17 de la Ley de Compañías, cuya finalidad no sólo es evitar que los derechos del trabajador sean incumplidos, sino también que los socios mantengan un dinero de respaldo para su uso antes del desvelamiento societario, mismos que de aplicarse pondría en riesgo su patrimonio.	
N. DE REGISTRO (en base de datos):	N. DE CLASIFICACIÓN:
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	
ADJUNTO URL (tesis en la web):	
ADJUNTO PDF:	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
CONTACTO CON AUTORES/ES: Rolín Rolando Ruiz Romero	Teléfono: 0999790215 E-mail: rolinrolandoruiz@gmail.com
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	Decano: MSC. Luis Cortés Alvarado Director de la Carrera de Derecho: Mg. Gustavo Marriott Zurita
	Teléfono: 2596500 EXT. 249 Decano EXT. 233 Director de Derecho
	Decano: E-mail: lcorteza@ulvr.edu.ec Directora: gmarriottz@ulvr.edu.ec <gmarriottz@ulvr.edu.ec

CERTIFICADO DE ANTIPLAGIOThe logo for URKUND, featuring the word "URKUND" in a bold, sans-serif font with a stylized circular graphic element to the left.**Urkund Analysis Result**

Analysed Document: TESIS FINAL ROLIN RUIZ. para examen.docx (D37501827)
Submitted: 4/12/2018 7:44:00 PM
Submitted By: kmarcillov@ulvr.edu.ec
Significance: 0 %

Sources included in the report:

Instances where selected sources appear:

0

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "K. Marcillo Vera".

AB. KARLA MARCILLO VERA

C.C. No. 1306963529

TUTOR

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de tutor del proyecto de investigación, designado por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y analizado el proyecto de investigación con el tema: **“LEVANTAMIENTO DEL VELO SOCIETARIO CONFORME A LA LEY ORGÁNICA DE DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES”** presentado como requisito previo a la obtención y desarrollo de la investigación para optar al título de:

ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

PRESENTADO POR: ROLIN ROLANDO RUIZ ROMERO



AB. KARLA MARCILLO VERA

C.C. No. 1306963529

TUTOR

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

ROLIN ROLANDO RUIZ ROMERO, declaro bajo juramento que la autoría de la presente investigación corresponde totalmente al suscrito y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma cedo mi derecho de autor a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y normatividad intelectual vigente.

Este proyecto se ha ejecutado con el propósito de estudiar: "LEVANTAMIENTO DEL VELO SOCIETARIO CONFORME A LA LEY ORGÁNICA DE DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES".

Autor:



ROLIN ROLANDO RUIZ ROMERO

C.C. No. 120583461-5

AGRADECIMIENTO

Le doy gracias a Dios en primero lugar por haberme dado los padres que tengo; mi madre, mi padre y mi hermana que han trabajado muy fuerte y les agradezco de todo corazón que me han dado todo y ha estado a mi lado en todo momento y que ha luchado junto a mí en las batallas que se han ganado y también que se han perdido. Te pido perdón mamita y papito por haberme portado en esas ocasiones de un mala manera pero que me han hecho madurar cada día para no perder ese rumbo que usted me han ayudado a enrumbar y llegar hacer un profesional, que a pesar de que ustedes no fueron profesionales sus corazones sus almas son las mejores de este mundo y son mucho más personas a diferencia las que si las tienen, gracias a mi novia que nos hemos propuesto a pesar de que el camino no ha sido fácil pero si las cosas fueran así la retribución no fuera tan grande, gracias por trabajar de la mano conmigo para poder llegar a mi meta.

DEDICATORIA

Esta investigación está dedicada principalmente a Dios, a mis madres, a mi padre, a mi hermana que han sido mi motivación para que pueda ser lo que soy ahora una persona que ustedes han pulido educado con valores y principios.

A mi novia que, con su apoyo, hemos estado siempre juntos para poder trabajar en esta tesis y nuestras metas fijas que es la de ser unos excelentes profesionales.

A mi Tutora que con su conocimiento me ha ayudado a poder culminar mi carrera.

A la persona que me ha ayudado a entrar en la vida profesional que muchas personas nunca me la dieron, gracias por confiar en mí Abogado Rolando Colorado Aguirre.

ÍNDICE GENERAL

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	ii
CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO.....	iii
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR	iv
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
DEDICATORIA	vii
ÍNDICE GENERAL	viii
ÍNDICE DE TABLA	xiii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xv
ÍNDICE DE ANEXOS	xvii
RESUMEN EJECUTIVO	xviii
ABSTRACT.....	xix
Capítulo 1.....	1
1.1. Tema	1
1.2. Planteamiento del problema.....	1
1.3. Formulación del problema	3
1.4. Sistematización del problema	4
1.5. Objetivo general.....	4
1.6. Objetivos específicos	4
1.7. Justificación	4
1.8. Delimitación o alcance de la investigación.....	6

1.9. Hipótesis	6
1.9.1. Variable independiente.	6
1.9.2. Variable dependiente.	6
Capítulo II.....	7
1.1. Marco teórico	7
1.1.1. La personalidad jurídica societaria.	7
1.1.2. Compañías.	7
1.1.2.1. Tipos de compañías.	8
1.1.3. Compañías en nombre colectivo.	10
1.1.4. Compañías de responsabilidad limitada.	11
1.1.5. Compañías en comandita.	12
1.1.6. Compañía anónima.	14
1.1.7. Compañías de economía mixta.	15
1.1.8. Obligaciones de las compañías.	16
1.1.9. Defraudación.	17
1.1.10. Las repercusiones de la evasión fiscal.	19
1.1.11. Velo Societario.	21
1.1.11.1. Antecedentes del velo societario.	21
1.1.11.2. Levantamiento del velo societario.	22
1.1.11.3. Responsabilidad legal.	25
1.1.11.4. El desvelamiento societario y la legislación ecuatoriana.	26
1.1.12. Ley Orgánica para la defensa de los derechos laborales.	27

1.1.12.1.	Las instituciones del Estado que tienen jurisdicción coactiva.....	28
1.1.12.2.	Embargo de bienes.	29
1.1.12.3.	Fijación del horario y duración laboral de las madres lactantes.....	31
1.1.12.4.	Trabajadores domésticos.....	31
1.1.12.4.1.	<i>Constitución del abuso del derecho.</i>	32
1.2.	Marco conceptual.....	33
1.2.1.	Patrón.....	33
1.2.2.	Trabajador.....	33
1.2.3.	Relación de trabajo.....	34
1.2.4.	El derecho.	34
1.2.5.	Derecho laboral.....	34
1.2.6.	Accionista.....	35
1.2.7.	Contrato de compañía.	35
1.2.8.	Garantía.....	36
1.2.9.	Acreedores.....	36
1.2.10.	Reforma.....	36
1.2.11.	Disolución.....	37
1.2.12.	Liquidación.....	37
1.2.13.	Coactiva.....	38
1.2.14.	Impuesto.....	38
1.2.14.1.	Sujeto activo.....	39
1.2.14.2.	Sujeto pasivo.....	39

1.2.15.	Servicio de Rentas Internas.	40
1.2.16.	Ministerio del Trabajo.	40
1.2.17.	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.	40
1.2.18.	Garantía social.	41
1.2.19.	Encuesta.	41
1.2.20.	Entrevista.	41
1.3.	Marco legal	43
1.3.1.	Constitución del Ecuador.	43
1.3.2.	Código Orgánico General de Procesos.	44
1.3.3.	Código de Procedimiento Civil.	45
1.3.4.	Código de Trabajo.	47
1.3.5.	Código Orgánico para la Defensa de los Derechos Laborales.	48
1.3.6.	Código Orgánico Integral Penal.	49
1.3.7.	Ley de Compañías.	52
1.3.8.	Ley Orgánica para el Fortalecimiento y Optimización del Sector Societario y Bursátil.	55
1.3.9.	Legislación Comparada.	57
1.3.9.1.	Legislación Mexicana.	57
1.3.9.2.	Legislación Colombiana.	58
1.3.9.3.	Legislación Argentina.	59
CAPÍTULO III		60
3.1.	Marco metodológico	60

3.1.1. Definición de la metodología de la investigación.....	60
3.1.2. Recolección de datos.	61
3.1.5. Técnica de investigación.....	62
3.1.7. Población y muestra.....	64
3.1.2. Resultados de la recolección de datos.....	67
3.1.2.1. Resultados de la encuesta a abogados.....	67
3.1.2.1.1. Análisis de encuesta a abogados.....	79
3.1.2.2. Resultados de la encuesta a empresarios.....	80
3.1.2.2.1. Análisis de encuesta a empresarios.	94
3.1.2.3. Resultados de la encuesta a trabajadores.....	95
3.1.7.1.1. Análisis de encuesta a trabajadores.....	108
3.1.7.2. Resultados de la entrevista expertos.	108
3.1.8. Análisis de la base de datos.	122
CONCLUSIONES	124
RECOMENDACIONES.....	126
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	132
ANEXOS	141

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1. <i>Importancia de poseer conocimiento sobre el desvelamiento societario</i>	67
Tabla 2 <i>Utilización adecuada del desvelamiento societario en el país</i>	68
Tabla 3. <i>Existe información respecto al desvelamiento societario en derecho laboral</i>	69
Tabla 4 <i>Eficacia del de cobro a empresas en liquidación</i>	70
Tabla 5. <i>Detalle dentro de la Ley de Compañías del procedimiento para el desvelamiento societario</i>	71
Tabla 6. <i>Debería reformarse la ley de compañías para el desvelamiento societario</i>	72
Tabla 7. <i>Resolución para que se regule el procedimiento del artículo 17C de la Ley de Compañías</i>	73
Tabla 8. <i>Depósito mensual a un fondo de garantía (10%, 15%, 20%, 25% del salario de un trabajador)</i>	74
Tabla 9. <i>El fondo de garantía es depositado a una Institución Financiera del país</i>	75
Tabla 10. <i>Previo al levantamiento societario, el fondo de garantía puede cubrir las deudas de los trabajadores</i>	76
Tabla 11. <i>En caso de desvinculación del socio, dicho fondo le sea devuelto a la entidad</i>	77
Tabla 12. <i>El fondo de garantía para trabajadores sea obligatorio</i>	78
Tabla 13. <i>Medidas para evitar el incumplimiento de obligaciones con los trabajadores</i>	80
Tabla 14. <i>Vigilancia constante a las empresas para el cumplimiento de las obligaciones</i>	81
Tabla 15. <i>Conocimiento de riesgos por no cumplir sus obligaciones</i>	82
Tabla 16. <i>Desvelamiento societario por incumplimiento de obligaciones a trabajadores</i>	83
Tabla 17. <i>Recibir información sobre el desvelamiento societario</i>	84
Tabla 18. <i>Reformar la Ley de Compañías incluyendo el artículo 17 C.</i>	85
Tabla 19. <i>Montos a depositar en fondo de garantía para los trabajadores</i>	86
Tabla 20. <i>Motivación a los empresarios, socios o accionistas</i>	87
Tabla 21. <i>Cobro de valores, multas y sanciones por incumplimiento</i>	88

Tabla 22. <i>Importancia de depositar el fondo en una institución financiera.</i>	89
Tabla 23. <i>Obligatoriedad de fondo de garantía para todo socio y accionista</i>	90
Tabla 24. <i>Mantener reuniones con el sector privado.</i>	91
Tabla 25. <i>Devolución del fondo a socios desligados de la empresa</i>	92
Tabla 26. <i>Iniciar la implementación del fondo de garantía para trabajadores</i>	93
Tabla 27. <i>Conocimiento sobre los derechos para el trabajador</i>	95
Tabla 28. <i>Conocimiento respecto a las medidas para garantizar el cumplimiento.</i>	96
Tabla 29. <i>Información adecuada que permita a los trabajadores exigir sus derechos.</i>	97
Tabla 30. <i>El cumplimiento de las obligaciones se maneja de forma primordial</i>	98
Tabla 31. <i>Explicar en la Ley de Compañías cómo cumplir con las obligaciones</i>	99
Tabla 32. <i>Crear un fondo de garantía para los trabajadores.</i>	100
Tabla 33. <i>Monto a depositar sea mayor al 15% como parte del fondo de garantía para los trabajadores....</i>	101
Tabla 34. <i>Motivación para el cumplimiento del pago al fondo</i>	102
Tabla 35. <i>El aporte al fondo sea obligatorio para todo accionista o socio</i>	103
Tabla 36. <i>El fondo sea depositado en una Institución Financiera en el Ecuador.</i>	104
Tabla 37. <i>Vigilancia constante a las empresas para que cumplan con sus obligaciones</i>	105
Tabla 38. <i>Recibir información acerca del desvelamiento societario</i>	106
Tabla 39. <i>Iniciar con la implementación del fondo de garantía en el país</i>	107

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Importancia de poseer conocimiento sobre el desvelamiento societario.....	67
<i>Figura 2.</i> Utilización adecuada del desvelamiento societario en el país.	68
<i>Figura 3.</i> Existe información respecto al desvelamiento societario en derecho laboral	69
<i>Figura 4.</i> Eficacia del de cobro a empresas en liquidación	70
<i>Figura 5.</i> Detalle dentro de la Ley de Compañías del procedimiento para el desvelamiento societario.....	71
<i>Figura 6.</i> Debería reformarse la ley de compañías para el desvelamiento societario	72
<i>Figura 7.</i> Resolución para que se regule el procedimiento del artículo 17C de la Ley de Compañías.....	73
<i>Figura 8.</i> Depósito mensual a un fondo de garantía (10%, 15%, 20%, 25% del salario de un trabajador).....	74
<i>Figura 9.</i> El fondo de garantía es depositado a una Institución Financiera del país.	75
<i>Figura 10.</i> Previo al levantamiento societario, el fondo de garantía puede cubrir las deudas de los trabajadores.....	76
<i>Figura 11.</i> En caso de desvinculación del socio, dicho fondo le sea devuelto a la entidad ...	77
<i>Figura 12.</i> El fondo de garantía para trabajadores sea obligatorio.....	78
<i>Figura 13.</i> Medidas para evitar el incumplimiento de obligaciones con los trabajadores.	80
<i>Figura 14.</i> Vigilancia constante a las empresas para el cumplimiento de las obligaciones. ...	81
<i>Figura 15.</i> Conocimiento de riesgos por no cumplir sus obligaciones.....	82
<i>Figura 16.</i> Desvelamiento societario por incumplimiento de obligaciones a trabajadores....	83
<i>Figura 17.</i> Recibir información sobre el desvelamiento societario	84
<i>Figura 18.</i> Reformar la Ley de Compañías incluyendo el artículo 17 C.....	85
<i>Figura 19.</i> Montos a depositar en fondo de garantía para los trabajadores	86
<i>Figura 20.</i> Motivación a los empresarios, socios o accionistas.....	87
<i>Figura 21.</i> Cobro de valores, multas y sanciones por incumplimiento.	88

<i>Figura 22.</i> Importancia de depositar el fondo en una institución financiera	89
<i>Figura 23.</i> Obligatoriedad de fondo de garantía para todo socio y accionista	90
<i>Figura 24.</i> Mantener reuniones con el sector privado.	91
<i>Figura 25.</i> Devolución del fondo a socios desligados de la empresa.....	92
<i>Figura 26.</i> Iniciar la implementación del fondo de garantía para trabajadores.	93
<i>Figura 27.</i> Conocimientos sobre los derechos para el trabajador.....	95
<i>Figura 28.</i> Conocimiento respecto a las medidas para garantizar el cumplimiento.	96
<i>Figura 29.</i> Información adecuada que permita a los trabajadores exigir sus derechos	97
<i>Figura 30.</i> El cumplimiento de las obligaciones se maneja de forma primordial	98
<i>Figura 31.</i> Explicar en la Ley de Compañías cómo cumplir con las obligaciones	99
<i>Figura 32.</i> Crear un fondo de garantía para los trabajadores	100
<i>Figura 33.</i> Monto a depositar sea mayor al 15% como parte del fondo de garantía para los trabajadores.....	101
<i>Figura 34.</i> Motivación para el cumplimiento del pago al fondo	102
<i>Figura 35.</i> El aporte al fondo sea obligatorio para todo accionista o socio.....	103
<i>Figura 36.</i> El fondo sea depositado en una Institución Financiera en el Ecuador.....	104
<i>Figura 37.</i> Vigilancia constante a las empresas para que cumplan con sus obligaciones ...	105
<i>Figura 38.</i> Recibir información acerca del desvelamiento societario.	106
<i>Figura 39.</i> Iniciar con la implementación del fondo de garantía en el país.....	107

ÍNDICE DE ANEXOS

<i>Anexo 1.</i> Modelo de encuesta a abogados.....	141
<i>Anexo 2.</i> Modelo de encuesta a empresarios.	142
<i>Anexo 3.</i> Modelo de encuesta a trabajadores.	143
<i>Anexo 4.</i> Modelo de entrevista a juez.	144
<i>Anexo 5.</i> Recaudación de impuestos en Ecuador periodo 2010 – 2016.....	145
<i>Anexo 6.</i> Proporción de las empresas de la zona 8 según su tipo de unidad legal.....	146
<i>Anexo 7.</i> Empresas de la zona 8 según su forma institucional.....	147
<i>Anexo 8.</i> Proporción de las empresas de la zona 8 según su forma institucional.	148
<i>Anexo 9.</i> Foto de entrevista realizada al Contador Público Autorizado Alex Carranza Montiel	149
<i>Anexo 10.</i> Foto de entrevista realizada al Abogado Víctor Fernández Álvarez, Juez de Sala Laboral de la Corte Provincial del Guayas.	150
<i>Anexo 11.</i> Foto de entrevista realizada a la Abogada Tania Geaconda Rodríguez, servidora pública de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.	151
<i>Anexo 12.</i> Foto de entrevista realizada a la Abogada Laura Cecilia Iníga, servidora pública de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.	152
<i>Anexo 13.</i> Foto de entrevista realizada al Abogado Luis Alfredo Muga, Juez de Sala Laboral de la Corte Provincial del Guayas.....	153

RESUMEN EJECUTIVO

Este estudio estuvo enfocado en el levantamiento del velo societario según lo dispuesto en la Ley Orgánica de Defensa de los Derechos Laborales, ya que, es un procedimiento mediante el cual el patrimonio de los socios de una empresa queda expuesto para responder con ellos las obligaciones de la entidad. Cabe señalar que mediante la ley mencionada se permite aplicar este desvelamiento en aquellos casos donde se desee asegurar el cumplimiento de los derechos del trabajador, sin embargo, no se hace mención a un proceso claro para aplicarse ni las medidas que deban llevarse a cabo si el procedimiento resulta suficiente para cumplir con los derechos del talento humano. Dicho esto, se procedió a la recolección de datos, siendo la investigación descriptiva y analítica, aplicándose bajo un enfoque cuantitativo mediante encuestas y cualitativo mediante entrevistas, mismas que permitieron conocer el estado actual de la problemática, la postura de los individuos involucrados respecto a la propuesta y otros puntos relevantes. Las entrevistas se aplicaron a cinco expertos en materia laboral y empresarial, evidenciando un alto conocimiento del desvelamiento societario, además de considerarlo un mecanismo capaz de prevenir la vulneración de derechos en los trabajadores, además de mostrar su respaldo a la creación de un fondo utilizado como garantía para el pago de sus beneficios; respecto a la encuesta, esta fue aplicada a empresarios, trabajadores y abogados quienes dieron su total respaldo a la propuesta, además de considerar relevante la difusión de aspectos referentes al desvelamiento societario, derechos del trabajador y los cambios que se realicen en la ley en beneficio de la fuerza laboral. Finalizado el estudio se plantea la reforma al artículo 17 de la Ley de Compañías, cuya finalidad no sólo es evitar que los derechos del trabajador sean incumplidos, sino también que los socios mantengan un dinero de respaldo para su uso antes del desvelamiento societario, mismos que de aplicarse pondría en riesgo su patrimonio.

Palabras claves: Desvelamiento societario, derechos, trabajador, empresario, reforma.

ABSTRACT

This study focused on the removal of the corporate veil as provided in the Organic Law for the Defense of Labor Rights, this procedure by which the assets of the partners of a company is exposed to respond with them the obligations of the entity. It should be noted that by means of the aforementioned law it is allowed to apply this mechanism in those cases where it is desired to ensure compliance with the rights of the worker, however no mention is made of a clear process to be applied or the measures that must be carried out if the procedure it is enough to fulfill the rights of human talent. Said this proceeded to the data collection, being the descriptive and analytical research, applying a quantitative approach through surveys and qualitative through interviews, which allowed to know the current state of the problem, the position of the individuals involved regarding the proposal and other relevant points. The interviews were applied to five experts in labor and business, evidencing a high knowledge of lifting of the corporate veil, in addition to considering it a mechanism capable of preventing the violation of rights in workers, in addition to showing its support for the creation of a fund used as guarantee for the payment of their benefits; regarding the survey, this was applied to employers, workers and lawyers who gave their full support to the proposal, as well as considering the diffusion of aspects related to lifting of the corporate veil, workers' rights and the changes made to the law in benefit. of the labor force. At the end of the study, the amendment to Article 17 of the Companies Law is proposed, whose purpose is not only to prevent the worker's rights from being violated, but also to keep the support money for their use before the lifting of the corporate veil, which if applied would put your assets at risk.

Key words: Corporate unveiling, rights, worker, businessman, reform.

Capítulo 1

1.1.Tema

Levantamiento del velo societario conforme a la Ley Orgánica de Defensa de los Derechos Laborales.

1.2.Planteamiento del problema

Cuando se habla de velo societario o velo corporativo se hace referencia a la separación que existe de una persona respecto a la responsabilidad legal de una empresa, garantizándole que los bienes que posee sean protegidos en caso de incumplimiento de las obligaciones organizacionales (Vanegas, 2010).

Sin embargo, la evolución del Derecho y las acciones fraudulentas o ilícitas de las compañías respecto al cumplimiento de sus obligaciones ocasionó que dicho velo pueda ser levantado y que los socios o accionistas respondan con su patrimonio propio cuando se vulneran los derechos laborales. Es un hecho controvertido o que adolece de estado de imperfección, ya que no se deja claro como el desvelamiento societario puede garantizar los derechos laborales y que los trabajadores se sientan protegidos cuando las compañías entran en liquidación.

Esta expresión puede denominarse como "El Desvelamiento Societario", "Levantamiento del Velo Corporativo", "Penetración de la personería jurídica", "Allanamiento de la personería jurídica", "desestimación de la personería jurídica" o cual quiere la denominación o título que quiera utilizar. Este es un proceso mediante el cual se eliminan las limitaciones que por lo general poseen ciertas compañías según su naturaleza, ampliando así la responsabilidad de los socios a asumir obligaciones con su patrimonio propio, mismas que deberían responderse solo con su capital aportado.

La clasificación que establece la normativa ecuatoriana para las empresas se halla establecida en la Ley de Compañías en donde constan 5 tipos de compañías entre ellas “en

Nombre Colectivo”, “Comandita Simple o Dividida en Acciones”, “Anónima”, “Economía Mixta” y “Responsabilidad Limitada”.

Cabe mencionar que, según la ley, en las compañías constituidas en “nombre colectivo” los socios responden ilimitadamente ante las obligaciones organizacionales al igual que parte de los socios de las constituidas en “comandita simple o dividida por acciones”, siendo los denominados “socios comanditados” mientras que los “comanditarios” solo responderán con su capital aportado al igual que los socios en las denominaciones restantes enlistadas anteriormente.

Como se puede observar, cada compañía tiene un funcionamiento particular y establece cierto grado de responsabilidad sobre los socios respecto a obligaciones que la organización adquiere, las mismas que pueden ser cubiertas solo con el capital aportado por el socio, sin embargo, la figura jurídica del desvelamiento societario los límites de responsabilidad alcanzarían una mayor proporción.

Es necesario mencionar que, a la empresas que no cumplan con sus obligaciones se procederá al cobro de la coactiva, para este caso el artículo 630 del Código del Trabajo establece que se ejecutará conforme al Código de Procedimiento Civil, quedando aclarado que éste fue derogado por el actual Código Orgánico General de Procesos, y que actualmente no existe proceso ni procedimiento legal establecido por lo que se sigue manteniendo los parámetros del Código derogado, tal como consta en las disposiciones transitorias segunda del Código Orgánico General de Procesos.

La Ley de Compañías, en sus artículos 17, 17A, 17B, solo indica cuál va ser el procedimiento que se va a llevar a cabo para este fin y, cuáles son las medidas a tomar para que se pueda pagar a los acreedores como son las medias preventivas, pero no indica en sí qué medias se pueden tomar en los casos en los cuales no logra pagar las deudas a los acreedores ni con el desvelamiento societario, es decir, se debería crear algún tipo de garantía

de pago para que sus derechos laborales no sean vulnerados y no esperar que sean cancelados con el patrimonio del socio o accionista ya sea esto, con bienes muebles o inmuebles, ya que, si no lo hubieren quedaría vulnerados sus derechos, porque no hay fondos suficientes para poder cubrir la deuda a los trabajadores.

Cabe señalar que se debe considerar que los trabajadores son la parte más débil de la relación laboral entre empleador y trabajador y, es por esto que se debe garantizar sus derechos que en su mayor parte han sido vulnerados cuando las compañías entran en liquidación, por insuficiencia de fondos por parte de la compañía, o de los socios o accionistas que a pesar de realizar el desvelamiento societario no tienen cómo cancelar la deuda a sus trabajadores y por ende, queda en indefensión y sus derechos consagrados en la Constitución son violentados.

En el Artículo 109 de la Ley de compañías se indica que las compañías de responsabilidad limitada deben tener un fondo de reserva de al menos el 20% del capital social, pero este fondo es segregado, es decir, sale de las utilidades propias de la compañía, y con ello se ve afectado el trabajador, ya que, tendrá que percibir menos utilidades para los trabajadores.

Además, el Artículo 297 de la Ley de Compañía establece que, las compañías de sociedades anónimas también deberán tener un fondo de reserva, pero a diferencia del anterior, es del 50%, pero también son segregadas de las utilidades de las compañías.

Es decir, el dinero que se va a obtener de ese fondo tendrá que ser quitado, segregado, disminuido de las utilidades de la compañía, más no corre a cargo de los socios o accionistas, sino de un derecho de los trabajadores.

1.3. Formulación del problema

¿Cómo el desvelamiento societario podría prevenir la vulneración de los derechos laborales?

1.4.Sistematización del problema

- ¿Cómo puede prevenir el desvelamiento societario la vulneración de los derechos laborales?
- ¿Qué reformas podrían aplicarse a la Ley de Compañías vigente en el Ecuador?
- ¿Cuáles son las opiniones de expertos, empresarios y trabajadores respecto al desvelamiento societario como forma de prevenir la vulneración de los derechos laborales?
- ¿Qué establece la Ley de Compañías respecto al desvelamiento societario cuando se vulneran los derechos laborales?

1.5.Objetivo general

Examinar cómo el desvelamiento societario puede prevenir la vulneración de los derechos laborales.

1.6.Objetivos específicos

- Definir la forma de prevenir la vulneración de los derechos laborales al momento de realizar el desvelamiento societario.
- Sugerir la reformar de la Ley de Compañías, agregando el artículo 17 C.
- Indicar las opiniones de expertos, empresarios y trabajadores respecto al desvelamiento societario como forma de prevenir la vulneración de los derechos laborales.
- Analizar la Ley de Compañías vigente respecto al desvelamiento societario cuando se vulneran los derechos laborales.

1.7.Justificación

En los últimos años, la lucha de entidades reguladoras respecto al abuso de la personalidad jurídica se ha incrementado por lo que se ha requerido fortalecer determinados mecanismos, entre ellos el desvelamiento societario, el mismo que es aplicado contra empresas en donde

haya vulneración de los derechos laborales, pero no se observan parámetros claros para llevarlo a cabo, limitando este mecanismo y por ende su fin principal, es decir la protección del trabajador y sus derechos.

Es por ello que se considera necesario realizar este estudio, lo cual también se sustenta en lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador, donde se indica que existe el derecho a la seguridad jurídica, garantizando los derechos señalados en la Carta Magna.

Así mismo, este estudio se encuentra direccionado al objetivo 6 del Plan Nacional para el Buen Vivir realizado por la SENPLADES (2013) referente a “Consolidar la transformación de la justicia y fortalecer la seguridad integral, en estricto respeto a los derechos humanos”, lo cual se lograría si las leyes presentan procesos claros para lograr que el “develamiento societario” se aplique para proteger a la clase trabajadora.

Que, para esto debe ir concatenada a la Ley de Compañías y Ley Orgánica para la defensa de los derechos laborales, ya que, esos derechos nacen desde que existe una relación laboral entre el empleador y trabajador, para ello debe haber algún tipo de garantía por parte de los socios o accionistas en general para que se pueda evitar la vulneración de derechos a los trabajadores y, con el objetivo de determinar cómo se garantizará el cumplimiento de las obligaciones laborales que en calidad de empleador tengan las compañías infractoras, que además si se falta a ese derecho se estaría en una figura inconstitucional, ya que, la propia Constitución protege a los trabajadores y sus derechos.

Es por ello, que se debe reformar la Ley de Compañías para que se puedan garantizar esos derechos laborales y, que el trabajador al momento de ingresar en alguna compañía tenga la tranquilidad de que todos sus derechos van a ser reconocidos como tales. Además, se debería crear un fondo que garantice que esos derechos no van a ser vulnerados y que el rubro corra a costas de los socios accionistas y, que sean los responsables directos de la compañía, pero además no serán también por parte de los socios o accionistas vulnerados sus derechos,

porque la figura de un fondo que garantice el pago a los trabajadores cuando la compañía entre en liquidación o se desvincule de la compañía les será devuelto en su totalidad, es simplemente una caución.

1.8. Delimitación o alcance de la investigación

El presente estudio está enfocado en la provincia del Guayas buscando analizar la opinión de empresarios, trabajadores, abogados y expertos en la problemática objeto de estudio al año 2017. Entre los expertos se consideran a Jueces De Sala Laboral, servidores públicos de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, Contador Público Autorizado y Administrador de Empresas.

Limitación social: Empresas en estado activo.

Limitación espacial: Provincia del Guayas.

Limitación temporal: 2017

Área: Derecho Societario

Aspecto: Vulneración de los derechos laborales ocasionado por empresas en liquidación.

1.9. Hipótesis

Si se reforma la Ley de Compañías incorporando una normativa que establezca un fondo que garantice el pago a los trabajadores al momento de realizar el desvelamiento societario, se podría evitar la vulneración de los derechos laborales.

1.9.1. Variable independiente.

Ley de compañías del Ecuador

1.9.2. Variable dependiente.

Desvelamiento Societario

Vulneración de los derechos laborales.

Capítulo II

1.1.Marco teórico

1.1.1.La personalidad jurídica societaria.

Cuando las personas naturales desean asociarse para constituir una compañía, cual fuere su razón social, en ese momento también nace la denominada sociedad, y con ella la Personalidad Jurídica, conjuntamente con sus derechos y obligaciones.

Esta ficción está regulada por la ley, en este caso la Ley de Compañías, y le da facultad de tener derechos y obligaciones.

Tomando como referencia a Bernal (2013), la personalidad jurídica es un instrumento técnico cuya finalidad es permitir la actuación unitaria para poder emprender actividades de un fin económico común. Los delitos económicos surgen como consecuencia del abuso en el uso de la personería jurídica, la doctrina expresa que la pluralidad organizada no es natural, sino que debe construirse en todo un aspecto constituyendo un modo de formar la voluntad. Los sustancialistas encontraron la posibilidad de convertir una realidad socioeconómica en una realidad jurídica dando lugar a una realidad técnica como la persona jurídica.

Al darle personalidad jurídica, también genera su independencia, es decir que el patrimonio de la sociedad mercantil, no participa con el patrimonio individual de cada socio o accionista, allí nace el velo societario, ya que las obligaciones que contraen la compañía no afectan el patrimonio de sus socios o accionistas.

1.1.2. Compañías.

Una compañía o empresa, las cuales son un sinónimo, son definidas como una fusión de personas y de dinero, las cuales, al trabajar juntos producen un valor material, es decir un beneficio económico tanto para quienes aportaron con recursos como los socios y para quienes trabajan en la misma, en calidad de empleados (López, 2012). Este beneficio económico se obtiene de la generación de bienes y/o servicios que son destinados a la venta.

Por otro lado, Fernández & Campiña (2012) definen a una empresa como al conjunto de actividades que son llevadas a cabo o financiadas por un empresario, las cuales están centradas en la producción e intercambio de productos, esperando con ello obtener un beneficio económico satisfactorio. Para ello, el propietario deberá disponer de equipos, insumos y demás recursos necesarios para el funcionamiento de un negocio.

Otra definición para la compañía, hace referencia a que la misma es una unidad económica, misma que combina una serie de factores entre los que se mencionan los materiales, humanos, maquinarias y otros, mismos que serán necesarios para la generación de un producto tangible o intangible para su venta (Paredes, Flores, & Ortega, 2013).

Por su actividad mediante el uso de factores productivos, una empresa aporta no sólo al desarrollo económico de un país al consumir y producir artículos, sino también a su desarrollo social, demandando mano de obra y financiando al estado mediante tributos que son destinados a obras de interés público y servicios que proporcionan los organismos estatales.

Entre los siglos XVII y XVIII, fueron fechas de auge para el capitalismo mercantil, ya que su objetivo era el comercio como su actividad medular, es por esto que nació la empresa comercial, en esta época tuvo un avance importante para los que se dedicaban a la banca, su funcionamiento se basaba en lo principal a financiar en las épocas de guerra.

1.1.2.1. Tipos de compañías.

De acuerdo a Fernández & Campiña (2012) en su libro "Empresa y Administración" una empresa puede clasificarse según su tamaño, sector de actividad, ubicación, titularidad o forma jurídica, siendo aplicadas para segmentar de forma clara su actividad cuando se requiera.

Al hablar de la clasificación de una compañía por su tamaño, ésta puede ser:

- a. **Micro** si cuenta con menos de 25 trabajadores enrolados.

- b. **Mediana** si supera los 25 trabajadores, pero no asciende a más de 250 trabajadores.
- c. **Macro** si cuenta con un talento humano superior a los 250 individuos.

Respecto al sector de actividad de una empresa, su clasificación es:

- d. **Primaria:** Cuando se dedica a actividades relacionadas a la extracción o generación de productos del suelo, incluyendo actividades referentes a la ganadería.
- e. **Secundaria:** Cuando se dedica a la transformación de materias primas, es decir aquellas que se obtienen del sector primario.
- f. **Terciaria:** Cuando se dedica exclusivamente a las ofertas de servicios.
- g. **Cuaternaria:** Aquellas que se dedican a la construcción.

Si se considera la clasificación según la ubicación geográfica, la misma corresponderá a:

- h. **Local** cuando se dedica a una ciudad o zona específica, por ejemplo, Guayaquil.
- i. **Regional** cuando por su actividad se extiende a un área superior, es decir fuera del área, por ejemplo, Región Costa.
- j. **Nacional** cuando sus actividades las realiza a nivel nacional ofertando productos, bienes o servicios a toda la nación.
- k. **Multinacional**, cuando mantienen operaciones con personas fuera de las fronteras con distintos países alrededor del mundo.

La clasificación de una compañía por su titularidad comprende:

1. **Públicas**, cuando su capital es público y no persiguen ningún beneficio económico, sino social. En este punto ingresan las entidades estatales.
2. **Privadas**, siendo aquellas que tienen fines de lucro manteniendo un capital privado.
3. **Mixtas**, son aquellas en la cual, el capital es en parte propiedad pública y en parte propiedad privada.

Por última, según su forma jurídica una empresa puede ser:

4. **Civil**, la cual está conformado por un empresario.

5. Mercantil, involucrando las sociedades que pueden ser anónimas, limitadas, colectivas, responsabilidad limitada o comanditaria.

Para este estudio, se considerará la clasificación de las compañías según su forma jurídica teniendo en cuenta que la legislación ecuatoriana establece que las compañías mercantiles son aquellas donde dos o más individuos unen sus capitales para llevar a cabo operaciones y obtener participación de las utilidades generadas (Asamblea Nacional, 2014). A continuación, se menciona la clasificación que establece la Ley de Compañías vigente:

- a. En nombre colectivo
- b. Comandita simple o dividida en acciones
- c. Anónima
- d. Economía mixta
- e. Responsabilidad limitada

Para una definición más amplia se considerará lo que menciona el libro denominado “Economía de la Empresa” escrito por Físico (2016) y lo establecido por la legislación ecuatoriana, usando este método para los siguientes puntos referentes al tipo de compañías.

1.1.3. Compañías en nombre colectivo.

Este tipo de compañías se puede contraer entre dos o más personas, es decir una sola persona no puede constituir una compañía de este tipo (empresas unipersonales), además su razón social es algo peculiar, ya que se pueden agregar los nombres de los socios o parte de ellos y al final de estas palabras debe llevar “y compañía”.

El Juez de lo civil es el encargado de aprobar la escritura de conformación de la compañía, y además de esto, también se deberá publicar un extracto de la escritura pública en uno de los periódicos que sea de mayor circulación del domicilio de la misma.

Una de las peculiaridades de este tipo de compañías, es que el menor de edad, a pesar de tener autorización para ejercer el comercio, necesita otra autorización especial para poder ser socio del mismo caso contrario no lo podrá ser.

En lo referente a la administración, no es necesario nombrar a un administrador, pues todos los socios de esta compañía pueden ejercer ese derecho y firmar, caso contrario, sí se ha dado a algunos socios el derecho de ser administradores, sólo ellos pueden con su firma obligar a la compañía.

Según como se haya hecho el contrato de constitución de la compañía, estas decisiones que tomen los socios se las podrá realizar de manera unánime, es decir el consentimiento de todos los socios, o en su defecto que sea por mayoría.

Es derechos de los socios, participar de las utilidades que esto genere, además si es el caso fiscalizar la administración de la compañía, para su mejor control; en lo referente a las obligaciones tenemos, también pagar el aporte suscrito a la cual se obligó cumplir, y una de las más importantes, es en los casos en los cual un socio es expulsado cual fuere el caso, subsanar los daños que si los hay hubiera causado para no perjudicar a los demás socios.

1.1.4. Compañías de responsabilidad limitada.

En las Sociedades Limitadas o como también se las conoce de Responsabilidad limitada, en este tipo de compañías es por participación es decir no es igual a la de acciones en el caso de las Sociedad Anónima, en los casos de cualquier cambio de gestiones, que involucre a la sociedad como por ejemplo nombramientos, destituciones, la que estará a cargo de hacerlo será la Junta General.

Según Físico (2016) una compañía de responsabilidad limitada es aquella destinada a negocios pequeños donde no se requiere un fuerte desembolso de capital, siendo adecuada para negocios de tipo familiar. Entre las características que se consideran como parte de estas compañías están:

- a. Es que el número de socios que la constituyen pueden ser dos o más.
- b. La responsabilidad de cada socio se limita al capital que aporta, el cual deberá ser usado para responder las obligaciones contraídas por la entidad sin poner en riesgo su patrimonio personal.

Por otro lado, la legislación ecuatoriana establece que estas compañías de responsabilidad limitada solo pueden ser constituidas por tres o más personas y que responderán con el capital aportado. Para identificar a la compañía mencionada se le añadirá a la razón social la palabra "Compañía Limitada" o su abreviatura correspondiente (Asamblea Nacional, 2014). Un punto importante que se debe considerar es que a pesar de que la compañía será siempre mercantil, los socios no serán considerados comerciantes por constituirla, además no podrá funcionar si llega a superar los 15 socios por debiendo disolverse o cambiar su denominación (transformación).

En este caso la compañía podrá dedicarse a todo con excepción de banco, seguros, capitalización y ahorro. Para que una persona pueda participar como socio en este tipo de compañía es necesario que tenga la capacidad civil para contratar.

Algunos de los derechos y obligaciones que tienen los socios son:

- 1.A intervenir en asambleas, a obtener beneficios,
- 2.A que solo se limite sus responsabilidades acta el monto de sus participaciones,
- 3.Solicitar una Junta General, y entre sus obligaciones están:
 - 3.1. Cumplir los deberes que están en su contrato social, pagar a la compañía la participación suscrita, etc.

1.1.5. Compañías en comandita.

De acuerdo a Físico (2016) las sociedades comanditarias son aquellas en las que intervienen dos tipos de socios que son los comanditarios y los comanditados. Son socios colectivos aquellos que mantienen una responsabilidad ilimitada frente a las obligaciones que

pueda adquirir la empresa, debiendo incluso asumir el pago de las mismas con su patrimonio personal.

Por otro lado, los socios comanditarios son aquellos que se limitan solo al aporte de capital, no interviniendo en la gestión de la empresa. Para su constitución no se requiere de un capital mínimo y deben conformarse por dos socios como mínimo, uno de cada tipo, es decir un socio colectivo y un comanditario.

Respecto a las sociedades comanditarias por acciones, estas se diferencian de la anterior debido a que la participación de los socios comanditarios se ve reflejada en acciones y el número de socios permitidos incrementa, siendo como mínimo dos socios comanditarios y uno colectivo.

Al consultar la legislación ecuatoriana se pudo conocer que en territorio nacional las sociedades en comandita simple son aquellas donde uno o varios socios mantienen una responsabilidad limitada, denominados socios comanditados, mientras otros solo aportan con fondos, a los cuales se denominan socios comanditarios. La razón social de esta compañía será el nombre de uno o varios de quienes figuran como socios responsables agregando al final la palabra "compañía comandita" escritas en su totalidad o con su abreviatura (Asamblea Nacional, 2014).

Respecto a las compañías en comandita por acciones, son aquellas cuyo capital está dividido por acciones donde por lo menos la décima parte del capital social debe ser aportada por los socios comanditados quienes a su vez serán responsables de la administración de la entidad.

Las compañías en Comandita ya sean estas simples o por acciones han perdido competitividad al largo del tiempo, en las compañías en el Ecuador, ya que las demás en este caso las Compañías Anónimas y Compañías en Responsabilidad Limitada han captado más la atención por ser más lucrativas y menos complejas al momento de crear una.

1.1.6. Compañía anónima.

Según Físico (2016) en una sociedad anónima los socios en su totalidad mantienen una responsabilidad limitada ante las obligaciones de la empresa, mismas que deberán ser asumidas solo con su capital aportado. Entre sus características principales están las siguientes:

- l. Los socios pueden ser dos o más, aunque existen países como España donde se permite la constitución de sociedades anónimas unipersonales, es decir con un solo socio.
- m. La responsabilidad de estos socios se limita al capital que aportan, mismo que estará dividido en partes igual denominadas acciones y que pueden transferirse libremente.

Este tipo de sociedades, su base fundamental es capital ya que es una sociedad netamente comercial, en este caso este tipo de compañía las personas que intervienen en la misma son llamados accionistas a diferencia de las Sociedades en Responsabilidad Limitada que son llamamos socios.

Al momento de constituirse este tipo de compañías el capital del mismo puede ser en dinero o en bienes muebles o inmuebles, siempre y cuando esté de la mano con la razón social de la empresa.

En la legislación ecuatoriana, específicamente en la Ley de Compañías, se establece que una compañía anónima es aquella en la cual el capital está dividido en acciones negociables, el mismo que estará conformado por la aportación de accionistas quienes responderán solo con el monto aportado. La denominación utilizada para estas entidades será "Compañía anónima" o "Sociedad Anónima" debiendo estar al final de su razón social (Asamblea Nacional, 2014).

Al momento de la creación de la misma se tendrá que presentar al Superintendente de Compañías tres copias notariadas con una solicitud para la aprobación de su constitución.

No se podrá emitir ningún título, éstas no están pagadas en su totalidad, en este caso cuando las mismas ya han sido pagadas en su totalidad se las llaman liberadas, hay dos tipos de acciones, éstas son acciones ordinarias, y acciones preferidas, las últimas no podrán o no tendrán derecho a voto, pero podrán tener derechos en cuanto al pago de dividendos y en los casos en que se liquide la compañía.

1.1.7. Compañías de economía mixta.

En una de las compañías en las cuales le da la potestad de tener dos clases de inversiones de capital, estas pueden ser de capital que es propiedad del Estado y por otro lado la que es de propiedad privada.

En este tipo de empresas o compañías en su mayoría, el estado tiene una mayor participación de capital, que el privado, pueden participar en este caso cuando es de capital público, el estado, los Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) municipales, los consejos provinciales, las entidades del sector público y por ende empresas privadas.

La función principal que tiene este tipo de compañías es promover la inversión privada en las cuales las empresas privadas no pueden hacerlo con la participación pública, como es el caso la agricultura y la industria.

Una de las ventajas que puede tener participar en una compañía mixta de este tipo es las exoneraciones de impuestos que lo podrá realizar el Ministerio de Finanzas, pero con excepción de la Ley de Régimen Tributario, otra de las ventajas que contempla es la exoneración de la escritura de constitución, de transformación, modificaciones a los estatutos, están totalmente exonerados de impuestos ya sean estos municipales o especiales.

Pero también hay desventajas en la participación de ésta, ya que, el Estado en cualquier momento por razones públicas, podría expropiar el valor del capital, y pagando en su totalidad su valor, uno de los cambios más importantes de esta compañía se puede producir al

momento en que las participaciones públicas se deban transferir a las particiones privadas, en ese momento se transforma de compañía de economía mixta, a la anónima.

Las aportaciones de los socios, no solo se podrá realizar en dinero, sino también con bienes muebles e inmuebles, pero que sean útiles para la actividad de la compañía, además una de las ventajas es que el número de socios no tiene límites para poder participar de la misma.

1.1.8. Obligaciones de las compañías.

De acuerdo al Servicio de Rentas Internas (SRI, 2016) las sociedades tienen obligaciones tributarias que son:

- a. Obtener el Registro Único del Contribuyente RUC en el cual debe constar la actividad que la sociedad realizará, siendo por ello un requisito indispensable para iniciar sus operaciones. Además, toda sociedad está obligada a que si existe algún cambio en la información proporcionada en la inscripción del (RUC) se deberá realizar una actualización en un plazo no superior a los 30 días.
- b. La presentación de declaraciones es otro requisito esencial, ya sea mediante internet o en ventanillas del sistema financiero mencionando:
 1. Declaración del impuesto al valor agregado (IVA), la cual deberá realizarse mensualmente incluso en aquellos períodos donde no se hayan producido ventas o compras.
 2. Declaración del impuesto a la renta, la cual debe hacerse de forma anual considerando los valores de sus estados financieros.
 3. Pago del anticipo del impuesto a la renta, para lo cual deberá consultar lo estipulado por la Ley Orgánica del Régimen Tributario Interno.
 4. Declaración de retenciones en la fuente del impuesto a la renta.
 5. Declaración del impuesto por consumos especiales.

c. Presentación de anexos, que consiste en la información detallada que deben presentar las personas naturales o jurídicas que figuren como socios, accionistas, miembros del directorio, administradores de sociedades.

Es en las declaraciones que realizan las sociedades donde suelen presentarse una serie de inconsistencias, considerando en algunos casos transacciones que nunca fueron realizadas para justificar un ingreso o gasto, incluyendo otros métodos para la evasión de impuestos.

1.1.9. Defraudación.

Se considera como defraudación a todo acto de simulación, falsedad o engaño que induce a un error en las obligaciones tributarias o que se deje de pagar todo o una cantidad proporcional de dicho valor a cancelar, para su propio beneficio o para terceros.

De acuerdo a Gavilán, Mingot, & Riesco (2012) la defraudación tributaria es un delito que se produce cuando se oculta total o parcialmente ingresos, rentas o bienes, además de falsear pasivos de forma total o parcial para reducir el pago de un tributo según los establecen las leyes. Quienes practican el delito mencionado persiguen un único objetivo que es el reducir el pago de impuestos, especialmente el que se grava sobre las rentas e incluso por la compra - venta de bienes.

Considerando lo que plantean estos autores, todo acto que se enfoque a reducir la carga tributaria mediante el empleo de mecanismos ilegales puede definirse como defraudación al estado, mismos que dejará de percibir su principal fuente de ingresos para la inversión en sectores como la educación y salud.

Países como Argentina, Brasil, Chile, Colombia, El Salvador, Guatemala, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, Uruguay, República Dominicana y Ecuador, dentro de América Latina cuentan con una normativa contra este delito fiscal.

a. En el caso de Argentina estos delitos están tipificados en la Ley Penal Tributaria emitida en 1997.

- b. En Brasil constan estos delitos en el Código Penal
- c. En Chile los delitos están tipificados en el Código Tributario y se sancionan mediante el Código Penal
- d. En el caso de Colombia, el delito fiscal se encuentra tipificado en el código Penal pero no penaliza la evasión sino tan solo el no pago de la declaración de retención en la fuente.
- e. En el Salvador estos delitos están tipificados en el Código Penal.
- f. En México estos delitos se sancionan mediante el Código fiscal de la Federación.

Respecto al nombre del delito, en la región puede ser denominado delito contra la hacienda pública, evasión fiscal, delito tributario o defraudación, incluso se sancionan mediante diversos cuerpos normativos. A pesar de cómo se denomine, es similar la forma en la que se ejecutan ya que la globalización y la evolución socio económico de cada nación ha favorecido la comisión de estos delitos, aportando a la crisis económica e incumplimiento de las políticas del gasto público.

Luque & Hinojosa (2012) mencionan terminologías respecto a la defraudación o fraude fiscal, indicando que se hace referencia específicamente al incumplimiento con las normas tributarias, no declarando los rendimientos que obtiene o no presentando la realidad respecto a las operaciones económicas que lleva a cabo, acceder a beneficios a los que no tiene derecho o cuando no cumple con sus obligaciones tributaras. Depende el país en donde se ejecuten y la normativa que rija en el mismo, se llevarán a cabo acciones enfocadas en reparar los daños al Estado.

En el Ecuador la defraudación tributaria es un delito penado incluso con prisión, que está tipificado en el Código Orgánico Integral Penal emitido por la Asamblea Nacional (2014). En esta ley se considera defraudación tributaria a cualquier acto que implique la simulación, ocultación, omisión o engaño durante la determinación de la obligación tributaria para

perjudicar el pago total o parcial de los tributos resultantes en un periodo, ya sea a favor propio o de un tercero.

Entre los casos sancionados están, el operar en sitios clausurados, no utilizar comprobantes autorizados, incluir datos falsos o incompletos en las declaraciones, altere o destruir registros, lleve doble contabilidad, registro operaciones inexistentes, omita operaciones, altere o simule las mismas, entre otras cuya privación de libertad puede ir de uno a siete años

1.1.10. Las repercusiones de la evasión fiscal.

Ruíz (2012), la evasión o defraudación fiscal es uno de los principales problemas que posee la administración tributaria, el mismo que busca aumentar la recaudación y así favorecer el acceso a fondos para inversión estatal.

Por ello, el Estado constantemente realiza estimaciones y en base a ellas diseña estrategias para aumentar la eficiencia de sus políticas tributarias. Lo que este autor menciona es que la evasión genera problemas en el crecimiento económico y bienestar social, además de ser una clara muestra de una confianza debilitada en el Estado y que es reflejada por la sociedad.

En una encuesta realizada a contribuyentes dentro del libro citado, la misma que fue llevada a cabo en el Ecuador, se muestra que la población que más evaden impuestos es la clase alta, siendo el deseo de mayores beneficios y de una mayor riqueza lo que motiva a este grupo.

Dicho esto, se debe tener claro que los impuestos son una necesidad para la sociedad, añadiendo que existen grupos que por su condición pueden evitar de forma legítima el pago de impuestos, pero existen otros grupos que, a pesar de considerarse sujetos pasivos, utilizan métodos para evadir o reducir la obligación ante el estado.

A este grupo se suma quienes trabajan de forma informal y que no declaran ningún tipo de impuestos, afectando al fisco. Este tipo de actos representan un costo a la sociedad ya que,

según estadísticas, la evasión puede reducir en un 15% los ingresos fiscales totales. Cabe destacar que, los fondos recaudados sirven para el financiamiento de una nación y si los mismos son considerados insuficientes se crearán nuevos impuestos, se reducirá la inversión social o se solicitarán préstamos en el exterior, afectando de las tres formas a una sociedad y a su correcto desarrollo.

En base a lo analizado, ningún sistema tributario logra la perfección, pero el problema se genera cuando los contribuyentes creen que es injusto, esto motivará a que se utilicen con mayor frecuencia métodos para evadir el pago. En países con una economía al borde del colapso se puede evidenciar tres aspectos principales:

1. Un elevado gasto, el cual se generó por un elevado monto de préstamos en el pasado y que no pueden ser cubiertos en los plazos acordados.
2. Mínima capacidad de solicitar préstamos, causando porque es considerada por proveedores de financiamiento como un mercado de alto riesgo.
3. Ingresos fiscales bajos, causado ya sea por rentas bajas del sector privado o una elevada evasión fiscal. (VER ANEXO 5)

Se puede observar en la tabla anterior que la recaudación de impuestos ha presentado una disminución al año 2016, lo cual se produjo por efecto de la “Ley Orgánica de solidaridad y de corresponsabilidad ciudadana para la reconstrucción y reactivación de las zonas afectadas por el terremoto del 16 de abril del 2016” emitida por la Asamblea Nacional (2016) indica en su artículo 9 la exoneración a inversiones productivas en el sector turístico de Manabí y Esmeraldas hasta por 10 años del impuesto a la renta, añadiendo que en el artículo 10 se establece la exoneración al pago del Régimen Impositivo Simplificado Ecuatoriano (RISE) en estas zonas durante todo el año 2016 y una reducción del 50% para el año 2017.

Por otro lado, se debe añadir que durante el período analizado se han logrado recaudar 78,83 mil millones de dólares de los contribuyentes que según las estadísticas pudieron

representar 19,71 millones de dólares no declarados. El monto que se podría estar perdiendo por evasión fiscal es significativo, sin considerar el valor no pagado por los empleadores a su talento humano por concepto de utilidades.

Como ya se recalcó en párrafos anteriores, si en una economía se practica con alta frecuencia la evasión, no se garantiza su correcto desarrollo y se perjudica a todos sus habitantes quienes dejarán de observar mejoras en la infraestructura del país y en los servicios que demandan.

1.1.11. Velo Societario.

1.1.11.1. Antecedentes del velo societario.

Es velo societario puede ser definido como aquella barrera que impide que los bienes de los socios de una empresa sean perseguidos por las entidades que regulan la actividad comercial, siempre y cuando dicha entidad se haya constituido bajo dichos efectivos. Es el caso de las compañías anónimas donde los accionistas solo responden con el capital aportado, esa protección se denomina "velo societario" (Rougés, 2014).

Este velo es una garantía para el desarrollo empresarial mientras se protegen a sus participantes, eliminando toda responsabilidad de los socios sobre las obligaciones de la empresa generadas por su actividad. De acuerdo a, la personalidad jurídica de una entidad es como un ligero velo que se arroja a los asociados para unificarlo en un grupo, conformando una sola persona.

La separación de la responsabilidad de los socios sobre la empresa, salvo en algunos aspectos donde no se pueden desligar, es un privilegio y un motor para la economía de un país, al brindar seguridad a los inversores. Dichos privilegios pueden generar abusos. El velo corporativo nace de una necesidad de los empresarios quienes constituyeron personas jurídicas, teniendo en cuenta que desde el siglo XVII se constituyeron compañías coloniales

inglesas en donde existía una responsabilidad limitada por parte de quienes emprendían una búsqueda de riquezas en territorios remotos (Meza, 2016).

Es el siglo XIX, el Velo Societario empieza a ver la luz, siendo apoyada por la teoría de Hans Kelsen quien afirma que tanto las personas física como jurídicas nacen de una pura construcción normativa a través de la cual se atribuyen derechos y obligaciones, es decir consecuencias jurídicas. El dar seguridad al sector productivo ocasionó que en el derecho francés al año 1807 figuren por primera vez las sociedades anónimas, permitiendo la responsabilidad limitada de los socios.

De esta forma la autonomía patrimonial pasa a ser una de las consecuencias más importantes de la personalidad jurídica, lo cual se traduce en que, esta persona es titular de un patrimonio distinto al de las personas físicas que la conforman. Sin embargo, con el pasar de los años se permitió que este velo se pueda correr o levantar para evitar el abuso de la personería jurídica.

1.1.11.2. Levantamiento del velo societario.

Es un acto a través del cual se penetra a la sociedad mercantil para llegar a las personas que se encuentran detrás de la misma y a sus bienes, es decir que se elimina la protección que por ley impuso a una persona jurídica al momento de su constitución. Esto se realiza para condenar a quienes han utilizado indebidamente la sociedad a la que pertenecen (Ballina, 2015).

Esta doctrina aparece a inicios del siglo XX y nace bajo el principio de la equidad, ya que las personas físicas bajo el amparo de la responsabilidad limitada en una sociedad cometían actos fraudulentos. Una definición dada por Barchfield (2013) indica que la doctrina del levantamiento del velo societario o corporativo es una corriente jurisprudencial, la misma que responsabiliza directamente a las deudas de una entidad a sus socios, esto es cuando se prueba que se han producido fraudes para perjudicar a acreedores y proveedores.

Según datos presentados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2017), en la zona de planificación 8 que incluye a los cantones de Guayaquil, Durán y Samborondón, se encuentran en estado activo un total de 28.336 personas jurídicas frente a 99.555 personas naturales sumando 127.891 unidades de negocio. Se debe añadir que el último año disponible en el “Visualizador de estadísticas productivas” es el 2016, esto ya que el 2017 se encuentra aún en curso. (VER ANEXO 6)

En el último año disponible, las entidades con personería jurídica representaron el 22,2% del total de empresas en estado activo dentro de la zona analizada. Cabe mencionar que estas entidades se encuentran distribuidas según su forma institucional de la siguiente manera. (VER ANEXO 7 Y 8)

En el registro presentado no se establece el tipo de sociedad constituida pero se debe tomar en cuenta que dentro de esta clasificación se encuentran empresas cuyos socios mantienen una responsabilidad limitada ante las obligaciones de la misma y que pueden ser objeto de desvelamiento societario según lo dispuesto en el artículo 1 de la “Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales” emitida por la Asamblea Nacional (2012), mismo que se presenta a continuación:

“Las instituciones del Estado que por ley tienen jurisdicción coactiva, con el objeto de hacer efectivo el cobro de sus acreencias, podrán ejercer subsidiariamente su acción no sólo en contra del obligado principal, sino en contra de todos los obligados por Ley, incluyendo a sus herederos mayores de edad que no hubieren aceptado la herencia con beneficio de inventario. En el caso de personas jurídicas usadas para defraudar (abuso de la personalidad jurídica), se podrá llegar hasta el último nivel de propiedad, que recaerá siempre sobre personas naturales, quienes responderán con todo su patrimonio, sean o no residentes o domiciliados en el Ecuador.” (Asamblea Nacional, 2012)

Se debe añadir que, en materia laboral, el abuso de personalidad jurídica se produce cuando el patrón evade obligaciones con sus empleados, añadiendo que todo acto realizado por la empresa para reducir sus utilidades influirá en sus trabajadores, mismos que percibirán menores beneficios y es ahí donde se vulneran también sus derechos. Sin embargo, respecto a la potestad de ciertas entidades estatales, no se establecen pasos claros para que las mismas lleven a cabo cualquier procedimiento legal en contra de empresas que hayan abusado de su personalidad jurídica, haciendo que los socios que actuaron en buena o mala fe respondan con su patrimonio propio para asumir dichas obligaciones, así hayan o no participado en la toma de decisiones.

Con la finalidad de combatir la defraudación tributaria, la cual se explicó que también afecta trabajadores al reducir sus beneficios legales, el Servicio de Rentas Internas se ha encargado de realizar los debidos controles. Tomando como referencia el “Código Orgánico Integral Penal” aprobado por la Asamblea Nacional (2014) se pueden conocer los tipos de defraudación en el artículo 298 figurando entre estos el emitir comprobantes no autorizados, realizar declaraciones con información no real, presentar transacciones inexistentes, falsear registros, omitir transacciones, entre otros.

En sí, estos movimientos desembocan en una evasión fiscal, la cual según Conteras (2016) que conlleva a la reducción de una carga tributaria mediante el uso de mecanismos legalmente incorrectos donde uno de ellos consiste en incrementar las salidas de efectivo para reducir utilidades o la ocultación de ingresos. A continuación, se muestra cómo se ha venido comportando la recaudación de impuestos en el país por parte del Servicio de Rentas Internas:

Es claro que se requieren de mecanismos que permitan evitar o subsanar los daños ocasionados por empresas utilizadas como medios para defraudar, pero se requieren de procedimientos claros, conocer su funcionamiento y determinar si los mismos han sido

aplicados y cómo se ha procedido. Es de conocimiento que los socios de una empresa poseen determinada participación dentro de una compañía y que en base a dicha participación son escuchados para la toma de decisiones (Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, 2014), sin embargo en el levantamiento del velo societario no se considera su participación en la sociedad, ni se hace diferenciación entre aquellos que actuaron de buena o mala fe, lo cual se constituye en un riesgo para su patrimonio propio en caso que la entidad a la que representan sea utilizada para defraudar.

Por ello es necesario llevar a cabo este estudio para conocer de forma clara cuál es el procedimiento para el levantamiento del velo societario y si el mismo se realiza tomando en consideración las disposiciones legales o el fin con el que fue impuesto, mencionando que la legislación no indica las acciones claras a realizarse.

1.1.11.3. Responsabilidad legal.

De acuerdo a O'Callaghan & González (2015) cuando se lleva a cabo el levantamiento del velo societario, se pone en descubierto a quienes figuran como socios de la compañía para que asuman la responsabilidad de los actos cometidos bajo la personería jurídica y que fueron causales de la inoponibilidad de la personería jurídica, es decir el rasgado o levantamiento del velo.

Sin embargo, es necesario que las entidades capaces de aplicar este procedimiento utilicen este mecanismo cuidadosamente y solo en aquellos casos donde no exista alguna otra opción, esto ya que la personalidad jurídica ha permitido grandes avances en la economía de las naciones, misma que al verse amenazada puede impactar negativamente en la confianza de los inversionistas y en la formación de nuevas entidades.

Cabe destacar que las personas naturales detrás de la personería jurídica se ven protegidas, ya que, su patrimonio propio es separado de aquel que la entidad posee, sin embargo, al cometer abusos, fraudes y demás actos ilícitos valiéndose de dicha protección, se ordena el

levantamiento del velo societario como una vía para responsabilizar a los socios y que respondan ante las anomalías.

1.1.11.4.El desvelamiento societario y la legislación ecuatoriana.

En Ecuador, el develamiento societario se encuentra dentro de la Ley de Compañías y dentro de la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales. La primera fue emitida en el año 1999 por el Congreso Nacional y fue reformada por la Asamblea Nacional (2014).

En el artículo 17 se plantea que, en caso de fraudes, vías de hecho o abusos cometidos a nombre de compañías, personas jurídicas y naturales, siendo responsables directa o indirectamente quienes ejecuten u ordenen, quienes se aprovecharon del ilícito y quienes figuran como tenedores de bienes, podrá declararse la inoponibilidad de la personería jurídica, esto mediante un proceso judicial, mencionándose el mismo en el Código de Procedimiento Civil.

Así mismo en la disposición general tercera se establece que la personería jurídica permite que una compañía se constituya en un sujeto distinto a sus socios, no siendo válida esta distinción si se utilizó la entidad para violar la ley, buena fe, orden público, encubrir delitos o evadir la ley y cualquier otro acto amoral que perjudiquen a terceros. De probarse aquello se declarará la inoponibilidad de la personalidad jurídica hasta que las cosas vuelvan a su estado antes de las irregularidades y que los responsables hayan respondido ante la autoridad.

Otra ley que menciona el desvelamiento societario es la “Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales”, misma que fue emitida por la Asamblea Nacional (2012) y cuyo artículo 1 indica que las entidades estatales con jurisdicción coactiva podrán hacer efectivo el cobro de sus acreencias a personas jurídicas usadas para defraudar, en donde se podrá llegar al último nivel de propiedad y que recaerá incluso sobre personas naturales, mismas que responderán con su patrimonio. Mediante esta ley no se dice explícitamente que se aplicará el

desvelamiento societario, sin embargo, el poder llegar al último nivel de propiedad sobre personas naturales es una de las características principales de la doctrina estudiada.

En el artículo 155 de la Ley Orgánica para el Fortalecimiento y Optimización del Sector Societario y Bursátil emitido por la Asamblea Nacional (2014) se reforma el código de Procedimiento Civil y se establece el proceso para el desvelamiento societario, mismo que se explica a continuación:

1. Se podrá realizar una demanda para desvelamiento societario o inoponibilidad de la persona jurídica sobre una o varias compañías y sus responsables. Esta demanda deberá presentarse en el domicilio de la entidad.

2. La demanda realizada puede incluso solicitar la prohibición de gravar o enajenar derechos y bienes de la compañía, incluyendo participaciones y acciones, suspensión de procesos de liquidación e incluso anular inscripciones en el Registro Mercantil.

3. El juez a cargo del proceso debe notificar a la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros para el registro de las medidas cautelares que se han dispuesto en la demanda.

4. Las autoridades a cargo podrán ordenar a la Superintendencia de Compañías que revise si se ha cumplido con las medidas cautelares, así no estén bajo su control y a su vez para demostrar si se ha cometido o no el ilícito por el que se ordena el desvelamiento societario.

5. De no probarse, el acusado podrá solicitar una indemnización por daños. De probarse el desvelamiento no se indica las acciones a realizar, sin embargo, se establece que prescribirá luego de seis años desde que se comete el hecho.

1.1.12. Ley Orgánica para la defensa de los derechos laborales.

El conflicto que se ve a diario se produce por las exigencias del capitalismo, siendo la extremada explotación y arrebato de los derechos que sufren la clase trabajadores, lo cual como consecuencia dificulta el desenvolvimiento positivo del empleado y por ende baja la producción de la compañía. Para ello con el pasar de los años se vio la necesidad de emitir la

Ley Orgánica para la Protección o Defensa de los Derechos Laborales, pero a su vez también se mantienen obligaciones descritas en la Constitución vigente emitida por la Asamblea Nacional República (2008):

Conforme al art. 33 de la Constitución de la república, el trabajo es un deber y derecho social, económico. Ya que con el trabajo de la sociedad se crea una base económica en el país. Así mismo, según el art. 34 de la Constitución de la República, se incluye el derecho a la seguridad social como irrenunciable para todas las personas y un deber para el Estado.

Se debe destacar que la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales fue emitida por la Asamblea Nacional (2012) y se encuentra aún en estado vigente.

1.1.12.1. Las instituciones del Estado que tienen jurisdicción coactiva.

El Servicio de Rentas Internas (2017) define a las coactivas como un proceso de cobro forzoso efectuado por la administración tributaria, en este caso el mismo SRI, a un contribuyente por no cancelar los valores pendientes de pago, esto a través de un juicio que podría incluso permitir el embargo de bienes a quien figura como deudor o a sus representantes.

De acuerdo a la Ley de Procedimiento Civil emitida por el Congreso Nacional y modificada por la Asamblea Nacional (2014) las entidades que poseen jurisdicción coactiva dentro del territorio ecuatoriano son el Banco Central del Ecuador, Bancos del Sistema de Crédito de Fomento, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Superintendencia de Compañías, Servicio de Rentas Internas y demás contempladas en la ley. Cabe recalcar que la dicha ley está derogada por el actual Código Orgánico General de Procesos, pero en su disposición transitoria segunda indica que los procedimientos coactivos se seguirán sustanciando por dicha ley ya derogada.

1.1.12.2. Embargo de bienes.

En el caso que el deudor no realice el pago de la multa, deuda o intereses a la administración tributaria; el cobro se puede hacer efectivo mediante títulos que pueden cobrarse por medio de la jurisdicción coactiva. Al no seguir los regímenes dispuesto por la ley, los socios y administradores de la compañía pierden los derechos legítimos en cuanto a sus bienes adquiridos y pasan a ser propiedad del estado para saldar la cuenta con el país (Cubillos, 2016). Para describir el procedimiento del embargo es necesario incluir el de coactiva.

El procedimiento para lleva a cabo una acción de coactiva según el Código Tributario emitido por el Congreso Nacional y modificado por la Asamblea Nacional (2014) inicia con una deuda catalogada como líquida y vencida, indicándose que el deudor una vez notificado del proceso tendrá ocho días para realizar el pago o reclamaciones del caso.

- La acción coactiva será ejercida por los funcionarios recaudadores de la administración tributaria o designar cobradores especiales a los que facultará para este procedimiento.
- Si en 8 días no realiza el pago se dictará el auto pago, es decir que el deudor o garantes deberán pagar la deuda o entregar bienes en tres días para saldar la deuda, lo cual de no hacerse se procederá al embargo de bienes que equivalgan al total adeudado.
- En caso de que el procedimiento coactivo se inicie por varias obligaciones ante un deudor se podrá presentar una acumulación de procesos, los cuales deberán ser cumplidos en su totalidad.
- Para notificar el auto pago se enviarán tres boletas, una cada día en el domicilio del deudor.
- Solicitado el auto pago, el ejecutor puede ordenar también la prohibición de ausentarse al deudor, retención o secuestro de bienes e incluso prohibición para su enajenación.

- De no pagarse la deuda ni entregarse bienes para cubrir la deuda luego del plazo para el auto pago o si los bienes del deudor estuvieran fuera del país, se podrá ordenar el embargo de bienes ya sea obras de arte, joyas, bienes raíces, derechos de autor, dinero y demás, añadiendo que en caso de bienes inmuebles se requerirá los certificados de avalúo catastral y el registro de propiedad
- No se podrán embargar bienes muebles indispensables para el deudor y familiares, al igual de aquellos indispensables para ejercer la profesión del procesado.
- En caso de empresas, el embargo se realizará mediante un alguacil o depositario designado, en algunos casos incluso figurará un interventor. Una vez cancelada la deuda se pagará los honorarios de los individuos mencionados, los cuales serán asumidos por la empresa intervenida.

Este proceso es el llevado cabo por el Servicio de Rentas Internas (2017), entidad que una vez realizado el embargo ejecutará un remate o subasta en donde se ofrecerán dichos bienes al público para cubrir la deuda. Para la validez del proceso, este será comunicado en distintos medios de comunicación tanto el día, hora y lugar de ejecución para el acceso al público. En este proceso se tendrán las siguientes consideraciones:

- Para determinar el valor de productos en subastas se considerará:
 - Si es la primera subasta, el valor que se solicitará del bien será las dos terceras partes de su avalúo.
 - Si es la segunda subasta, el valor que se pedirá del bien será la mitad de su avalúo.
- En el caso de los remates, el interesado deberá presentar su oferta, misma que no podrá ser inferior al 10% del valor del bien. El valor del bien se calculará de igual forma como en las subastas, en el primer remate será por las dos terceras partes del avalúo y en el segundo remate será la mitad del avalúo.

1.1.12.3.Fijación del horario y duración laboral de las madres lactantes.

Por maternidad, las madres podrán gozar de dieciséis semanas de suspensión, lo cual se puede ampliar dos semanas más por parto múltiple (gemelos, trillizos, etc.). Las futuras madres al momento de incorporarse de nuevo a la empresa, constarán con un horario de 6 horas diarias por el motivo de la lactancia a su bebé.

Tomando como referencia un comunicado del Ministerio del Trabajo (2014) las madres y padres tendrán derecho a una licencia. En el caso de las madres, podrán acceder a una licencia con remuneración por un periodo de 12 meses por el nacimiento de su bebé y en caso de varios nacimientos, el mismo se extiende por 10 días más. Esta ausencia laboral será justificada por un certificado emitido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS y en el que constará la fecha del posible parto (en caso de solicitarse antes del hecho) o la fecha en la que se produjo el mismo (si se solicita posteriormente).

En el caso de los padres, solo se le otorgará una licencia de diez días una vez nacido el bebé y en caso de un nacimiento múltiple o por cesárea se le otorgarán 5 días más. El Código de Trabajo emitido por el Congreso Nacional y modificado por la Asamblea Nacional (2012) establece en su artículo 155 respecto a la lactancia que por doce meses luego de producido el parto la jornada de la madre será de seis horas y en caso de que la empresa no cumpla con este horario, será sancionada.

1.1.12.4.Trabajadores domésticos.

Los trabajadores domésticos tienen derecho a trabajar en un entorno seguro. Es deber de los empleadores brindar los beneficios de ley y un ambiente libre de peligro. Existen normas las cuales se encargan de describir los métodos que deben utilizar los empleadores contra los riesgos de trabajo que puedan existir en su empresa. Estas reglas también limitan la cantidad de sustancias químicas que son malas para la salud del ser humano, ruidos peligrosos y prácticas de trabajo sin los implementos de seguridad necesarios (Rodríguez, 2014).

Considerando lo dispuesto en el Código del Trabajo emitido por el Congreso Nacional y modificado por la Asamblea Nacional (2012) se garantizan los mismos beneficios a los trabajadores domésticos que cualquier otro trabajador, siendo su jornada de cinco días durante 40 horas. De esta forma deberá estar afiliada al seguro social, recibir una remuneración no inferior al salario básico, acceder al pago de décimo tercer y cuarto sueldo, horas extras, gozar de vacaciones, licencias de maternidad, entre otros beneficios.

1.1.12.4.1. Constitución del abuso del derecho.

Se lo define como abuso de derecho a la situación en la cual el titular actúa de tal modo que su conducta concuerda con las normas legales de su país, pero resulta lo contrario a la moral o las buenas costumbres que han sido fomentadas desde su hogar. Es la persona la cual actúa con culpa, para así causar daños a terceros o al mismo.

Como por ejemplo en la obra de Ernesto Rengifo García, del abuso del derecho al abuso de la posición dominante, hace énfasis en que los criterios para crear el acto abusivo deben poseer principios o valores apelados a la constitución. Se ocasiona también cuando se está violentando una norma jurídica, porque si se afecta la norma, estaría frente un conflicto de derechos. Se sostiene que el abuso de derecho forma un límite a los derechos subjetivos en tan estos no puedan ser absolutos en su totalidad (Largo, 2012)

1.2.Marco conceptual

1.2.1.Patrón.

Existen muchas maneras de mencionar a las personas con la cual un trabajador está subordinado, como, por ejemplo: jefe, empleador y patrón. Por lo general, el patrono hace uso de sus atributos tanto intelectuales o físico para llevar el control de una empresa y la organización de sus empleados. Este como tal está obligado a retribuir un sueldo establecido en la ley a sus trabajadores por los servicios prestados a la empresa (Martínez, 2017).

También se puede definir al patrón como una persona física o moral que hace uso de los servicios de uno o varios trabajadores para el desarrollo de su actividad comercial. El patrón o patrono aparte de ser la imagen principal de una empresa es la persona que se encarga de seleccionar y dar la orden de aprobación para contratar a los obreros o empleados (Torres, 2014).

1.2.2.Trabajador.

El trabajador es una persona física que presta sus servicios a personas jurídicas o naturales a cambio de una remuneración. Es importante que antes de firmar un contrato laboral el trabajador lo lea reiteradamente asegurándose que los beneficios establecidos por la ley se estipulen en el contrato (Gonzales, Paraeja, & Terol, 2013).

Tomando como referencia al Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España (2013) se denomina trabajador o trabajadora a la persona que presta sus servicios a cambio de un salario de acuerdo a la ley y a los cargos que vaya a desempeñar. Es importante que una persona cumpla la mayoría de edad (18 años) para poder empezar a trabajar y en caso de que el empleador contrate a un joven menor de edad se lo podría catalogar como una violación.

1.2.3. Relación de trabajo.

La relación de trabajo puede catalogarse bajo una figura jurídica ya que en todo momento se generará un acuerdo de voluntades, siendo el trabajador quien acepta desempeñar una función y el empleador la aceptación de pago por los servicios recibidos. Se la puede definir como la forma en la cual se adoptan las decisiones para distribuir los frutos de producción entre los productores y aquellos que proporcionan los medios (Grueso, 2016).

Las relaciones de trabajo son aquellas que se establecen entre el trabajo y los procesos para desarrollar la actividad empresarial. El empleador y el trabajador cumplen un rol importante para que se desarrolle una buena o mala relación laboral. En las empresas u organizaciones modernas la relación de trabajo comienza y se regula por un contrato de trabajo en el que ambas partes están de acuerdo a las cláusulas (Lacalle, Las relaciones laborales en la empresa, 2012).

1.2.4. El derecho.

Respecto al derecho, no existe una definición absoluta, sin embargo, se ha manifestado como un conjunto de normas cuya finalidad es regular la vida del ser humano en sociedad. El término proviene del latín “directum” que hace referencia a lo que está acorde a la ley o recto. El derecho nace como una necesidad de solucionar conflictos que surjan durante la convivencia del hombre en sociedad (Navarrete & Argueda, 2015).

1.2.5. Derecho laboral.

Es un derecho para todas las personas al momento de ser subordinado a un empleador, desde ese instante se regula el derecho a los trabajadores entre los cuales figura el estar dentro de un ambiente sin hostilidad y con tranquilidad para ejecutar sus tareas. Este derecho es creado con la única finalidad de conseguir un equilibrio entre la producción, capital y el trabajo (Galván & Polo, 2013).

El derecho de trabajo o laboral se basa en el conjunto de normas o leyes jurídicas que se encargan de regular el trabajo asalariado y el trato correcto hacia el trabajador. El derecho laboral pretende ser un ente de equilibrio para una empresa y persigue como finalidad que el ambiente donde se desempeña el trabajador sea estable para un buen vivir (Lacalle, 2012).

1.2.6. Accionista.

Es una persona natural que decide invertir su dinero en una empresa constituida o no, con la única finalidad de poder generar una utilidad o ganancia a lo largo de los años y que ese dinero invertido pueda multiplicarse. Por lo general un accionista es una persona que posee una o varias acciones de una empresa (Tapia, 2015).

De una forma más específica, el accionista es un titular de las acciones de una empresa que puede ser otorgado como socio o propietario. Las decisiones que se puedan tomar en una empresa no tan solo dependen de la administración sino también de los titulares de las acciones más importantes de la empresa. Ser un accionista representa poseer derechos relativos de la empresa ya sea económicos o de gestión (Baruch, 2013).

1.2.7. Contrato de compañía.

Es aquel mediante el cual dos o más personas acceden a unir sus capitales financieros o las industrias con el único fin de generar operaciones mercantiles en las cuales también se hagan participes de sus utilidades. Existen cinco compañías de comercio que son: Compañía de nombre colectivo, compañía en comandita simple y dividida por acciones, compañía de responsabilidad limitada, compañía anónima y la compañía de economía mixta (Jiménez, 2016).

También puede ser definido como contrato de sociedad, siendo una modalidad que consiste en organizar una sociedad mediante la unión de los socios fundadores. Es pluriteral y de carácter organizativo que se crea para cada situación jurídica que pueda presentarse (International Monetary Fund, 2012).

1.2.8. Garantía.

Una garantía es un medio jurídico-institucional que la propia ley señala para hacer posible la vigencia de los derechos y libertades reconocidos y otorgados ante la sociedad (Ministerio de Educación Cultura y Deporte Español, 2013).

En una definición más amplia, la OECD; United Nations Economic Commission for Latin America and the Caribbean (2012) establece que garantía es la protección que se le puede brindar a una acción que necesita una supervisión para que un cliente o comprador se sienta a gusto con la empresa. Por lo general cuando un cliente solicita una reparación de un equipo, el técnico garantiza su trabajo, así mismo sucede cuando una empresa le ofrece al cliente la garantía de un bien.

Esta última definición está más apegada al tema comercial, sin embargo, se puede establecer como garantía a todo medio que asegura el cumplimiento de una obligación para ambas partes, es decir un respaldo.

1.2.9. Acreedores.

Es la persona natural o jurídica que tiene la capacidad legal para exigir que se cumpla con el pago de una obligación contraída con otra persona. Es decir, posee el poder para reclamar un derecho o pago (Salvador, 2017).

Dicho esto, un acreedor puede ser una persona física o moral a la cual se le debe una deuda ya sea por un bien o servicios adquirido en el pasado. Si es en un marco contable, se puede definir que acreedor o saldo acreedor a aquel que se encuentra ubicado en el haber lo cual representa un monto positivo (Morales & Álvarez, 2014).

1.2.10. Reforma.

La reforma es un medio legal utilizado para mejorar o cambiar una ley o disposición, subsanando errores o asegurando su aplicación óptima, permitiendo que no existan vacíos legales que se han presentado a lo largo de su existencia. También se lo puede definir como

un cambio, modificación, enmienda o supresión de un cuerpo administrativo (Thibault, 2012).

Sarmiento, Piza, & Insignares (2012) se determinan reforma al efecto y acción de poder cambiar o reformar algo. La reforma por lo general suele ser la iniciativa de nuevos planes o proyectos cuya finalidad es poder implantar una innovación o lograr una mejora. En sí, en un aspecto legal, para poder ejercer la reforma de una legislación se requiere un consenso social amplio y un mutuo acuerdo entre los sectores políticos.

1.2.11. Disolución.

Es un acto jurídico que suprime el contrato social que une a los socios, también se lo puede definir como un proceso legal cuyo fin es llegar hasta la liquidación de la compañía (Campaña & Fernández, 2012).

La disolución de la sociedad o empresa se da antes de la liquidación de sus bienes, se define como un estado previo al fin de la sociedad. La sociedad no pierde su personalidad jurídica, sino tan sólo su capacidad legal para el cumplimiento de su objetivo empresarial (Ayensa, 2012).

1.2.12. Liquidación.

La liquidación es fundamental en una empresa que está poniendo fin a su actividad comercial, ya que, con esto se puede reclamarse algún derecho u obligación por parte de la empresa o sus acreedores y así evitar inconvenientes legales (Escribano, 2012).

La liquidación consiste en detallar, ordenar y saldar cuentas una vez determinado su importe. Esta operación es indispensable para la efectividad de pagos de deudas, sucesiones y término de empresas. Suele determinarse también como liquidación cuando una empresa desea eliminar productos de su stock creando ofertas para atraer a un mayor número de clientes (Tamayo & López, 2012).

1.2.13. Coactiva.

Son procedimientos en el cual las instituciones que tienen la facultad de brindar créditos o exigir el pago de obligaciones adquiridas por una empresa utilizan mecanismos legales para hacer efectivo el cobro de una deuda que no ha sido subsanada (Bardales, 2012).

Coactivo se lo emplea para calificar a actos impulsivos, privación de libertad o poder para ejecutar dichos cobros. En el ámbito de la justicia se lo define como un delito que implica la privación de la libertad de un individuo. En el ámbito contable, se lo define como la potestad que poseen ciertos organismos para que puedan hacer efectivo el cobro de una obligación (Santa & De Gregorio, 2013).

1.2.14. Impuesto.

Desde su creación, una empresa ya comienza a tener una serie de obligaciones fiscales. En el país tanto las personas naturales como jurídicas tienen la obligación de pagar el impuesto a la renta por los bienes o beneficios que hayan obtenido del Estado. Gracias a los impuestos que pagan los ciudadanos el Estado tiene ingresos para poder financiar las infraestructuras, prestaciones de servicios o creación de nuevas empresas (Campaña & Fernández, 2012). Existen varios tipos de impuestos y todos son obligatorios de pago:

- El IVA (Impuesto al Valor Agregado) es una de las principales obligaciones principales ya que el Estado cada vez obtiene una elevada recaudación por lo que cada persona consume.
- Impuesto sobre la renta de las personas físicas
- Impuesto de sucesiones y donaciones
- Impuesto actividades económicas
- Impuesto sobre bienes inmuebles
- Impuesto sobre transmisiones patrimoniales y actividades jurídicas documentadas.
- Impuesto sobre sociedades.

1.2.14.1. Sujeto activo.

El sujeto activo es la persona en la cual una entidad jurídica le atribuye el poder legal de exigir el pago de una cierta obligación con la empresa. Por lo general el sujeto activo de forma tributaria en un país vendría a ser el Estado, el cual establece el impuesto que recae sobre una persona. Las obligaciones que posee el sujeto pasivo son las recaudaciones financieras o percibir el producto de las contribuciones.

Cabe recalcar que el sujeto activo tiene instituciones que cooperan en la recaudación de impuestos como son el IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social), SRI (Servicios de Rentas Internas), entre otros. Por lo general, el sujeto activo no solo se encarga de la recaudación financiera sino también de fiscalizar y supervisar a los sujetos pasivos (Bahillo & Pérez, 2014).

1.2.14.2. Sujeto pasivo.

Álvarez (2015) el sujeto pasivo se trata de una persona física o jurídica que está obligada al cumplimiento de pago de las obligaciones tributarias. Si en uno de los casos el sujeto pasivo no cumple, ya sea por el pago menor de la suma estimada, mora o simplemente ya no quiere proceder a realizar el pago, el sujeto activo se encarga de exigir el debido pago por medio de la ley.

Se debe tener en cuenta que el sujeto pasivo es el contribuyente, la persona en la cual recae la presión del Estado de cubrir con parte del patrimonio sus obligaciones. Algunas de estas obligaciones de pago pueden ser por:

- Entregas de bienes o prestación de servicios
- Empresas que adquieren bienes internacionales
- Importaciones

1.2.15. Servicio de Rentas Internas.

El Servicios de Rentas Internas (SRI) es un organismo autónomo del estado ecuatoriano que se creó en el año 1997 basándose en los principios de la equidad y justicia para el pueblo (Servicios de Rentas Internas , 2015).La gestión está sujeta a las disposiciones de esta ley de acuerdo al Código Tributario, a la Ley de Régimen Tributario Interno y a las demás leyes que fueron dispuestas. Uno de los objetivos que tiene los Servicios De Rentas Internas es el imponer las sanciones por mora conforme a la ley, lo cual implica iniciar procesos de coactiva.

1.2.16. Ministerio del Trabajo.

En Ecuador, el Ministerio del Trabajo es una entidad cuyo fin es el logro de la justicia social en el sistema de trabajo, garantizando un desarrollo digno con igualdad de oportunidades. Este ministerio es el rector de las políticas tanto de empleo, trabajo y talento humano, garantizando que se cumplan las obligaciones laborales, fomentando el trabajo digno dentro de los márgenes de la normativa laboral (Ministerio del Trabajo, 2015).

1.2.17. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social conocido por sus siglas IESS es la entidad encargada a nivel nacional de la aplicación del Sistema del Seguro General Obligatorio. En el año 1970 se crea mediante decreto supremo, siendo una entidad autónoma, que funciona con recursos propios y cuenta con personería jurídica. Su objetivo es ser una institución aseguradora moderna con una capacidad instalada que garantice eficiencia al momento de brindar los servicios solicitados por el público afiliado. En la resolución 516, se determinan cuáles son los responsables de dicha recaudación, para que se dé un buen funcionamiento de la misma (IESS, 2017).

En concordancia con el Artículo 136 de la Constitución de la República del Ecuador, enviar esta propuesta al presidente de la Asamblea Nacional del Ecuador para que pueda ser estudiado y se lleve a cabo la reforma propuesta.

1.2.18. Garantía social.

Uno de los principios fundamentales es el derecho a trabajo, a tener un salario digno, a que no se vulnere ese derecho tan frágil, es por esto que con la reforma propuesta se podrá cumplir, ya que si alguna compañía por medio de defraudación de cualquier tipo, pretenda desconocer ese derecho a los trabajadores, pueda ser subsanado para que las personas puedan tener una vida digna.

El trabajo es un derecho para cada ciudadano y a su vez es un deber para el estado, cabe recalcar que es la fuente económica de cada familia y la realización personal de cada trabajador. El estado deberá garantizar el cuidado de los trabajadores, brindarle una vida decorosa y regular la remuneración salarial de acuerdo a la ley.

1.2.19. Encuesta.

Son instrumentos o métodos de recolección de datos en una investigación y que consisten en realizar una serie de preguntas o dudas a un grupo determinado de personas y que por lo general se encuentran en contacto con el objeto de estudio o se consideran claves por sus características (Diaz, 2012).

Es un método de recopilación de información mediante un cuestionario, dicha información es sustraída mediante preguntas cautelosas a la sociedad con el fin de generar una solución a la problemática (Aguayo, 2014).

1.2.20. Entrevista.

La entrevista es una técnica o instrumento de investigación que se produce como una conversación profesional o semi - profesional y en donde intervienen una o varias personas.

Comprende una interacción directa entre dos o más sujetos con el fin de saciar las dudas sobre un tema (Ruíz J. , 2012).

Es un intercambio de ideas entre dos o más personas cuya finalidad es obtener información sobre un tema o un hecho ocurrido. Por medio de la entrevista se pueden observar gestos, características, opiniones, puntos de vistas o experiencias que permitan conocer más sobre la personalidad del entrevistado o un suceso en específico (Grados & Sánchez, 2017).

1.3.Marco legal

1.3.1. Constitución del Ecuador.

La Constitución de la República del Ecuador fue emitida por la Asamblea Nacional (2008). En este estudio se toman como referencian los siguientes artículos:

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”

Es decir que el trabajo como tal debe ser garantizado por el Estado, siendo quien deberá garantizar que el ejercicio de una labor se realice con dignidad, con una remuneración justa y libremente escogida. Como remuneración justa se suma no solo el sueldo sino también los beneficios que por ley deben otorgarse al trabajador. El siguiente artículo hace referencia a otro derecho del trabajador:

“Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo”.

La seguridad social es un derecho que debe tener todo trabajador, debiendo ser garantizado y protegido por el Estado. Cabe destacar que la entidad encargada de la seguridad

social en el Ecuador es el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, mismo que se rige por nueve principios, añadiendo que de no respetarse este derecho se pueden establecer sanciones. Al estar estos derechos reflejados en la Constitución deben ser respetados, esto tomando como base el siguiente artículo:

“Art. 82.- El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes”.

Analizando este artículo se puede indicar para garantizar el derecho a la seguridad jurídica se debe tener respecto a la Constitución, además de normas que debe ser claras y se aplicadas por autoridades competentes, es decir preparadas. Cabe destacar que si las leyes no son claras no se puede garantizar que las autoridades puedan desempeñar sus funciones de forma eficiente.

1.3.2. Código Orgánico General de Procesos.

Fue emitido por la Asamblea Nacional (2015) mismo que regula la actividad procesal dentro del país en todas las materias, excepto la penal, electoral y constitucional. Dentro de este código se establece lo siguiente:

“DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. - Los procedimientos coactivos y de expropiación seguirán sustanciándose de acuerdo con lo previsto en el Código de Procedimiento Civil y el Código Orgánico Tributario, según el caso, sin perjuicio del acatamiento de las normas del debido proceso previstas en la Constitución de la República”.

Es decir, a pesar de existir un nuevo Código, a nivel nacional se mantiene la vigencia del Código de Procedimiento Civil y el Código Orgánico Tributario para la aplicación de procedimientos coactivos, mismos que han sido considerados en el presente estudio.

1.3.3. Código de Procedimiento Civil.

Fue emitido por el Congreso Nacional en el año 2005 y modificado por la Asamblea Nacional (2014). Este código incluye el procedimiento que deben llevar a cabo las entidades estatales con jurisdicción coactiva, mencionándose a continuación los artículos relacionados:

“Art. 941.- El procedimiento coactivo tiene por objeto hacer efectivo el pago de lo que, por cualquier concepto, se deba al Estado y a sus instituciones que por ley tienen este procedimiento; al Banco Central del Ecuador y a los bancos del Sistema de Crédito de Fomento, por sus créditos; al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y las demás que contemple la ley”

Es decir que solo podrán llevar a cabo procesos coactivos las entidades estatales con la debida jurisdicción, esto para el cobro de obligaciones. De esta forma, las entidades privadas no pueden llevar a cabo este procedimiento.

“Art. 945.- El procedimiento coactivo se ejercerá aparejando el respectivo título de crédito, que consistirá en títulos ejecutivos; catastros y cartas de pago legalmente emitidos; asientos de libros de contabilidad; y, en general, en cualquier instrumento público que pruebe la existencia de la obligación. Art. 946.- El empleado recaudador no podrá iniciar el procedimiento coactivo sino fundado en la orden de cobro, general o especial, legalmente transmitida por la autoridad correspondiente. Esta orden de cobro lleva implícita para el empleado recaudador, la facultad de proceder al ejercicio de la coactiva. Art. 950.- El informe se enviará a la autoridad superior encargada de dar las órdenes de cobro al empleado recaudador.”

La entidad estatal para dar inicio al proceso de coactiva deberá presentar los documentos de soporte a la obligación existente. Cabe destacar que sin este soporte no podrá obtener la orden de cobro respaldada por la autoridad correspondiente, misma que deberá ser entregada al empleado recaudador para iniciar el proceso.

“Art. 951.- Fundado en la orden de cobro, y siempre que la deuda sea líquida, determinada y de plazo vencido, el recaudador ordenará que el deudor o fiador pague la deuda o dimita bienes dentro de tres días contados desde que se le hizo saber esta resolución; apercibiéndole que, de no hacerlo, se embargarán bienes equivalentes a la deuda, intereses y costas. Para el embargo se preferirán bienes muebles a inmuebles. Art. 952.- La citación del auto de pago y del que ordene el nombramiento de peritos para la liquidación, se harán en la forma que se indica en el trámite del juicio ejecutivo. Art. 955.- El procedimiento para el embargo, avalúo y remate de bienes, será el establecido para el juicio ejecutivo.”

Una vez es aprobada la orden de cobro, añadiendo que la deuda a cobrar debe ser líquida, vencida y determinada, el recaudador pedirá al deudor el cumplimiento de la obligación existente, pagando la deuda o entregando bienes en un plazo de tres días de emitida la notificación. Este proceso se denomina “auto-pago” y en caso de no recibir respuesta en el plazo se procederá al embargo.

“Art. 957.- Toda deuda a las instituciones indicadas en esta Sección, es solidaria entre los herederos de la persona deudora, pudiendo el empleado intentar la acción por todo el crédito contra uno o más de dichos herederos, quedando a salvo el derecho del o de los coactivados para reintegrarse de las cuotas pagadas por los demás, en la misma vía coactiva y con igual solidaridad. Art. 965.- Las costas de la recaudación, incluyendo pago de peritos, honorarios, certificados y otros, serán de cuenta del coactivado.”

Se añade el artículo 957, mismo que indica que la obligación no solo es del deudor, sino que puede traspasarse a sus herederos, quienes deberán responder durante el procedimiento coactivo. Una vez terminado dicho procedimiento, quien deberá responder por los gastos incurridos para el cobro es el demandado y no quien inicia el proceso.

1.3.4. Código de Trabajo.

El Código de Trabajo fue emitido por el Congreso Nacional y modificado por la Asamblea Nacional (2012), en el cual se mencionan una serie de artículos relacionados a la fuerza laboral. En su artículo 42, numeral 32 indica lo siguiente respecto a las obligaciones de los empleadores:

32. Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Los inspectores del trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación; se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento. Las empresas empleadoras que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un salario mínimo vital, cada vez, concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva.

Se indica que toda empresa está obligada a poner a disposición de sus trabajadores las planillas en donde se muestren los aportes debidamente sellados, permitiéndole incluso la denuncia del incumplimiento a los inspectores del IESS, mismos que podrán establecer sanciones que de no ser pagadas en un plazo de 10 días podrán generar un procedimiento coactivo para el cobro tal cual indica en su resolución 516 del 30 de marzo de 2016. Es decir que el IESS posee jurisdicción coactiva por ley. Cabe destacar que el Ministerio de Trabajo

también posee esta jurisdicción, rigiéndose por lo dispuesto en el Código de Procedimiento Civil:

Art. 630.- Procedimiento coactivo. - Para la recaudación de las multas se empleará el procedimiento coactivo, siguiéndose lo dispuesto al respecto por las normas legales pertinentes. Para el efecto, se concede al Ministerio de Trabajo y Empleo la jurisdicción coactiva, que la ejercerá conforme a las normas del Código de Procedimiento Civil.

1.3.5. Código Orgánico para la Defensa de los Derechos Laborales.

Este código es emitido por la Asamblea Nacional (2012), mismo que hace referencia al desvelamiento societario:

Art. 1.- Las instituciones del Estado que por ley tienen jurisdicción coactiva, con el objeto de hacer efectivo el cobro de sus acreencias, podrán ejercer subsidiariamente su acción no sólo en contra del obligado principal, sino en contra de todos los obligados por Ley, incluyendo a sus herederos mayores de edad que no hubieren aceptado la herencia con beneficio de inventario. En el caso de personas jurídicas usadas para defraudar (abuso de la personalidad jurídica), se podrá llegar hasta el último nivel de propiedad, que recaerá siempre sobre personas naturales, quienes responderán con todo su patrimonio, sean o no residentes o domiciliados en el Ecuador. Las medidas precautelares podrán disponerse en contra de los sujetos mencionados en el inciso anterior y sus bienes. Así mismo, podrán, motivadamente, ordenarse respecto de bienes que estando a nombre de terceros existan indicios que son de público conocimiento de propiedad de los referidos sujetos, lo cual deberá constar en el proceso y siempre y cuando el obligado principal no cumpla con su obligación. Igual atribución tendrán las autoridades de trabajo o los jueces del

trabajo para ejecutar las sentencias dictadas dentro de los conflictos colectivos o individuales de trabajo, en su orden.”

Al indicar que la responsabilidad por las empresas utilizadas para defraudar puede caer sobre personas naturales se da indicios del desvelamiento societario, esto ya que la personería jurídica de la compañía debería impedir que los bienes de los socios sean intervenidos, pero al levantarse el velo societario dichos bienes quedan expuestos.

1.3.6. Código Orgánico Integral Penal.

Este código fue modificado por la Asamblea Nacional (2014), incluyendo las causales por las cuales se produce la defraudación tributaria, además de las sanciones impuestas sobre quienes cometan este delito. Este código presenta un total de 19 numerales, cada uno con pena privativa de libertad:

“Artículo 298.- Defraudación tributaria. - La persona que simule, oculte, omita, falsee o engañe en la determinación de la obligación tributaria, para dejar de pagar en todo o en parte los tributos realmente debidos, en provecho propio o de un tercero, será sancionada cuando:

1. Utilice identidad o identificación supuesta o falsa en la solicitud de inscripción, actualización o cancelación de los registros que llevan las administraciones tributarias.
2. Utilice datos, información o documentación falsa o adulterada en la solicitud de inscripción, actualización o cancelación de los registros que llevan las administraciones tributarias.
3. Realice actividades en un establecimiento a sabiendas de que se encuentre clausurado.
4. Imprima o haga uso de comprobantes de venta o de retención o de documentos complementarios que no sean autorizados por la Administración Tributaria.

5. Proporcione a la administración tributaria informes, reportes con mercancías, datos, cifras, circunstancias o antecedentes falsos, incompletos, desfigurados o adulterados.
6. Haga constar en las declaraciones tributarias datos falsos, incompletos, desfigurados o adulterados, siempre que el contribuyente no haya ejercido, dentro del año siguiente a la declaración, el derecho a presentar la declaración sustitutiva en la forma prevista en la ley.
7. Falsifique o altere permisos, guías, facturas, actas, marcas, etiquetas o cualquier otro tipo de control de fabricación, consumo, transporte, importación y exportación de bienes gravados.
8. Altere libros o registros informáticos de contabilidad, anotaciones, asientos u operaciones relativas a la actividad económica, así como el registro contable de cuentas, nombres, cantidades o datos falsos.
9. Lleve doble contabilidad con distintos asientos en libros o registros informáticos, para el mismo negocio o actividad económica.
10. Destruya total o parcialmente, los libros o registros informáticos de contabilidad u otros exigidos por las normas tributarias o los documentos que los respalden, para evadir el pago o disminuir el valor de obligaciones tributarias.
11. Venda para consumo aguardiente sin rectificar o alcohol sin embotellar y declare falsamente volumen o grado alcohólico del producto sujeto al tributo, fuera del límite de tolerancia establecido por el INEN, así como la venta fuera del cupo establecido por el Servicio de Rentas Internas, del alcohol etílico que se destine a la fabricación de bebidas alcohólicas, productos farmacéuticos y aguas de tocador.

12. Emita, acepte o presente a la administración tributaria comprobantes de venta, de retención o documentos complementarios por operaciones inexistentes o cuyo monto no coincida con el correspondiente a la operación real.
13. Emita comprobantes de venta por operaciones realizadas con empresas fantasmas, inexistentes o supuestas.
14. Presente a la administración tributaria comprobantes de venta por operaciones realizadas con empresas fantasmas, inexistentes o supuestas.
15. Omita ingresos, incluya costos, gastos, deducciones, exoneraciones, rebajas o retenciones falsas o inexistentes o superiores a las que procedan legalmente, para evitar el pago de los tributos debidos.
16. Extienda a terceros el beneficio de un derecho a subsidios, rebajas, exenciones, estímulos fiscales o se beneficie de los mismos sin derecho.
17. Simule uno o más actos, contratos para obtener o dar un beneficio de subsidio, rebaja, exención o estímulo fiscal.
18. Exista falta de entrega deliberada, total o parcial, por parte de los agentes de retención o percepción de los impuestos retenidos o percibidos, después de diez días de vencido el plazo establecido en la norma para hacerlo.
19. Exista obtención indebida de una devolución de tributos, intereses o multas.

Las penas aplicables al delito de defraudación son: En los casos de los numerales del 1 al 11, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años. En los casos de los numerales del 12 al 14, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años. Cuando el monto de los comprobantes de venta supere los cien salarios básicos unificados del trabajador en general, será sancionada con el máximo de la pena privativa de libertad prevista para estos delitos.

En los casos de los numerales del 15 al 17, será sancionada con pena privativa de libertad de cinco a siete años. Cuando los impuestos defraudados superen los cien salarios básicos unificados del trabajador en general, será sancionada con el máximo de la pena privativa de libertad prevista para estos delitos.

En el caso de los numerales 18 y 19, será sancionada con pena privativa de libertad de cinco a siete años. Cuando los impuestos retenidos o percibidos que no hayan sido declarados o pagados, así como en los casos de impuestos que hayan sido devueltos dolosamente, superen los cien salarios básicos unificados del trabajador en general, será sancionada con pena privativa de libertad de siete a diez años.”

1.3.7.Ley de Compañías.

Esta ley fue emitida por el Congreso Nacional y modificada por la Asamblea Nacional (2014), misma en la cual se incluyen los siguientes artículos:

“Art. 17.- Por los fraudes, abusos o vías de hecho que se cometan a nombre de compañías y otras personas naturales o jurídicas, serán personal y solidariamente responsables: 1. Quienes los ordenaren o ejecutaren, sin perjuicio de la responsabilidad que a dichas personas pueda afectar; 2. Los que obtuvieren provecho, hasta lo que valga éste; y, 3. Los tenedores de los bienes para el efecto de la restitución. La acción de inoponibilidad de la personalidad jurídica seguirá el trámite especial previsto en el Código de Procedimiento Civil.”

Esta ley establece que si a través de la persona jurídica se llegan a cometer fraudes, abusos o cualquier otro acto ilícito serán responsables quienes lo ordenen o ejecuten, quienes figuren como tenedores de los bienes u obtengan provecho de dicho acto. Adicionalmente, se podrá ordenar en estos casos el desvelamiento o inoponibilidad de la persona jurídica, tomando como base el Código de Procedimiento Civil. Esto es reforzado en la disposición tercera de la Ley de Compañías, el cual es mostrado a continuación:

“TERCERA: La compañía de comercio goza de personalidad jurídica propia, y, en consecuencia, constituye un sujeto de derecho distinto a sus socios.

Sin embargo, esa distinción no tendrá lugar ni será oponible en caso de comprobarse judicialmente que el contrato social fue celebrado para violar la ley, el orden público o la buena fe; para encubrir la consecución de fines ajenos a la compañía; o como mero recurso para evadir alguna exigencia o prohibición legal, mediante simulación o fraude a la ley, o por cualquier otro medio semejante, siempre que de ello se derivaren perjuicios a terceros.

Los perjuicios sufridos por cualquier abuso de la personalidad jurídica de la compañía, en los términos previstos en el inciso anterior, se imputarán directa y personalmente a la persona o personas que se hubieren aprovechado o se estuvieren aprovechando de la simulación o del fraude a la ley, o de cualquier otro medio semejante, para ocultar o encubrir su interés o participación en la compañía o en su patrimonio, o en los actos o contratos que hubieren ocasionado o estuvieren ocasionando los perjuicios supradichos.

En la sentencia en que se declare la inexistencia de la distinción a que se refiere el primer inciso, es decir, en que se declare la inoponibilidad de la personalidad jurídica se dispondrá que, de ser posible, las cosas vuelvan al estado en que se encontraban antes de la simulación, del fraude a la ley o de cualquier otra vía de hecho semejante, y que los responsables de los perjuicios respondan personal y solidariamente por éstos, mediante la correspondiente indemnización; pero en todo caso se respetarán y no podrán afectarse los derechos adquiridos por terceros de buena fe.”

Art. 109.- La compañía formará un fondo de reserva hasta que éste alcance por lo menos al veinte por ciento del capital social.

En cada anualidad la compañía segregará, de las utilidades líquidas y realizadas, un cinco por ciento para este objeto.

El artículo establece que todas las compañías deberán tener un fondo de reserva, pero este monto será a cargo de la empresa.

Art. 297.- Salvo disposición estatutaria en contrario, de las utilidades líquidas que resulten de cada ejercicio se tomará un porcentaje no menor de un diez por ciento, destinado a formar el fondo de reserva legal, hasta que éste alcance por lo menos el cincuenta por ciento del capital social.

En la misma forma debe ser reintegrado el fondo de reserva si éste, después de constituido, resultare disminuido por cualquier causa.

El estatuto o la junta general podrán acordar la formación de una reserva especial para prever situaciones indecisas o pendientes que pasen de un ejercicio a otro, estableciendo el porcentaje de beneficios destinados a su formación, el mismo que se deducirá después del porcentaje previsto en los incisos anteriores.

De los beneficios líquidos anuales se deberá asignar por lo menos un cincuenta por ciento para dividendos en favor de los accionistas, salvo resolución unánime en contrario de la junta general.

Sin embargo, en las compañías cuyas acciones se hubieren vendido en oferta pública, obligatoriamente se repartirá por lo menos el treinta por ciento de las utilidades líquidas y realizadas que obtuvieren en el respectivo ejercicio económico. Estas compañías, podrán también, previa autorización de la junta general, entregar anticipos trimestrales o semestrales, con cargo a resultados del mismo ejercicio.

En las compañías de sociedades anónimas en la única diferencia que tiene con las compañías de responsabilidad limitada, es el porcentaje, es decir, éste deberá ser del 50% de las utilidades de la compañía.

1.3.8.Ley Orgánica para el Fortalecimiento y Optimización del Sector Societario y Bursátil.

Se debe indicar que esta ley fue emitida por la Asamblea Nacional (2014), reformando el Código de Procedimiento Civil y estableciendo el proceso para el desvelamiento societario, reflejándose en el artículo 155 mostrado a continuación, mismo que modifica el artículo 412 del código ya mencionado:

“Art. 412-A.- La demanda de desvelamiento societario o inoponibilidad de la personalidad jurídica podrá proponerse contra una o más compañías y contra los presuntos responsables. Si la demanda se propusiere contra varias compañías y varias personas naturales, el actor deberá presentar la demanda en el domicilio principal de la compañía o persona jurídica sobre la cual se pretenda oponerse a su personalidad jurídica, en los términos del último inciso del artículo 17 de la Ley de Compañías.

En la demanda se podrán solicitar, como medidas cautelares, las prohibiciones de enajenar o gravar los bienes y derechos que estuvieren relacionados con la pretensión procesal y, de manera particular, de las acciones o participaciones o partes sociales de la o las compañías respectivas, así como la suspensión de cualquier proceso de liquidación o de cualquier orden de cancelación de la inscripción en el Registro Mercantil de cualquiera de las compañías demandadas; las que, en su caso, serán ordenadas antes de cualquier citación con la demanda.

Art. 412- B.- Las prohibiciones de enajenar o gravar inmuebles se inscribirán en el o los correspondientes Registros de la Propiedad; las de enajenar participaciones o

partes sociales, en el o los correspondientes Registros Mercantiles; las de enajenar o gravar acciones, en el o los correspondientes Libros de Acciones y Accionistas, bajo la responsabilidad personal de los respectivos representantes legales encargados de su cuidado; y, la de suspensión de cualquier proceso de liquidación o de cualquier orden de cancelación de la inscripción de cualquier compañía se inscribirán en el respectivo Registro Mercantil, y se comunicará al liquidador correspondiente. El juez deberá notificar a la Superintendencia de Compañías y Valores a fin de que registre en su base de datos las medidas cautelares dispuestas, cuando corresponda.

Art. 412-C.- El juez, a solicitud de parte, podrá disponer que la Superintendencia de Compañías y Valores ordene las inspecciones que fueren del caso para determinar que las prohibiciones de enajenar o gravar acciones fueron debidamente anotadas o registradas en el o los Libros de Acciones y Accionistas.

Art. 412-D.- En la demanda también se podrán solicitar inspecciones determinadas por parte de la Superintendencia de Compañías y Valores a los libros sociales y contables de dichas compañías, aunque no estuvieren bajo su control y vigilancia, y los resultados de las mismas no tendrán carácter de reservados. Tal solicitud se podrá presentar también dentro del término de prueba.

Art. 412-E.- Las inspecciones referidas en el inciso anterior podrán solicitarse motivadamente, con indicación de las presuntas irregularidades del caso, como diligencias preparatorias específicas para esta acción, y la Superintendencia de Compañías y Valores las llevará a cabo sin reserva alguna aunque las compañías no estuvieren bajo su control y vigilancia; sin perjuicio del derecho que cualquiera de las compañías inspeccionadas según este inciso pudiera tener para demandar indemnización de daños y perjuicios al solicitante, en caso de que en la inspección

respectiva no se hubieren determinado la o las irregularidades señaladas en la solicitud.”

1.3.9. Legislación Comparada.

1.3.9.1. Legislación Mexicana.

La Suprema Corte de Justicia de México, emitió una jurisprudencia (Tesis I.4o.A.J/70, 2008):

TÉCNICA DEL "LEVANTAMIENTO DEL VELO DE LA PERSONA JURÍDICA O VELOCORPORATIVO". SU SUSTENTO DOCTRINAL Y LA JUSTIFICACIÓN DE SU APLICACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE PRÁCTICAS MONOPÓLICAS.

En la práctica las condiciones preferenciales o privilegios de que disfrutaban las personas morales no sólo han sido usados para los efectos y fines lícitos que persiguen, sino que, en algunas ocasiones, indebidamente han sido aprovechados para realizar conductas abusivas de los derechos o constitutivas de fraude o de simulación ante la ley, con distintas implicaciones que denotan un aprovechamiento indebido de la personalidad de los entes morales, generando afectación a los derechos de los acreedores, de terceros, del erario público o de la sociedad.

De ahí que ese aspecto negativo de la actuación de algunas personas morales justifica la necesidad de implementar medios o instrumentos idóneos que permitan conocer realmente si el origen y fin de los actos que aquéllas realicen son lícitos, para evitar el abuso de los privilegios tuitivos de que gozan. Luego, con el uso de dichos instrumentos se pretende, al margen de la forma externa de la persona jurídica, penetrar en su interior para apreciar los intereses reales y efectos económicos o negocio subyacente que existan o latan en su seno, con el objetivo de poner un corto a los fraudes y abusos que, por medio de esos privilegios, la persona

jurídica pueda cometer, en términos de los artículos 2180, 2181 y 2182 del Código Civil Federal. Para ese efecto, podrá hacerse una separación absoluta entre la persona social y cada uno de los socios, así como de sus respectivos patrimonios, y analizar sus aspectos personales, de fines, estrategias, incentivos, resultados y actividad, para buscar una identidad sustancial entre ellos con determinado propósito común, y ver si es factible establecer la existencia de un patrón de conducta específico tras la apariencia de una diversidad de personalidades jurídicas. Esto es lo que sustenta doctrinalmente a la técnica del "levantamiento del velo de la persona jurídica o velo corporativo". Por consiguiente, la justificación para aplicar dicha técnica al apreciar los hechos y determinar si son constitutivos de prácticas monopólicas conforme al artículo 10 de la Ley Federal de Competencia Económica, en el procedimiento de investigación relativo, es conocer la realidad económica que subyace atrás de las formas o apariencias jurídico-formales.

El Tribunal de la Nación, tuvo que expedir una jurisprudencia, ya que, el incremento de personerías jurídicas que persiguen un fin lícito aumentaba, pero también había en el cual vulneraban los derechos y la Constitución.

En este caso que nos atañe, esta jurisprudencia fue emitida para realizar un Levantamiento del Velo a las Sociedades que vulneraban los derechos, para esto ahora si se podría hacer una separación entre la personería jurídica y cada uno de los socios, así como también sus respectivos patrimonios.

1.3.9.2. Legislación Colombiana.

El Código General del Proceso en su artículo 24, numeral 5°, literal d, expresa:

“5. La Superintendencia de Sociedades tendrá facultades jurisdiccionales en materia societaria, referidas a: d) La declaratoria de nulidad de los actos defraudatorios y la desestimación de la personalidad jurídica de las sociedades sometidas a su

supervisión, cuando se utilice la sociedad en fraude a la ley o en perjuicio de terceros, los accionistas y los administradores que hubieren realizado, participado o facilitado los actos defraudatorios, responderán solidariamente por las obligaciones nacidas de tales actos y por los perjuicios causados. Así mismo, conocerá de la acción indemnizatoria a que haya lugar por los posibles perjuicios que se deriven de los actos defraudatorios”.

En este caso el Código General del Proceso Colombiano, expresa que los accionistas y administradores, serán responsable solidariamente cuando haya actos derivados a la defraudación, es decir se realiza un levantamiento del velo corporativo que no hace solamente responsable sobre sus acciones en la compañía, sino que tendrán que responder con una acción indemnizatoria sobre los daños que se haya cometido.

1.3.9.3. Legislación Argentina.

En la ley de Sociedades Comerciales, en su artículo 54, inciso 3°:

Inoponibilidad de la personalidad jurídica. La actuación de la sociedad que encubra la consecución de fines extra societarios constituye un mero recurso para violar la ley, el orden público o la buena fe o para frustrar derechos de terceros, se imputará directamente a los socios o a los controlantes que la hicieron posible, quienes responderán solidaria e ilimitadamente por los perjuicios causados.

Hace referencia, en que también se puede levantar el velo societario en los casos en que se vulneren derechos, y que se hagan responsables por daños que se han causado.

CAPÍTULO III

3.1. Marco metodológico

3.1.1. Definición de la metodología de la investigación.

En este capítulo se explican los métodos y enfoques de investigación mediante los cuales se accedieron a los datos necesarios para comprender la situación actual del tema de estudio. Respecto al método de investigación el mismo se considera descriptivo y analítico, tomando como base los puntos abordados.

Es descriptivo al buscar conocer el estado actual de la problemática de estudio, es decir el desvelamiento societario en la vulneración de los derechos laborales, mencionando el procedimiento que deben llevarse a cabo en esta medida, los parámetros a considerar y demás aspectos relacionados, incluyendo la opinión de expertos en el tema de estudio.

De acuerdo a Fernández (2017) esta investigación es una rama del método científico, permitiendo observar y describir el comportamiento de una situación sin influir en ella. Trata de analizar detalladamente el problema con el fin de tener una idea clara y concisa sobre este y alcanzar su comprensión. La investigación descriptiva proporciona datos que pueden ser muy valiosos cuando se está investigando un área o un objeto por primera vez.

Se considera también analítica al no solamente describir el estado actual del problema, sino también proporcionar mejoras basadas en un análisis de la normativa vigente, lo cual se logra al conocer su estado actual mediante el método descriptivo, estudiando las variables en forma profunda. Tomando como referencia a Perex (2012) este es un método de investigación que consiste en analizar a fondo los elementos de un problema y así tener una idea clara sobre el objeto o tema de estudio, requiriéndose en primer lugar el tener conocimientos sobre la naturaleza del fenómeno u objeto que se estudia para poder comprender su esencia.

3.1.2. Recolección de datos.

Entre los individuos considerados para la recolección se encuentran:

- Jueces, Servidores Públicos de la Superintendencia de Compañías Valores y Seguros, Contador Público Autorizado y a una Administradora de Empresas aplicándose a ellos entrevistas al ser importante conocer sus opiniones respecto al desvelamiento societario para defensa de los derechos laborales, además de conocerse si la propuesta que se plantea aporta significativamente a la solución del problema.
- Empresarios, aplicándose a encuestas para conocer qué mecanismos emplean para proteger los derechos de sus trabajadores y su grado de aprobación respecto a la propuesta, además de conocer su interés en la implementación de la misma.
- Abogados, los cuales serán encuestados y sus respuestas servirán de soporte a las respuestas que dan los jueces respecto a su aprobación de la propuesta, la forma en la que debería implementarse y si el desvelamiento societario aportaría a la no vulneración de los derechos laborales, entre otros puntos importantes.
- Los trabajadores, mismos que serán encuestados con la finalidad de determinar el grado de cumplimiento de las empresas respecto a sus obligaciones laborales, si conocen los mecanismos para exigir el cumplimiento de sus derechos y otros puntos importantes.

Es cualitativo porque se requiere la opinión de las personas o su punto de vista frente a la problemática del tema de estudio. Y se ha realizado la revisión de la literatura pertinente a esta investigación.

3.1.3 Método de investigación: inductivo-deductivo

Es inductivo porque se ha observado el hecho de la problemática del tema, además se ha realizado un análisis y se ha logrado determinar una definición concreta, y por ello se ha realizado conclusiones y recomendaciones de la misma,

Es deductivo, ya que, se ha llegado a una conclusión de la investigación mediante la observación y la formulación de hipótesis con las deducciones oportunas.

3.1.4 Enfoque de la investigación: cuantitativo-cualitativo

Además de los métodos, también fue necesario describir el tipo de enfoque que este estudio posee, considerándose al mismo como mixto, es decir cuantitativo como cualitativo. Es cuantitativo al recolectarse información capaz de ser cuantificada y representada en tablas y gráficos estadísticos para su análisis posterior, facilitando su interpretación y siendo representativos de una población (Pérez, Galán, & Quintanal, 2012).

Por otro lado se considera cualitativo al requerirse la recolección de opiniones de expertos respecto al tema abordado, buscando conocer su postura y accediendo a información que ayude a ampliar el conocimiento del problema y el planteamiento de soluciones. De acuerdo a Ruiz (2012) este se caracteriza por ser interpretativo, facilitar la comprensión y el análisis de un objeto de estudio desde el punto de vista de las personas constantemente relacionados al medio donde se desarrollan.

3.1.5. Técnica de investigación.

Como tipos de investigación se establece la documental y de campo. Documental al consultar fuentes bibliográficas disponibles tales como:

- Textos, entre los cuales se ubican el escrito por Campiña y Fernández titulado “Empresas y Administración” donde se pudieron conocer teorías referentes a estas entidades y su funcionamiento. También se incluye el texto "La teoría del levantamiento del velo corporativo en los grupos societarios" escrito por Camilo

Cubillo, además de textos metodológicos como el escrito por Perex María titulado “Métodos y Técnicas de investigación histórica”, incluyendo una variedad de textos que permitieron presentar teorías como aporte a la comprensión del tema abordado

- Sitios web oficiales, especialmente los gubernamentales en donde se pudieron consultar estadísticas, leyes y demás datos importantes. Entre estos se pueden mencionar la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo SENPLADES, Consejo de la Judicatura, Asamblea Nacional del Ecuador, El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, entre otros.
- La normativa vigente, especialmente leyes que fueron consultadas en sitios web oficiales y que abarcan la Constitución de la República, Código orgánico para la defensa de los derechos laborales, Ley de Compañías, entre otras de gran aporte para el estudio.

Es necesario indicar que en su mayoría estos títulos se encuentran desarrollados dentro del capítulo dos del presente estudio. Considerando a Mannay (2017) la investigación documental consiste en seleccionar, analizar y presentar la información de una forma coherente a partir del uso de documentos que respalde la conclusión o estudio.

También se considera una investigación de campo, esto al requerirse información de sujetos claves relacionados al problema que se aborda, misma que es recolectada mediante instrumentos o técnicas adecuadas para su análisis posterior. La investigación de campo es un método que se aplica directamente a la realidad a través de técnicas o herramientas de investigación, como pueden ser las encuestas o las entrevistas, con la única finalidad de proporcionar información verídica y confiable que permita para dar una solución o respuesta a la problemática (Márquez, Jurado, & Pazos, 2016).

Como se pudo observar, dentro de la investigación se campo se utilizan técnicas o instrumentos para la recolección de información considerándose para este estudio a la encuesta y entrevista a personas claves. Al hablar de encuestas, se debe tener claro que está conformada por preguntas elaboradas previamente, en su mayoría cerradas, para facilitar su presentación cuantitativa en tablas y gráficos estadísticos (Aguayo, 2014).

3.1.6 Instrumentos de la investigación: entrevista- encuesta

En el caso de la entrevista, es un instrumento cualitativo para la recolección de datos desarrollada como una conversación profesional con una o varias personas. Está conformada por preguntas, principalmente abiertas, misma que puede ser objeto a adaptación durante su aplicación, permitiendo recolectar información profunda acerca de un tema (Ruíz J., 2012).

También se empleó la encuesta, ya que se requería información de un grupo considerable de personas por ello se realizó un cuestionario de preguntas en la cual se obtuvo un resultado.

3.1.7. Población y muestra.

Como individuos de estudio se consideró importante la aplicación de una encuesta a abogados en libre ejercicio para consultarles aspectos referentes al desvelamiento societario en defensa de los derechos laborales. De acuerdo al Consejo de la Judicatura (2018) dentro del Foro Nacional de Abogados se encuentran registrados un total de 65.285 profesionales considerándose como la población para el cálculo de la muestra:

- N = Es la población sobre la cual se calculará la muestra, tomándose como referencia a los 65.285 abogados registrados.
- P y Q = Es la probabilidad de éxito (p) y la de fracaso (q), mismas que para este estudio se ubican ambas en 0,5.
- Z = Hace referencia al nivel de confianza y que se ubica como más frecuente 1,96, equivalente al 95% de confianza.

- E= Comprende el margen de error, ubicándose en un 5% tener un 95% de confianza.

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{((e^2(N - 1) + (Z^2 * p * q))}$$

$$n = \frac{1,96^2 * 65.285 * 0,5 * 0,5}{((0,05^2(65.285 - 1) + (1,96^2 * 0,5 * 0,5))}$$

$$n = \frac{62.699,714}{163,210 + 0,9604}$$

$$n = \frac{62.699,714}{164,1704}$$

n = 382 Abogados

De esta forma se planteó necesario encuestar a un total de 382 abogados del país, dando prioridad a los radicados dentro de Guayaquil para facilitar la recolección por parte del autor.

Así mismo, se consideró importante conocer mediante una encuesta la postura de empresarios respecto a la normativa actual, las acciones que han tomado para evitar incumplir con sus obligaciones ante los trabajadores y la propuesta que se plantea aplicar en relación al tema abordado, entre otros puntos.

En este caso se toma como referencia al número de empresas en estado activo del Ecuador según el INEC (2018) y que ascienden a 843.745.:

$$n = \frac{1,96^2 * 843.745 * 0,5 * 0,5}{((0,05^2(843.745 - 1) + (1,96^2 * 0,5 * 0,5))}$$

$$n = \frac{810.332.698}{2.109.360 + 0,9604}$$

$$n = \frac{810.332.698}{2.110.3204}$$

n = 384 Empresarios

En este caso se determinó como sujetos a encuestar 384 empresarios, aplicándose la encuesta en la ciudad de Guayaquil como facilidad del autor.

Adicional a esto se determina la realización de una encuesta para trabajadores afiliados activos, tomándose como referencia al INEC (2018), indicando que existen en el Ecuador un total de 2.874.171 personas bajo dependencia.

$$n = \frac{1,96^2 * 2.874.171 * 0,5 * 0,5}{((0,05^2(2.874.171 - 1) + (1,96^2 * 0,5 * 0,5))}$$

$$n = \frac{2.760,353}{7,1854 + 0,9604}$$

$$n = \frac{2.760,353}{8,1458}$$

$$n = 339 \text{ Trabajadores}$$

En base al cálculo de la muestra se determina que se deberán encuestar a un total de 339 trabajadores, tomándose como referencia a la ciudad de Guayaquil para la recolección de datos. Adicional a esto, se incluyó a los siguientes individuos expertos a entrevistar para ampliar la comprensión del tema abordado:

- A. Tania Geoconda Rodríguez Haro, ejerciendo de abogada en la Superintendencia de Compañías, Especialista registro de sociedades
- B. Laura Cecilia Morocho Iñiga, ejerciendo de abogada en la Superintendencia de Compañías, Especialista registro de sociedades
- C. Luis Alfredo Muga Passailague, Juez de Sala Laboral del Guayas
- D. Víctor Fernández Álvarez, desempeñándose como Juez de Sala Laboral de Guayas
- E. Alex Carranza Montiel, ejerciendo como C.P.A. en la empresa “Consultores MLW y Asociados S.A”.
- F. Mayra Luisa Cabrera Miranda, misma que ejerce como Administradora de Empresas en “Consultores MLW y Asociados S.A”.

3.1.2. Resultados de la recolección de datos.

3.1.2.1. Resultados de la encuesta a abogados.

1. ¿Está de acuerdo en que es importante tener un conocimiento adecuado respecto al desvelamiento societario y su debida aplicación en el medio?

Tabla 1.

Importancia de poseer conocimiento sobre el desvelamiento societario

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	193	50,52%
De acuerdo	189	49,48%
En desacuerdo	0	0,00%
Totalmente desacuerdo	0	0,00%
Total	382	100%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

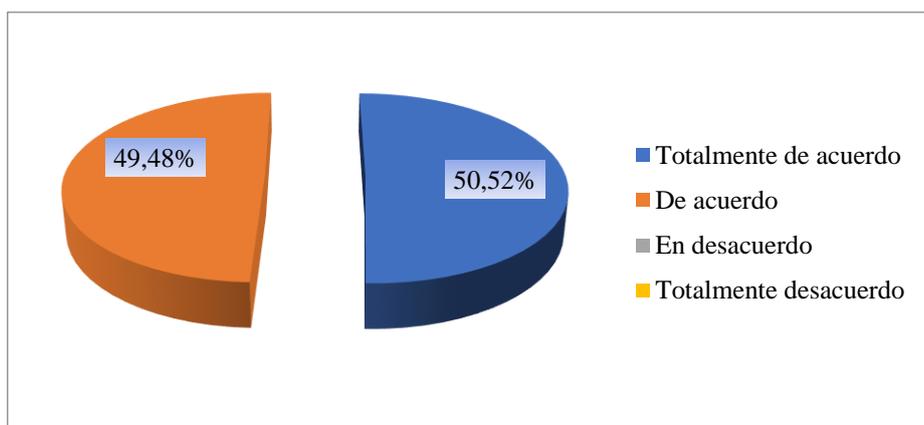


Figura 1. Importancia de poseer conocimiento sobre el desvelamiento societario.

En la encuesta realizada a un total de 382 abogados en Guayaquil se pudo conocer que consideran importante el tener un conocimiento adecuado respectivo al desvelamiento societario, estando totalmente de acuerdo y de acuerdo principalmente. Es decir que dicho tema es relevante según sus puntos de vista.

2. ¿Está usted de acuerdo que el desvelamiento societario ha sido utilizado en forma adecuada dentro del país en los últimos años?

Tabla 2.

Utilización adecuada del desvelamiento societario en el país

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	50	13,09%
De acuerdo	18	4,71%
En desacuerdo	156	40,84%
Totalmente desacuerdo	158	41,36%
Total	382	100%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

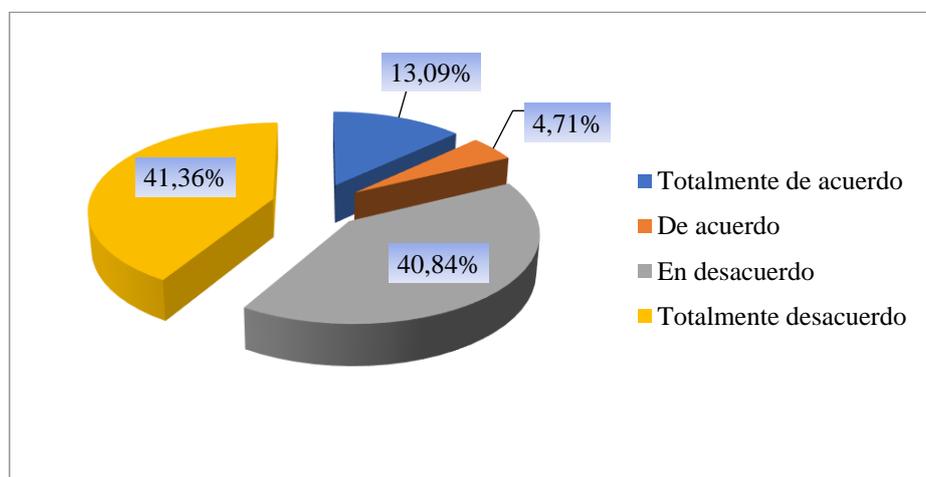


Figura 2. Utilización adecuada del desvelamiento societario en el país.

Al consultarles si consideraban que dicho mecanismos ha sido utilizado en forma adecuada en los últimos años se ha podido evidenciar un desacuerdo en el 41,36% y un total desacuerdo en el 41,36% siendo muy pocos quienes consideran que el desvelamiento se ha aplicado en forma correcta.

3. ¿Usted está de acuerdo que existe información adecuada respecto a la aplicación del desvelamiento societario en materia de derechos laborales?

Tabla 3.

Existe información respecto al desvelamiento societario en derecho laboral

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	12	3,14%
De acuerdo	5	1,31%
En desacuerdo	280	73,30%
Totalmente desacuerdo	85	22,25%
Total	382	100%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

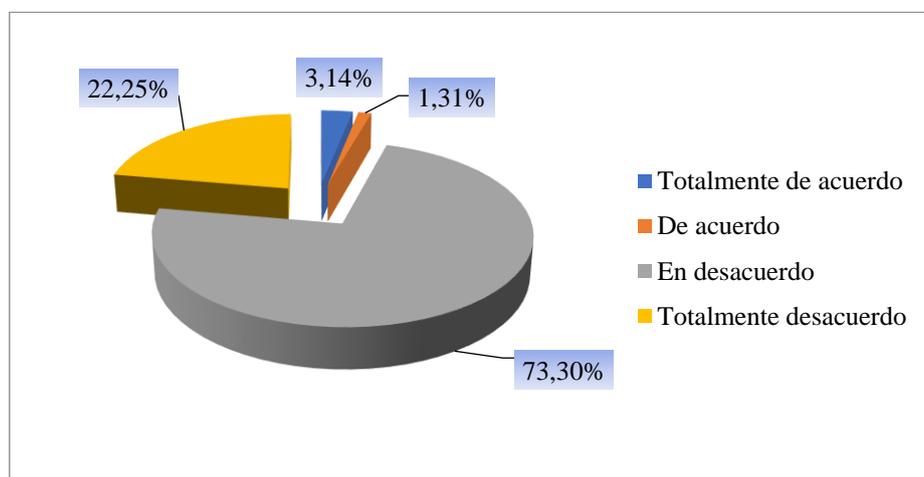


Figura 3. Existe información respecto al desvelamiento societario en derecho laboral

Respecto a la información sobre el desvelamiento societario en el medio se pudo evidenciar que pocos la consideran adecuada. Esto se puede corroborar con las respuestas donde el 73,30% muestra su desacuerdo a la calidad de información difundida, mientras que un 22,25% está en total desacuerdo con esta.

4. ¿Está usted de acuerdo que el procedimiento para realizar cobros de empresas que adeudan a sus trabajadores es eficaz cuando están en proceso de liquidación?

Tabla 4.

Eficacia del de cobro a empresas en liquidación

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	12	3,14%
De acuerdo	22	5,76%
En desacuerdo	159	41,62%
Totalmente desacuerdo	189	49,48%
Total	382	100%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

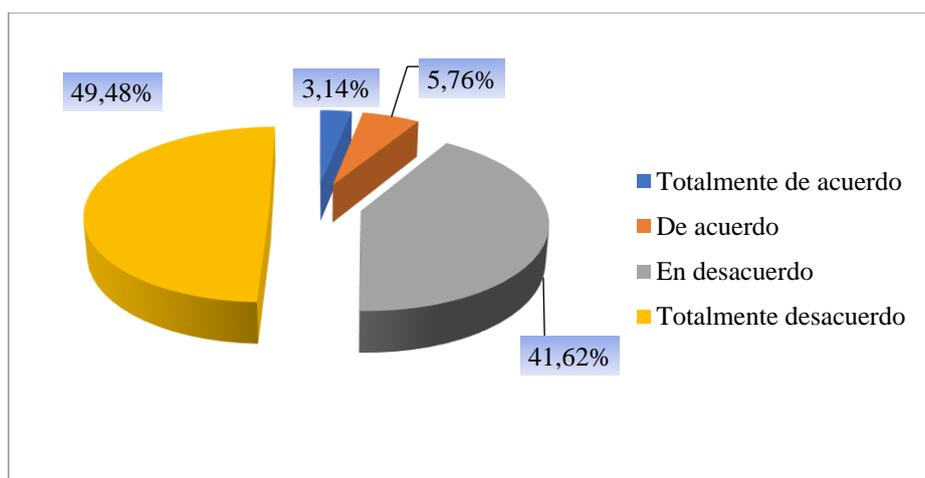


Figura 4. Eficacia del de cobro a empresas en liquidación

Al consultarles si respaldaban el procedimiento existente para realizar los cobros a empresas que adeudan a sus trabajadores durante la liquidación, estos indicaron estar en desacuerdo con una frecuencia del 41,62% y un total desacuerdo con una frecuencia del 49,48%. Es decir que la normativa actual no asegura que estas empresas en liquidación puedan cumplir con sus obligaciones ante su talento humano.

5. ¿Está usted de acuerdo que dentro de la Ley de Compañías se incorpore una normativa en cuanto a las empresas en liquidación que no puedan cumplir con las obligaciones ante sus trabajadores?

Tabla 5.

Detalle dentro de la Ley de Compañías del procedimiento para el desvelamiento societario

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	300	78,53%
De acuerdo	82	21,47%
En desacuerdo	0	0,00%
Totalmente desacuerdo	0	0,00%
Total	382	100%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

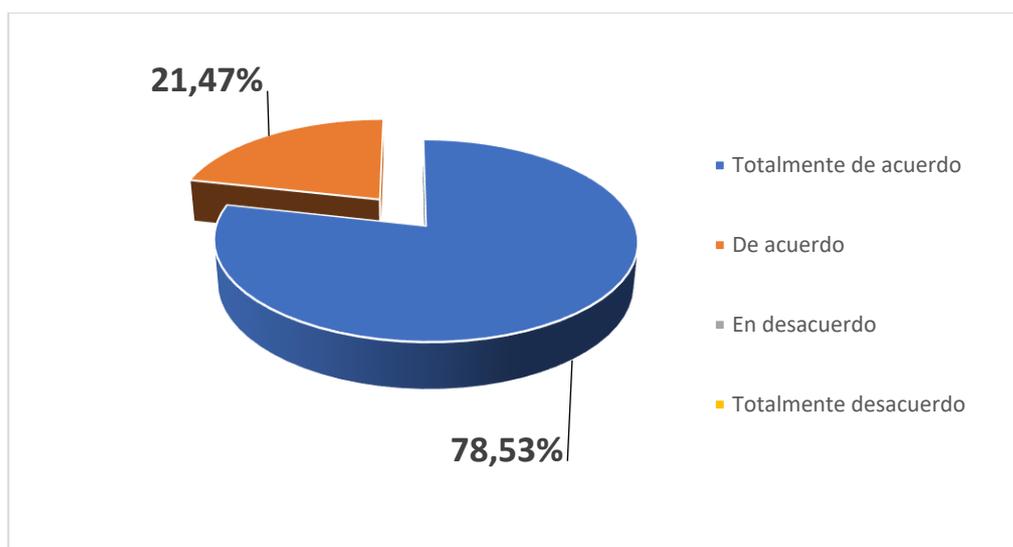


Figura 5. Detalle dentro de la Ley de Compañías del procedimiento para el desvelamiento societario

Al no existir un procedimiento claro para el cobro de obligaciones laborales a empresas en liquidación se les consultó si es necesario que en la Ley de Compañías se detalle cómo el desvelamiento societario puede ser utilizado para evitar la vulneración de trabajadores, indicando estar totalmente de acuerdo (78,53%) y de acuerdo (21,47%).

6. ¿Usted está de acuerdo que debería reformarse la Ley de Compañías para aplicar de manera correcta el desvelamiento societario y garantizar así la protección a los derechos laborales?

Tabla 6.

Debería reformarse la ley de compañías para el desvelamiento societario

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	301	78,80%
De acuerdo	81	21,20%
En desacuerdo	0	0,00%
Totalmente desacuerdo	0	0,00%
Total	382	100%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

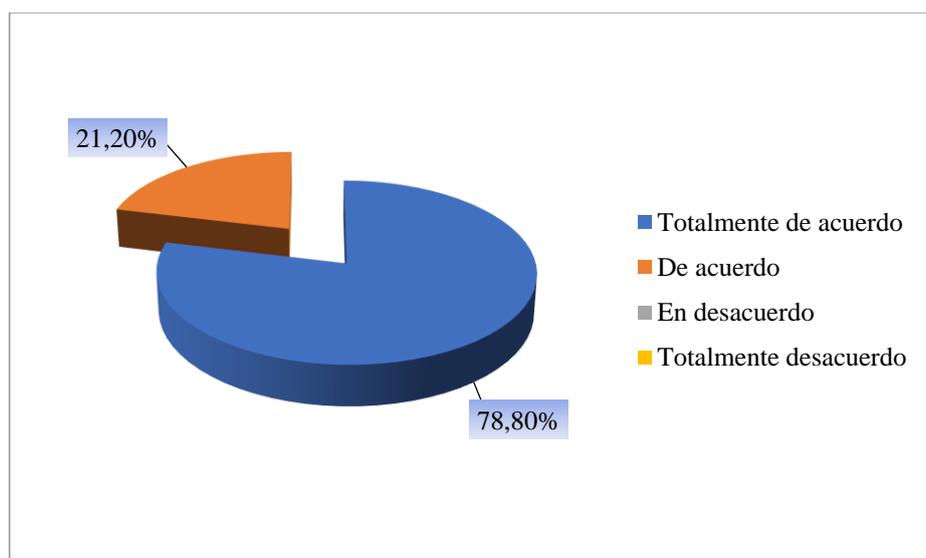


Figura 6. Debería reformarse la ley de compañías para el desvelamiento societario

Respecto a la posición de los encuestados sobre alguna reforma a la Ley de Compañías con el fin de aplicar adecuadamente el desvelamiento societario en beneficio de los derechos laborales, mostraron estar totalmente de acuerdo 78,80% y de acuerdo 21,20%, es decir están de acuerdo con la propuesta.

7. ¿Está usted de acuerdo que el órgano de control competente emita una resolución para que se regule el procedimiento del artículo 17C de la Ley de Compañías?

Tabla 7.

Resolución para que se regule el procedimiento del artículo 17C de la Ley de Compañías

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	250	65,45%
De acuerdo	132	34,55%
En desacuerdo	0	0,00%
Totalmente desacuerdo	0	0,00%
Total	382	100%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

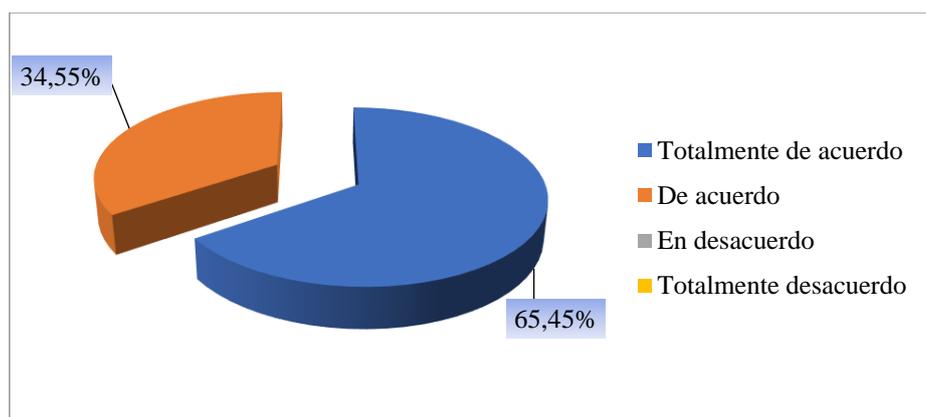


Figura 7. Resolución para que se regule el procedimiento del artículo 17C de la Ley de Compañías

En este proyecto se plantea para conocer si están de acuerdo que el órgano competente emita una resolución para que se regule el procedimiento del artículo 17 C. Para conocer la aprobación de los abogados se les consultó si estaban de acuerdo con su aplicación, respaldándola en un 100% al estar totalmente de acuerdo (65,45%) y de acuerdo (34,55%).

8. ¿Está de acuerdo que el pago para el fondo de garantía para trabajadores sea mensual por cada socio o accionista y equivalente a?

Tabla 8.

Depósito mensual a un fondo de garantía (10%, 15%, 20%, 25% del salario de un trabajador)

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
10% SBU	73	19,11%
15% SBU	40	10,47%
20% SBU	233	60,99%
25 % SBU	36	9,43%
Total	382	100%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

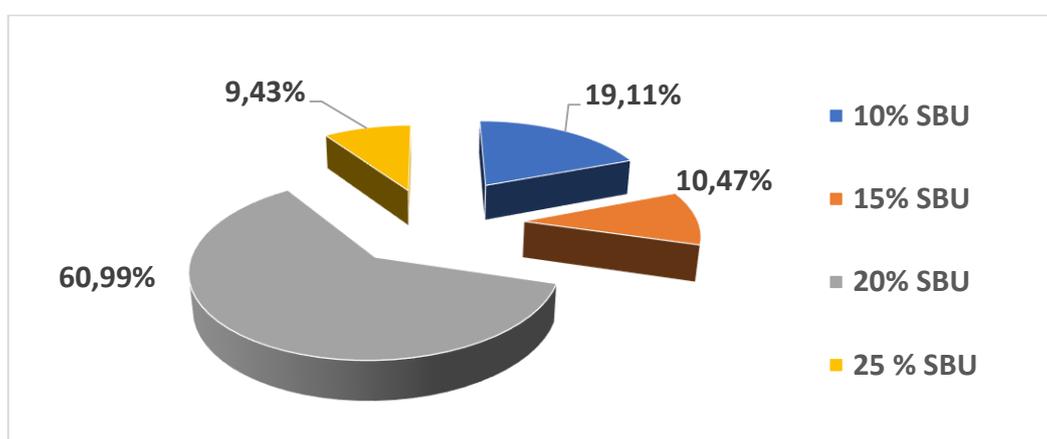


Figura 8. Depósito mensual a un fondo de garantía (10%, 15%, 20%, 25% del salario de un trabajador)

Continuando con el fondo de garantía, se les consultó a los abogados si consideraban adecuado que el pago sea mensual y equivalente al 10%, 15%, 20%, 25% del salario básico del trabajador, a lo que indicaron en un 60,99% que están de acuerdo que sea de un 20% del salario básico unificado del trabajador. De esta forma se muestra el respaldo total a esta decisión.

9. ¿Está usted de acuerdo con que el fondo de garantía para trabajadores sea depositado a una Institución Financiera en el Ecuador y a la vez controlado por la Superintendencia de Compañías?

Tabla 9.

El fondo de garantía es depositado a una Institución Financiera del país

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	360	94,24%
De acuerdo	22	5,76%
En desacuerdo	0	0,00%
Totalmente desacuerdo	0	0,00%
Total	382	100%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

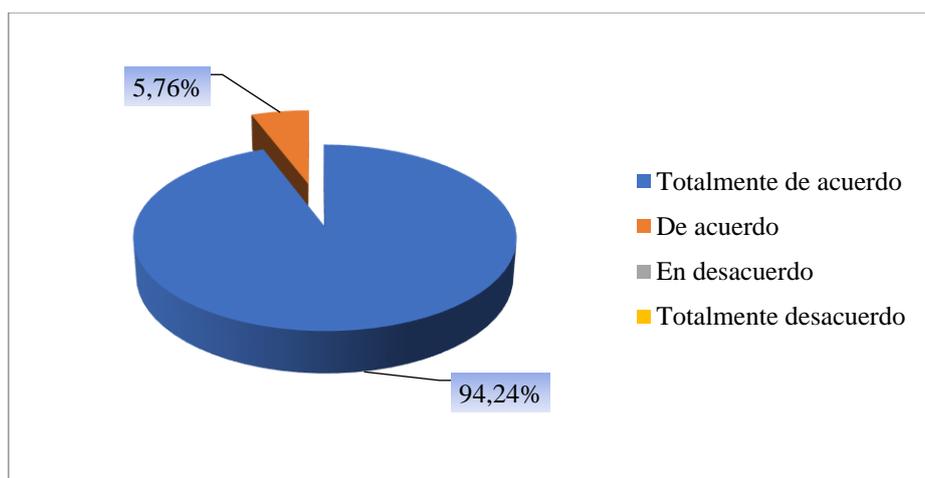


Figura 9. El fondo de garantía es depositado a una Institución Financiera del país.

Respecto al depósito de estos valores para el fondo en una institución financiera del Ecuador para su control por parte de la Superintendencia de Compañías, indicaron estar totalmente de acuerdo en un 94,24% y de acuerdo en un 5,76%. Cabe señalar que consideran que el fondo bajo el control de alguna institución financiera está seguro y evitaría su uso para fines distintos a los que motivaron su creación.

10. ¿Usted está de acuerdo que el fondo de garantía para trabajadores sea suficiente para cubrir las deudas que la entidad mantenga con los trabajadores y de existir obligaciones pendientes sobre dicho fondo se podría emitir una resolución de disolución?

Tabla 10.

Previo al levantamiento societario, el fondo de garantía puede cubrir las deudas de los trabajadores

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	215	56,28%
De acuerdo	167	43,72%
En desacuerdo	0	0,00%
Totalmente desacuerdo	0	0,00%
Total	382	100%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

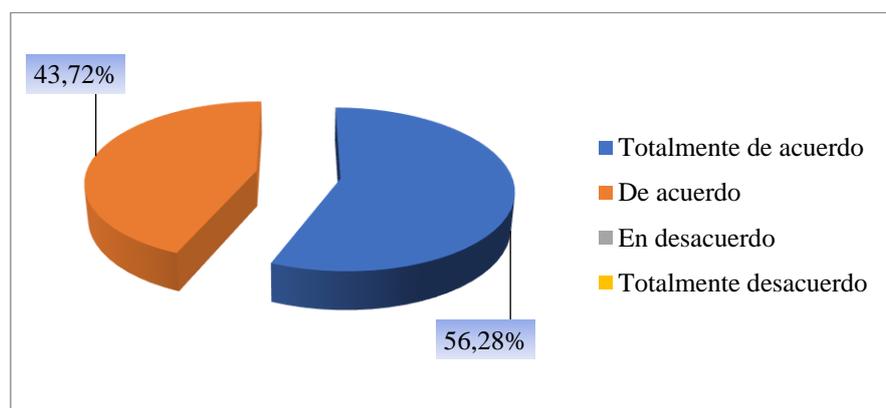


Figura 10. Previo al levantamiento societario, el fondo de garantía puede cubrir las deudas de los trabajadores

Continuando con el fondo, se les consultó a los abogados si en aquellos casos donde el fondo de garantías no sea suficiente se deba proceder al levantamiento del velo societario, indicando estar totalmente de acuerdo en un 56,28% y de acuerdo en un 43,72%. Se puede observar que consideran esta opción viable, teniendo en cuenta que el impacto al patrimonio de los socios sería mínimo al cubrirse parte de las obligaciones con el fondo de garantía existente.

11. ¿Está usted de acuerdo que, en caso de desvinculación del socio en una compañía, dicho fondo le sea devuelto al desligar su compromiso hacia dicha entidad?

Tabla 11.

En caso de desvinculación del socio, dicho fondo le sea devuelto a la entidad

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	289	75,65%
De acuerdo	93	24,35%
En desacuerdo	0	0,00%
Totalmente desacuerdo	0	0,00%
Total	382	100%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

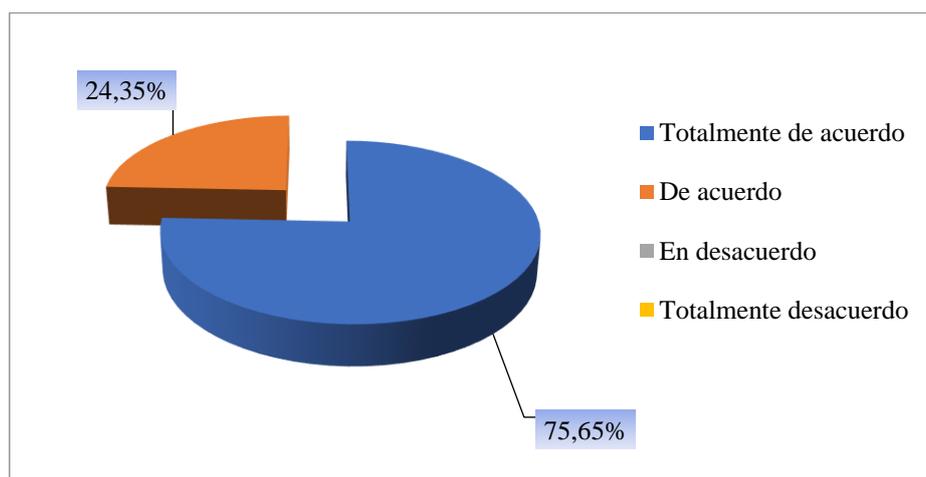


Figura 11. En caso de desvinculación del socio, dicho fondo le sea devuelto a la entidad

Al consultarle a los abogados respecto a la devolución del fondo al socio si este se desliga de la entidad a la que representa, estos indicaron estar totalmente de acuerdo en un 75,65% y de acuerdo en un 24,35%. Cabe señalar que no consideran esta decisión riesgosa ya que además del fondo existe el desvelamiento societario, permitiendo esto que no se vulnere el derecho del trabajador.

12. ¿Usted está de acuerdo que el aporte al fondo de garantía para trabajadores sea obligatorio para todo socio o accionistas sin tomar en consideración el número de trabajadores, participación, acciones o especie en la empresa?

Tabla 12.

El fondo de garantía para trabajadores sea obligatorio.

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Totalmente de acuerdo	300	78,53%
De acuerdo	82	21,47%
En desacuerdo	0	0,00%
Totalmente desacuerdo	0	0,00%
Total	382	100%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

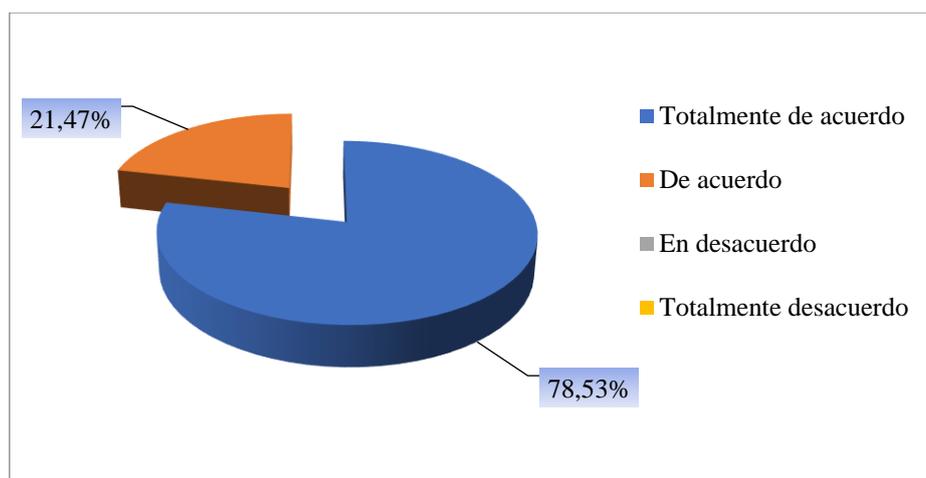


Figura 12. El fondo de garantía para trabajadores sea obligatorio

Finalmente, respecto a la obligatoriedad de pago que tendrá el fondo para los socios o accionistas sin tomar en cuenta el número de trabajadores o su participación social, es decir que será un valor fijo ya descrito anteriormente, estos indicaron estar totalmente de acuerdo en un 78,53% y de acuerdo en un 21,47%. De esta forma se observa un total respaldo a lo propuesto, siendo factible su aplicación desde el punto de vista de los abogados.

3.1.2.1.1. Análisis de encuesta a abogados.

En la encuesta a abogados se pudo conocer que el desvelamiento societario no ha sido utilizado en forma adecuada y que incluso no existe información óptima sobre su aplicación. A su vez, respecto al pago que las empresas en estado de liquidación deben realizar a sus empleados para cubrir las obligaciones pendientes, indicaron que no es eficaz.

Por ello consideran importante que mediante resolución emitida por la Superintendencia de Compañías se incluya en la Ley de Compañías estos aspectos y se tome en cuenta el desvelamiento societario para hacer cumplir las obligaciones de las empresas frente a sus empleados. En este caso ven a la reforma de la ley como necesaria, específicamente el incluir el artículo 17 C para la creación de un fondo de garantía a cargo de los socios o accionistas en forma obligatoria.

Cabe señalar que mostraron un acuerdo para que sea el pago de un 20% del salario del trabajador para dicho fondo, es decir que este segmento aprueba la propuesta planteada por el autor y en caso de incumplimiento sea causal de disolución.

3.1.2.2. Resultados de la encuesta a empresarios.

1. ¿Ha tomado usted medidas para evitar el incumplimiento de obligaciones legales con sus trabajadores?

Tabla 13.

Medidas para evitar el incumplimiento de obligaciones con los trabajadores

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí	311	80,99%
No	73	19,01%
Desconozco	0	0,00%
Me es indiferente	0	0,00%
Total	384	100%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

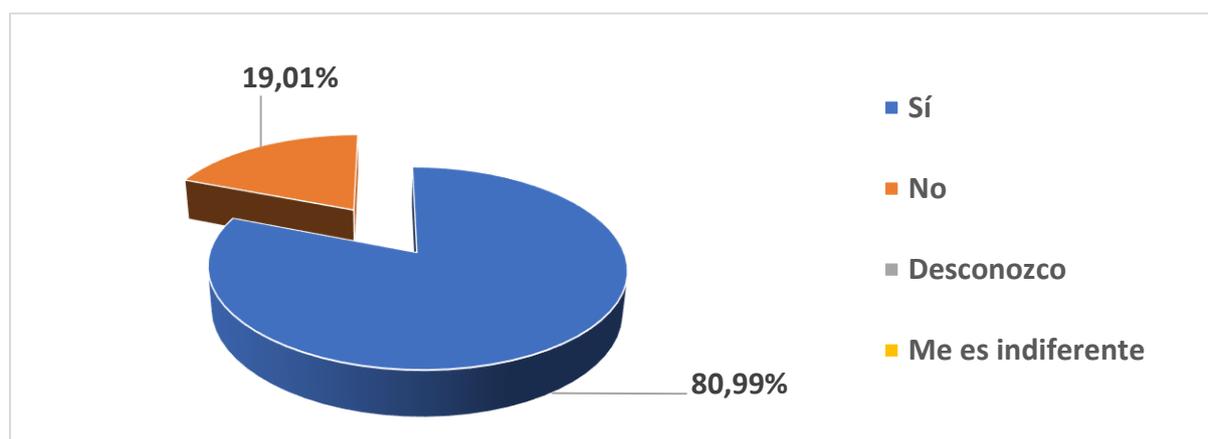


Figura 13. Medidas para evitar el incumplimiento de obligaciones con los trabajadores.

Se observó en las encuestas realizadas que el 80,99% de empresarios toman medidas para evitar incumplir con las obligaciones frente a sus trabajadores, el otro 19,01% ha indicado que no ha tomado medidas sobre el tema encuestado. Cabe destacar que esta pregunta es introductoria y sirvió para reducir la resistencia a las demás preguntas realizadas.

2.- ¿Es importante que se vigile constantemente a las empresas para asegurar que se cumplan las obligaciones con los trabajadores?

Tabla 14.

Vigilancia constante a las empresas para el cumplimiento de las obligaciones

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí	323	84,11%
No	0	0,00%
Desconozco	0	0,00%
Me es indiferente	61	15,89%
Total	384	100%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

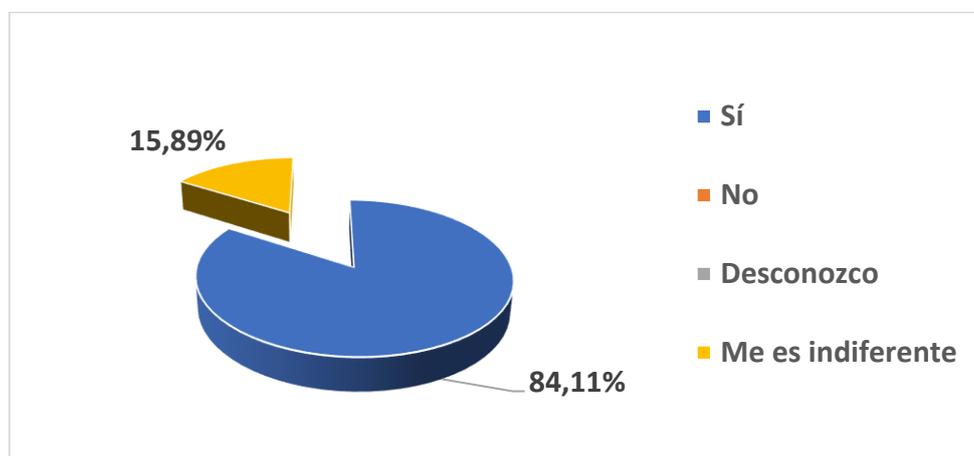


Figura 14. Vigilancia constante a las empresas para el cumplimiento de las obligaciones.

La segunda pregunta realizada ya abarcó un poco más el tema de estudio, esto ya que se consultó la importancia de vigilar a las empresas para evitar el incumplimiento de sus obligaciones, a lo que respondieron en un 84,11% de forma afirmativa y, me es indiferente con 15,89%. Es decir, que la mayoría aceptan que cualquier entidad realice auditoría o cualquier seguimiento en beneficio del talento humano empleado.

3.- ¿Tiene conocimiento respecto a los riesgos a los que se expone una empresa si no cumple con sus obligaciones frente a su talento humano?

Tabla 15.

Conocimiento de riesgos por no cumplir sus obligaciones

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí	303	78,91%
No	26	6,77%
Desconozco	52	13,54%
Me es indiferente	3	0,78%
Total	384	100%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

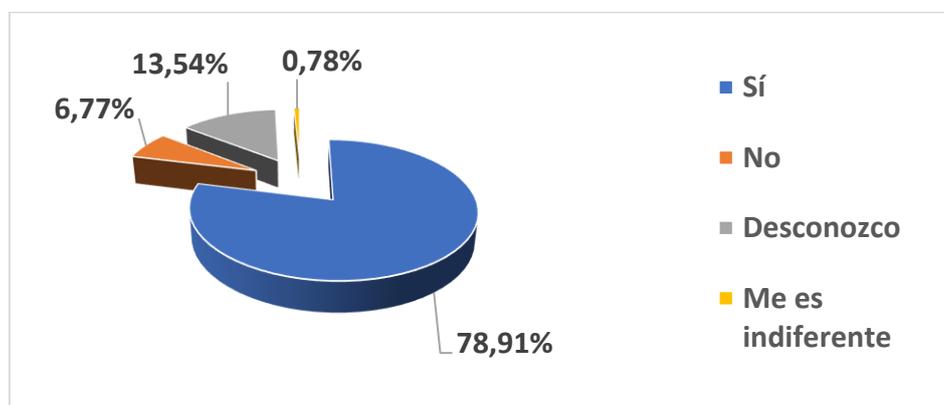


Figura 15. Conocimiento de riesgos por no cumplir sus obligaciones

Cabe señalar que cualquier incumplimiento del empleador a sus trabajadores no puede ser justificado por el desconocimiento de los derechos de quienes ha contratado. Así mismo, el desconocimiento de la ley no es argumento para evadir una sanción. Por otro lado, según la encuesta existe un alto conocimiento de los empresarios referente a los riesgos por incumplir con su talento humano.

4.- ¿Considera importante que el desvelamiento societario en empresas se realice cuando se demuestre un incumplimiento de obligaciones ante el trabajador y para asegurar sus derechos constitucionales, siempre y cuando se explique claramente cómo debe aplicarse?

Tabla 16.

Desvelamiento societario por incumplimiento de obligaciones a trabajadores

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí	82	21,35%
No	0	0,00%
Desconozco	302	78,65%
Me es indiferente	0	0,00%
Total	384	100%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

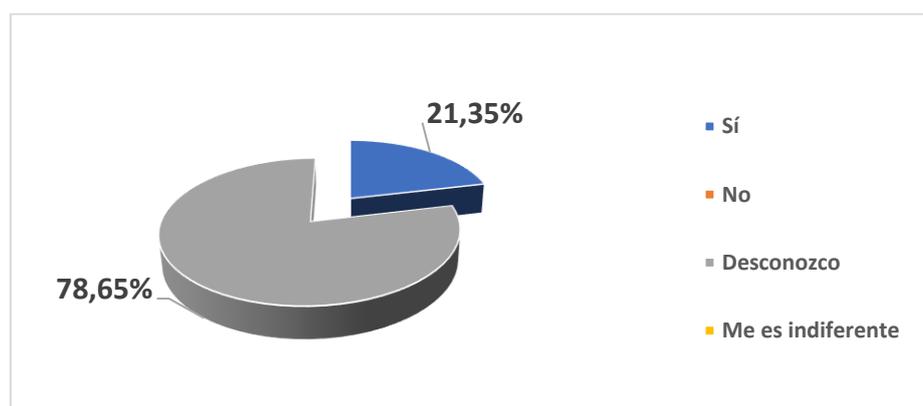


Figura 16. Desvelamiento societario por incumplimiento de obligaciones a trabajadores

Respecto al desvelamiento societario como una medida para asegurar que se cumplan los derechos de los trabajadores, ellos indicaron desconocer en mayor medida este procedimiento en un 78,65%, indicando los empresarios restantes su aprobación en un 21,35%. De esta forma se muestra la necesidad de difundir información acerca del tema.

5.- ¿Estaría dispuesto a recibir información acerca del desvelamiento societario y las acciones que podrá adoptar para evitarlo?

Tabla 17.

Recibir información sobre el desvelamiento societario

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí	345	89,84%
No	0	0,00%
Desconozco	0	0,00%
Me es indiferente	39	10,16%
Total	384	100%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

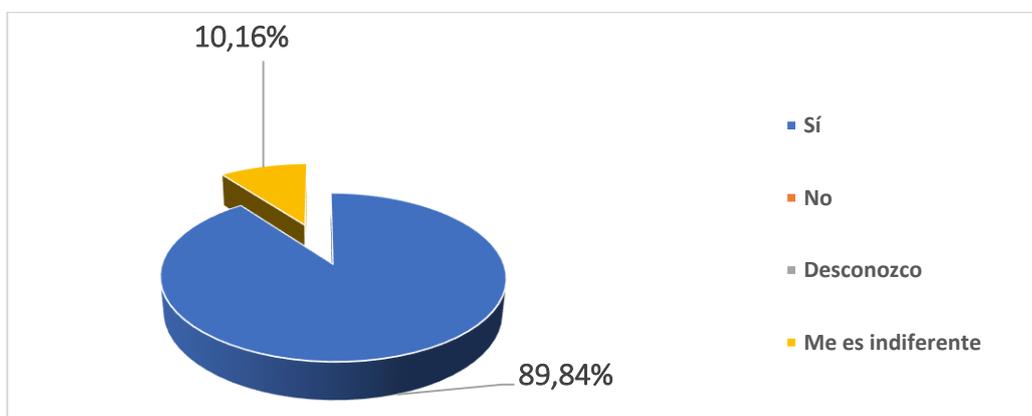


Figura 17. Recibir información sobre el desvelamiento societario

En vista del desconocimiento mostrado se consultó si estarían dispuestos a recibir información sobre el desvelamiento societario y cómo evitarlo, dando el 89,84% una respuesta afirmativa y, que me es indiferente con un 10,16%. Cabe señalar existe un alto porcentaje de empresarios que desean recibir esta información.

6.- ¿Considera que una reforma la Ley de Compañías agregando el artículo 17 C que incluya un fondo de garantía para trabajadores ayudaría a evitar la vulneración de los derechos laborales?

Tabla 18.

Reformar la Ley de Compañías incluyendo el artículo 17 C.

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí	294	76,56%
No	85	22,13%
Desconozco	2	0,52%
Me es indiferente	3	0,79%
Total	384	100%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

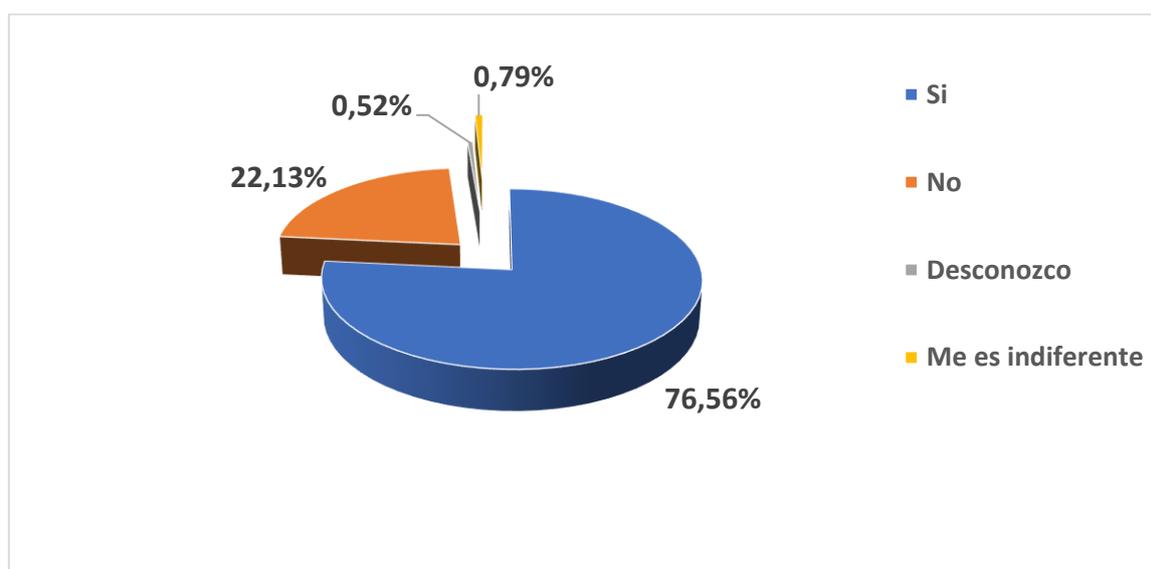


Figura 18. Reformar la Ley de Compañías incluyendo el artículo 17 C.

Respecto a la reforma, misma que forma parte de la propuesta, los encuestados aprueban que se incluya un fondo de garantía en la Ley de Compañías cuyo fin sea el evitar la vulneración de los derechos laborales, aprobándola el 76.56%.

7.- ¿Cree conveniente que el pago sea mensual por socio o accionista para el fondo de garantía para los trabajadores y equivalente a?

Tabla 19.

Montos a depositar en fondo de garantía para los trabajadores

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
10% SBU	149	38,80%
15% SBU	71	18,49%
20% SBU	161	41,93%
25% SBU	3	0,78%
Total	384	100%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

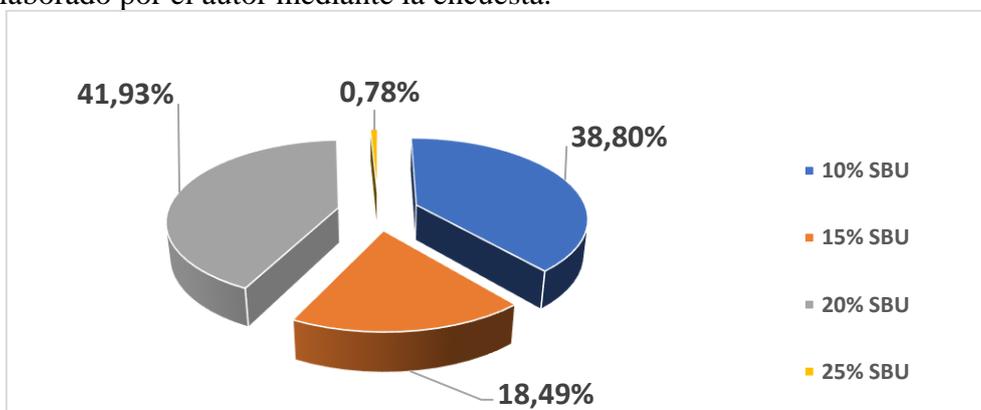


Figura 19. Montos a depositar en fondo de garantía para los trabajadores

Respecto al monto que se debería pagar en dicho fondo, el nivel de aprobación para que sea de un 20% de un salario básico unificado del trabajador es del 41,93%, siendo esta el mayor porcentaje. Cabe señalar que el 38,80% está de acuerdo que sea del 10% este es el segundo porcentaje más alto, en cuanto al 15% arrojó un porcentaje de 18,49% y, el porcentaje más bajo con un 0,78% que sea del 25% de un salario básico unificado del trabajador. De esta forma se evidencia el respaldo al fondo por parte de los empresarios y su pago sobre el 20% del salario básico del trabajador.

8.- ¿Cree que debería motivarse a los empresarios socios o accionistas para el cumplimiento respecto al fondo de garantía para trabajadores y evitar inconformidades en el sector privado?

Tabla 20.

Motivación a los empresarios, socios o accionistas.

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí	353	91,93%
No	0	0,00%
Desconozco	21	5,47%
Me es indiferente	10	2,60%
Total	384	100%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

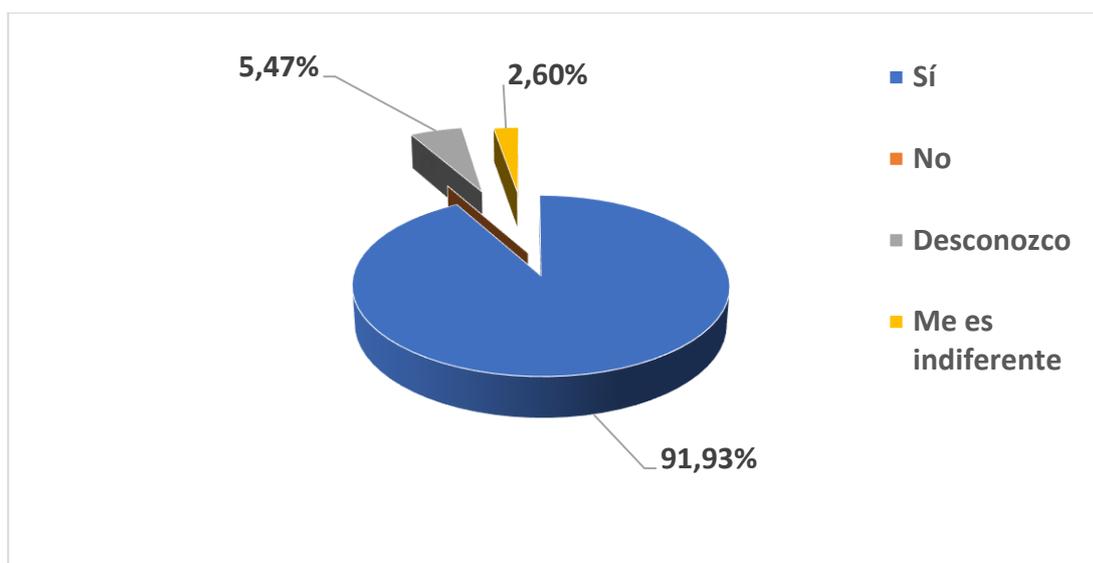


Figura 20. Motivación a los empresarios, socios o accionistas.

Sobre la necesidad de motivar a los socios o accionistas para que cumplan con el fondo de garantía a los trabajadores, evitando esto inconformidades, estos dieron su aprobación al 91,93%. Cabe señalar que el desconocimiento o falta de interés de un mínimo de encuestados puede evitarse si conocen cómo funciona el fondo.

9.- ¿Considera usted en caso de existir obligaciones pendientes con el pago de fondo para garantizar los derechos de los trabajadores, se podrá emitir una resolución de disolución en caso de incumplimiento?

Tabla 21.

Cobro de valores, multas y sanciones por incumplimiento.

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí	203	52,86%
No	151	39,32%
Desconozco	14	3,65%
Me es indiferente	16	4,19%
Total	384	100%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

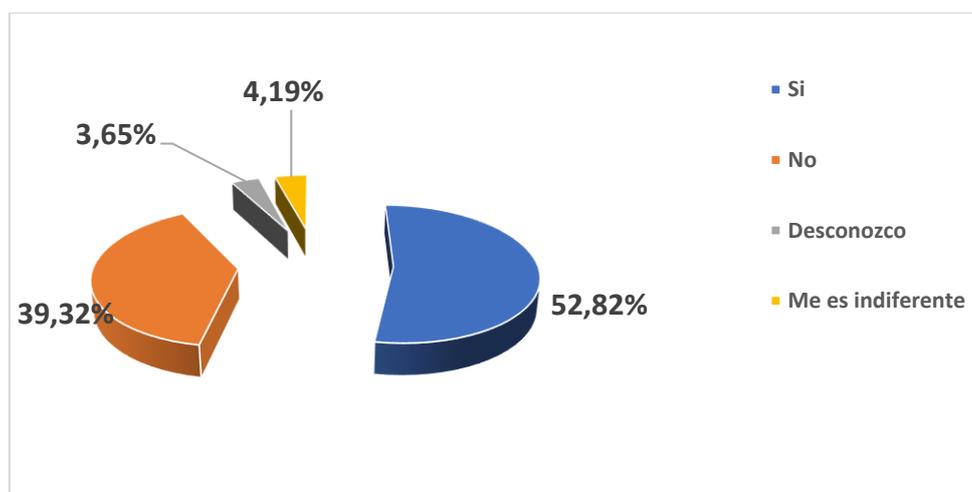


Figura 21. Cobro de valores, multas y sanciones por incumplimiento.

Respecto a las sanciones por incumplimiento, se pudo evidenciar una aprobación del 52,86% de encuestados, dando el porcentaje restante una respuesta negativa (39,32%).

10.- ¿Considera importante que este fondo sea depositado a una Institución Financiera en el Ecuador y que sea controlada por la Superintendencia de Compañías?

Tabla 22.

Importancia de depositar el fondo en una institución financiera.

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí	329	85,68%
No	20	5,21%
Desconozco	35	9,11%
Me es indiferente	0	0,00%
Total	384	100%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

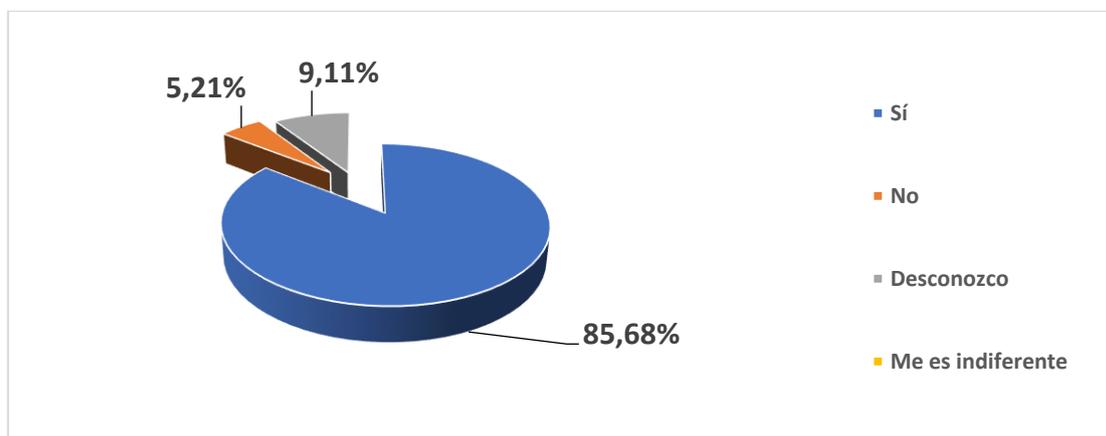


Figura 22. Importancia de depositar el fondo en una institución financiera.

Respecto al depósito de este fondo en una institución financiera, estos indicaron estar de acuerdo en un 85,68% en esta medida al considerar que dicho dinero estaría más seguro, evitando que sea utilizado para fines ajenos por los que fue creado.

11.- ¿Considera adecuado que el aporte al fondo de garantía para trabajadores sea obligatorio para todo socio o accionistas sin tomar en consideración el número de trabajadores, participación, acciones o especie en la compañía?

Tabla 23.

Obligatoriedad de fondo de garantía para todo socio y accionista

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí	321	83,59%
No	10	2,60%
Desconozco	0	0,00%
Me es indiferente	53	13,81%
Total	384	100%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

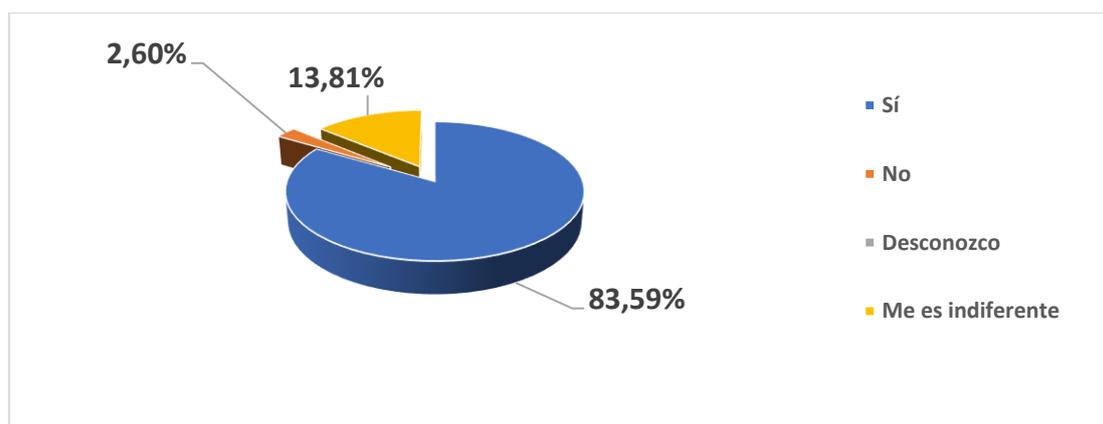


Figura 23. Obligatoriedad de fondo de garantía para todo socio y accionista

Sobre la obligatoriedad del fondo de garantía para los socios y accionistas, el 83,59% dio su total respaldo a esta medida mientras que un 2,60% expresó su negativa y me es indiferente 13.81%.

12.- ¿Cree que deberían mantener reuniones constantes con el sector privado para determinar las acciones que se podrían aplicar, si luego del desvelamiento societario no se han cumplido las obligaciones con el trabajador?

Tabla 24.

Mantener reuniones con el sector privado.

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí	363	94,54%
No	10	2,60%
Desconozco	0	0,00%
Me es indiferente	11	2,86%
Total	384	100%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

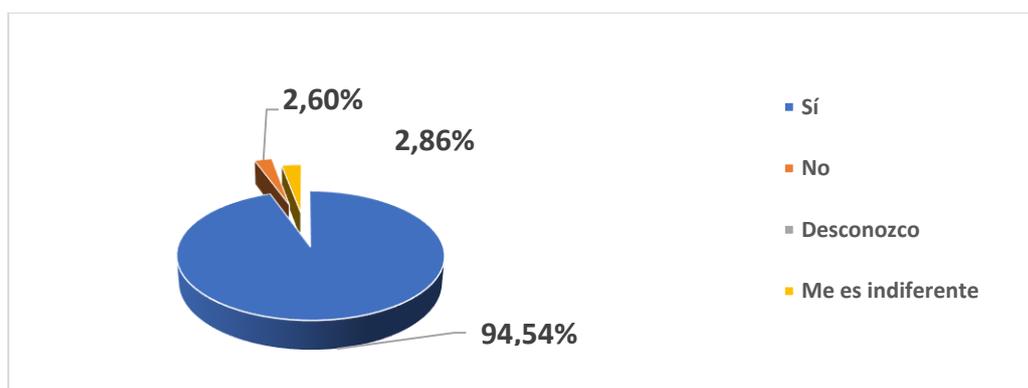


Figura 24. Mantener reuniones con el sector privado.

Sobre las acciones que pueden utilizarse si luego de utilizarse el fondo y aplicarse el desvelamiento societario no se han podido cubrir con las obligaciones del trabajador, estos indicaron su aprobación al 94,54%. Es necesario que existan reuniones con el sector privado para evitar descontentos por parte del grupo y que tomen medidas extremas en caso de sentirse presionados por el gobierno.

13.- ¿Considera usted positivo que, en caso de desvinculación del socio o accionista de una compañía, dicho fondo le sea devuelto al desligar su compromiso hacia dicha entidad?

Tabla 25.

Devolución del fondo a socios desligados de la empresa

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí	305	79,43%
No	19	4,95%
Desconozco	15	3,91%
Me es indiferente	45	11,71%
Total	384	100%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

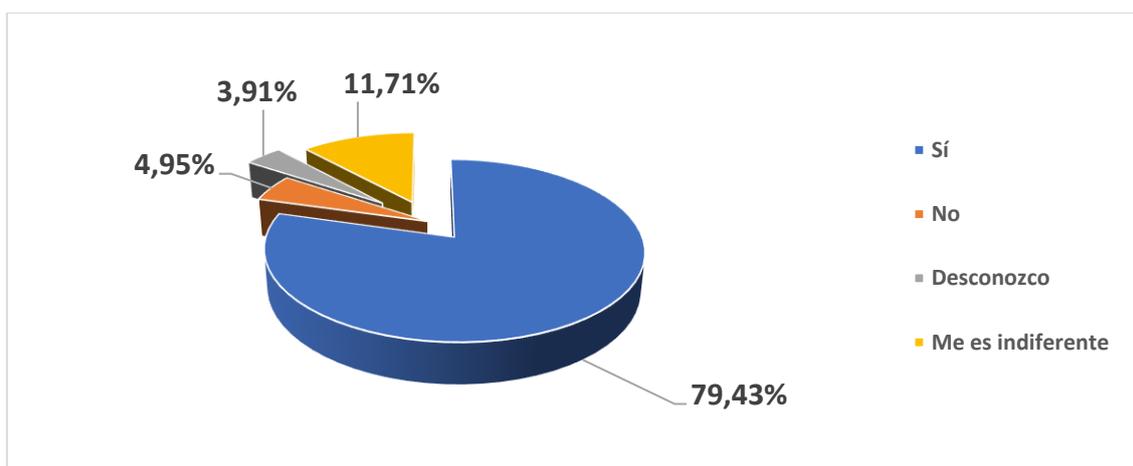


Figura 25. Devolución del fondo a socios desligados de la empresa

Sobre la devolución del fondo a los socios que terminan su relación con la compañía, estos dieron su aprobación al 79,43%. Es importante destacar que el dinero aportado sirve como un respaldo para cumplir con las obligaciones de los trabajadores, pero, si la empresa está en la capacidad de cumplirlas en caso de liquidación, el fondo irá dirigido a los socios o accionistas quienes lo aportaron. Lo mismo sucede si el socio se desvincula de la entidad.

14.- ¿Cree que debería iniciarse con la implementación del fondo de garantía para trabajadores en las empresas del país?

Tabla 26.

Iniciar la implementación del fondo de garantía para trabajadores

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí	339	88,28%
No	21	5,47%
Desconozco	14	3,65%
Me es indiferente	10	20,60%
Total	384	100%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

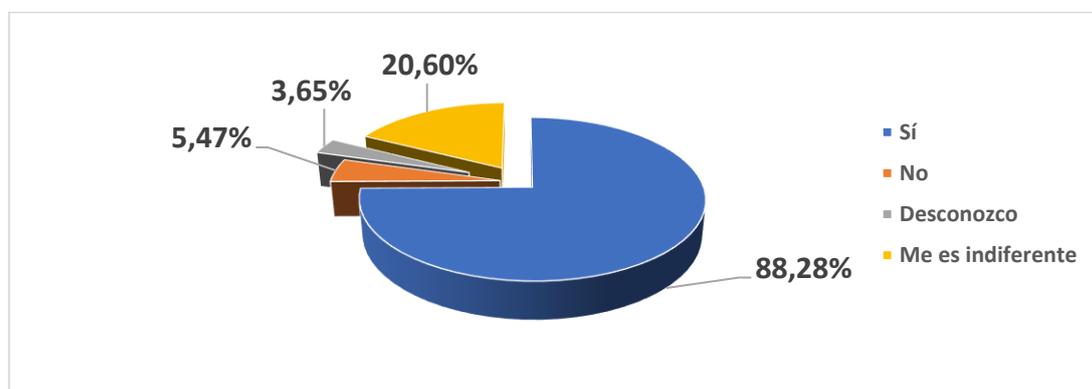


Figura 26. Iniciar la implementación del fondo de garantía para trabajadores.

Finalmente se consultó si consideraban la aplicación inmediata del fondo en beneficio de los derechos de los trabajadores, siendo aprobado por el 88,28% de empresarios mientras que el 5,47% dijo no respaldarlo, con un desconocimiento 3,65% y, me es indiferente 20,60%.

3.1.2.2.1. Análisis de encuesta a empresarios.

En la encuesta a empresarios se pudo evidenciar una elevada disposición al cumplimiento de las obligaciones legales con sus trabajadores, incluso aprueban la vigilancia de las empresas para que se cumplan los derechos del talento humano. Esto se debe a su alto conocimiento sobre los riesgos al no respetar estos derechos.

Por otro lado, el desvelamiento societario es desconocido por la mayoría de los encuestados, mostrando su interés en recibir información sobre el tema, es decir que esta difusión es necesaria. Respecto a la propuesta del autor sobre la reforma para la creación del fondo de garantía para los trabajadores, mostraron su aprobación al igual que por el monto a pagar.

A su vez consideran importante que se tengan reuniones con el sector privado para llegar a mayores acuerdos y que se explique mejor el funcionamiento de la propuesta, creyendo necesario que se motive al sector privado para evitar inconformidades y plantearse alternativas para asegurar que se cumplan con los beneficios laborales sin un bajo impacto al patrimonio de los socios, además de que si se incumple esta disposición se pueda llegar hasta la disolución de la compañía, además están de acuerdo que en caso de incumplimiento de esta propuesta sea causal de disolución de la compañía.

3.1.2.3. Resultados de la encuesta a trabajadores.

1. ¿Tiene usted conocimiento respecto a sus derechos como trabajador dentro de la empresa?

Tabla 27.

Conocimiento sobre los derechos para el trabajador

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí	132	38,94%
No	207	61,06%
Total	339	100,00%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

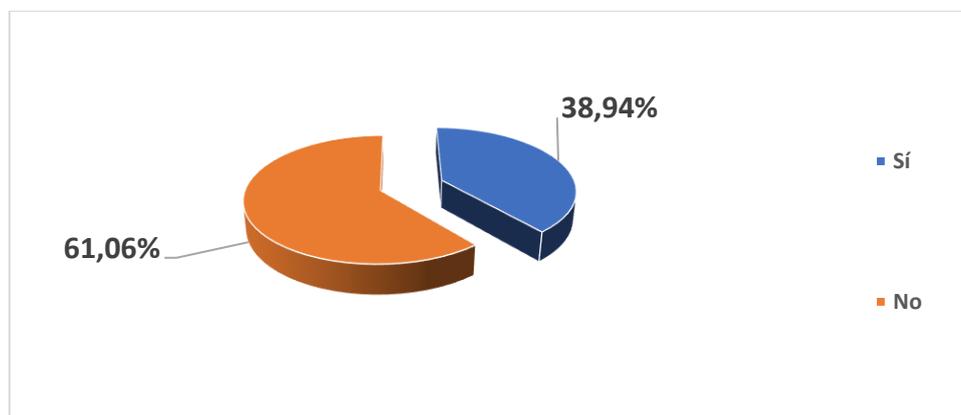


Figura 27. Conocimientos sobre los derechos para el trabajador

Como tercer pilar fundamental en la recolección de datos cuantitativa se encuestó a los trabajadores. En primer lugar, se consideró importante conocer si los trabajadores están en pleno conocimiento de sus derechos en una empresa, evidenciándose un desconocimiento en el 61,06%.

2. ¿Posee usted conocimiento respecto a las medidas que toma la empresa para garantizar el cumplimiento de los derechos y obligaciones antes sus trabajadores?

Tabla 28.

Conocimiento respecto a las medidas para garantizar el cumplimiento.

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí	118	34,81%
No	221	65,19%
Total	339	100,00%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

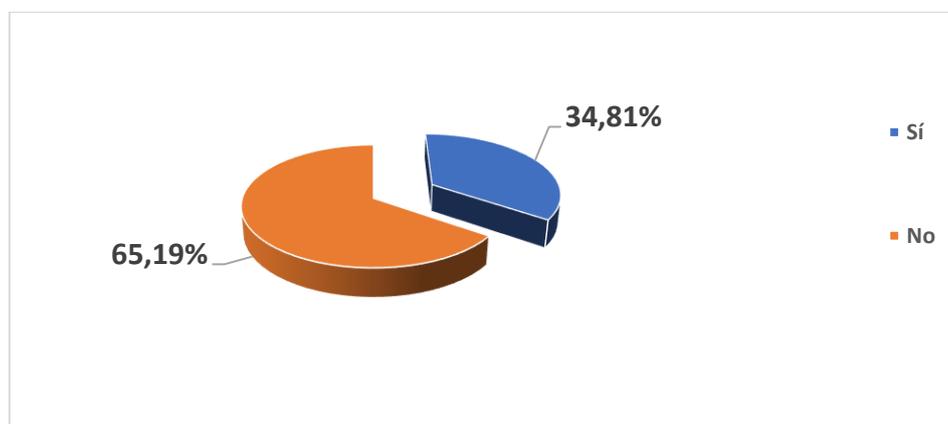


Figura 28. Conocimiento respecto a las medidas para garantizar el cumplimiento.

Además de un elevado desconocimiento de sus derechos laborales, se pudo evidenciar que el 65,19% de trabajadores tampoco conoce medidas que hayan tomado medidas las empresas para evitar la vulneración de dichos derechos.

3. ¿Considera usted que existe información adecuada en el medio respecto a medidas que les permitan a los trabajadores exigir el cumplimiento de sus derechos laborales?

Tabla 29.

Información adecuada que permita a los trabajadores exigir sus derechos

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí	46	15,57%
No	293	86,43%
Total	339	100,00%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

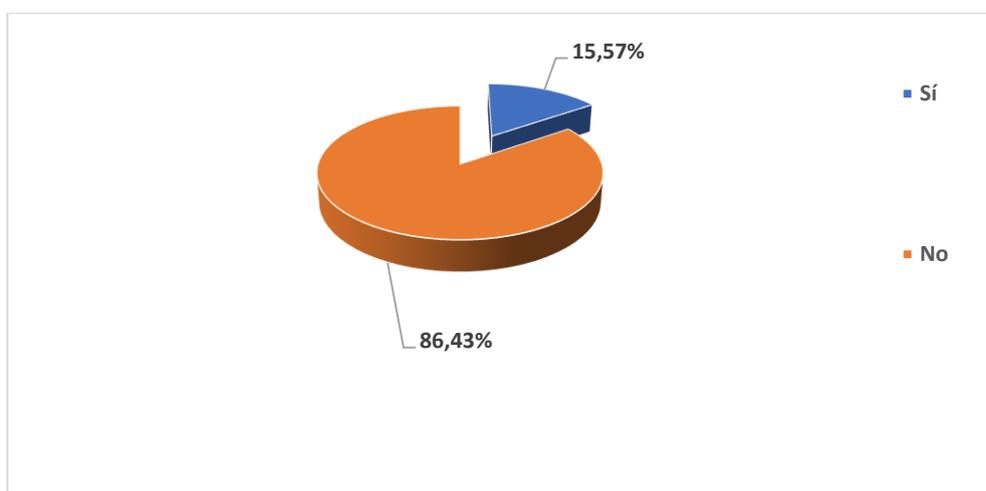


Figura 29. Información adecuada que permita a los trabajadores exigir sus derechos

Se consultó a los trabajadores si consideran que la información sobre medidas para evitar que sus derechos sean vulnerados en las empresas es suficiente, dando su negativa en un 86,43%. Es decir, que la información disponible no es suficiente, lo cual puede motivar incluso el desconocimiento de sus derechos laborales.

4. ¿Considera usted que el cumplimiento de las obligaciones con los trabajadores se maneja de forma primordial?

Tabla 30.

El cumplimiento de las obligaciones se maneja de forma primordial

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí	7	2,06%
No	332	97,94%
Total	339	100,00%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

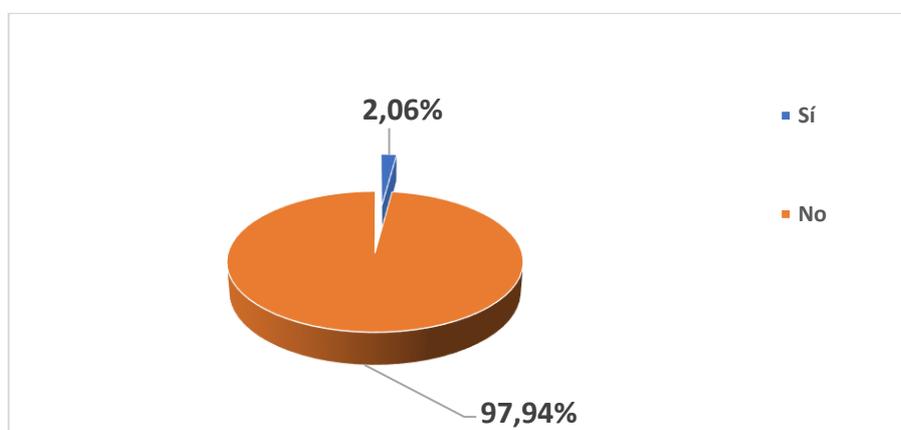


Figura 30. El cumplimiento de las obligaciones se maneja de forma primordial

Tomando en consideración el lugar donde desempeñan un cargo, se les consultó si el cumplimiento de las obligaciones antes los trabajadores se manejan en forma primordial a lo que respondieron principalmente que "no" en un 97,94%. Es importante recalcar que pueden existir empresarios del grupo que sí cumplen con sus obligaciones ante los trabajadores, pero no lo realizan en forma prioritaria.

5. **¿Considera que dentro de la Ley de Compañías se deba explicar cómo se debe proceder si las empresas no pueden cumplir con las obligaciones ante sus trabajadores?**

Tabla 31.

Explicar en la Ley de Compañías cómo cumplir con las obligaciones

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí	303	89,38%
No	36	10,62%
Total	339	100,00%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

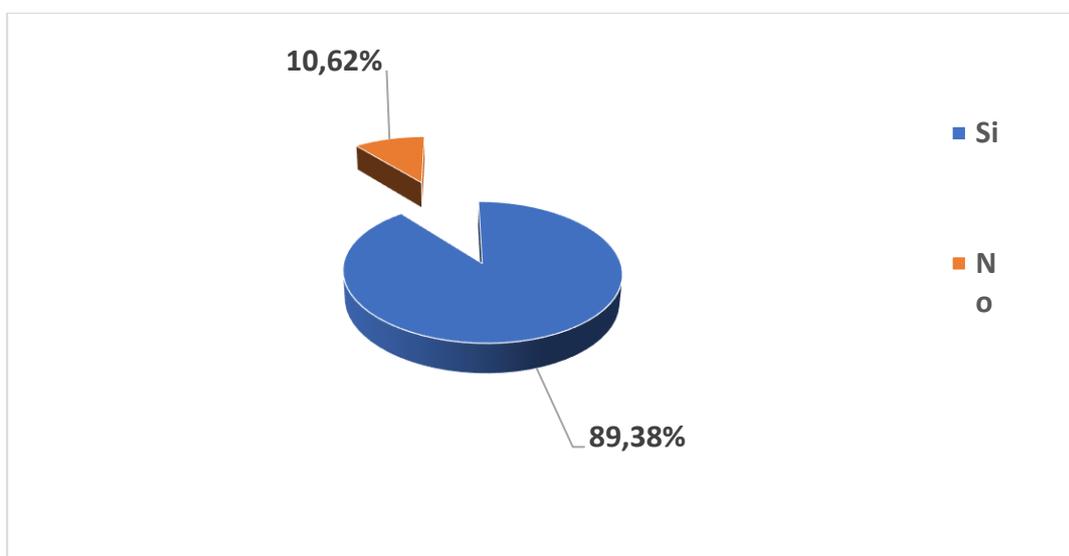


Figura 31. Explicar en la Ley de Compañías cómo cumplir con las obligaciones

Respecto a la Ley de Compañía y la necesidad de que esta muestre cómo debe procederse para exigir el cumplimiento de los derechos del trabajador, en caso de que existan empresas que no pueden cumplir con sus obligaciones, los encuestados demostraron su aprobación en un 89,38% ante esta disposición.

6. **¿Considera usted que debería crear un fondo de garantía para trabajadores y que sea asumido por los socios o accionistas cuando las empresas no puedan cumplir con las obligaciones frente a sus empleados?**

Tabla 32.

Crear un fondo de garantía para los trabajadores.

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí	331	97,64%
No	8	2,36%
Total	339	100,00%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

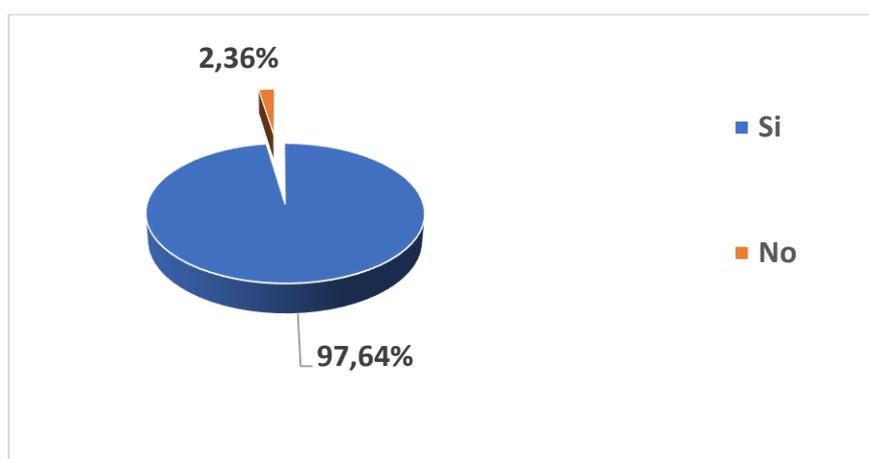


Figura 32. Crear un fondo de garantía para los trabajadores

Respecto a la creación del fondo propuesto para trabajadores y la responsabilidad de los socios o accionistas en su cancelación para asegurar el respeto a los derechos del trabajador, el 97,64% de encuestados dio una respuesta afirmativa, respaldando dicha disposición.

7. ¿Está usted de acuerdo que el monto mensual a depositar como parte del fondo de garantía para trabajadores sea mayor al 15% del salario básico unificado del trabajador, estando a cargo de los socios o accionistas en la entidad?

Tabla 33.

Monto a depositar sea mayor al 15% como parte del fondo de garantía para los trabajadores.

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí	329	97,05%
No	10	2,95%
Total	339	100,00%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

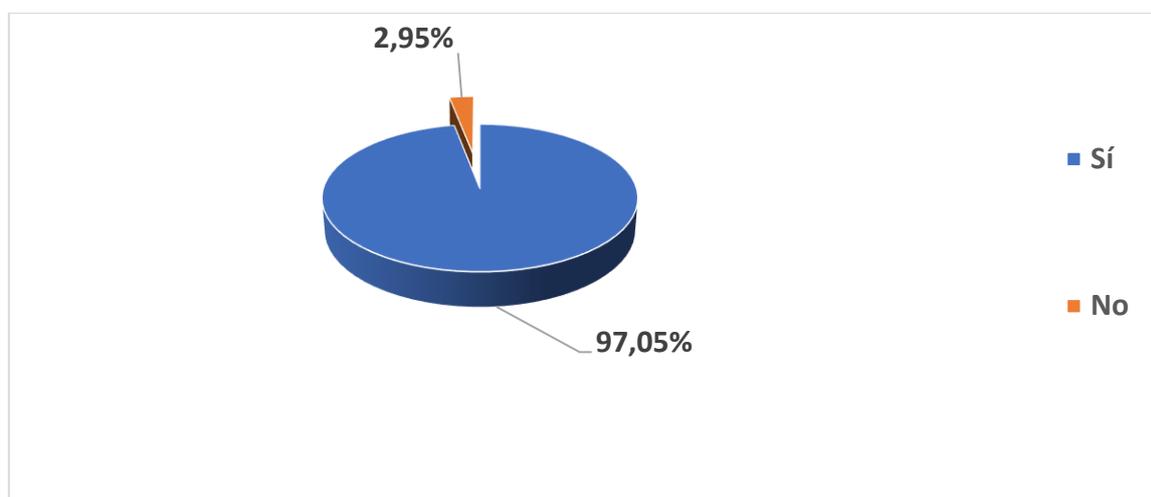


Figura 33. Monto a depositar sea mayor al 15% como parte del fondo de garantía para los trabajadores.

Sobre el pago del fondo, el mismo debería ser mayor al 15% del salario básico unificado del trabajador, el 97,05% indica aprobar dicho pago. Es importante mencionar que la gran aceptación se logra gracias a que el fondo propuesto beneficiará a los trabajadores evitando que sus derechos se vean afectados.

8. ¿Cree que debería motivarse a los empresarios socios o accionistas para el cumplimiento en el pago de este fondo propuesto para evitar inconformidades en el sector privado?

Tabla 34.

Motivación para el cumplimiento del pago al fondo

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí	318	93,81%
No	21	6,19%
Total	339	100,00%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

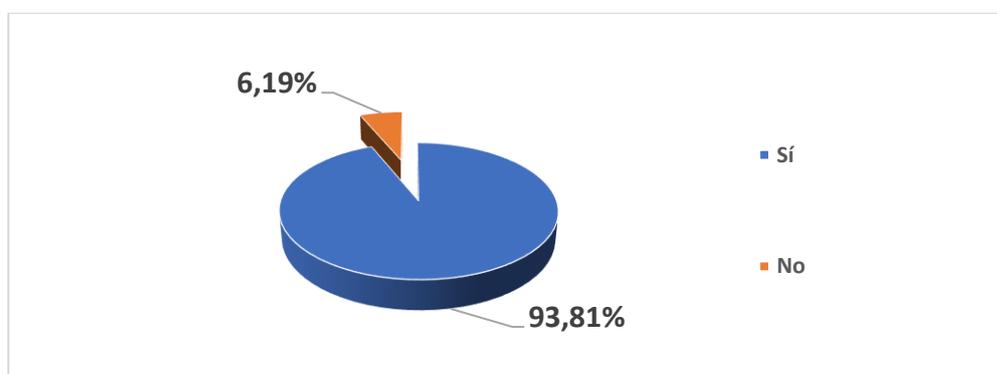


Figura 34. Motivación para el cumplimiento del pago al fondo

Los encuestados mostraron la importancia de motivar a los empresarios para que acepten el pago del fondo que se propone, esto al considerar que una elevada inconformidad puede provocar una respuesta drástica por parte del sector privado. Es importante mencionar que los empresarios encuestados mostraron una aprobación alta a la medida, sin embargo, es importante que sean motivados para reducir cualquier amenaza.

9. ¿Estaría usted de acuerdo que el aporte al fondo de garantía para trabajadores sea obligatorio para todo socio o accionistas sin tomar en consideración, número de trabajadores, participación, acciones o especie en la compañía?

Tabla 35.

El aporte al fondo sea obligatorio para todo accionista o socio

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí	331	97,64%
No	8	2,36%
Total	339	100,00%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

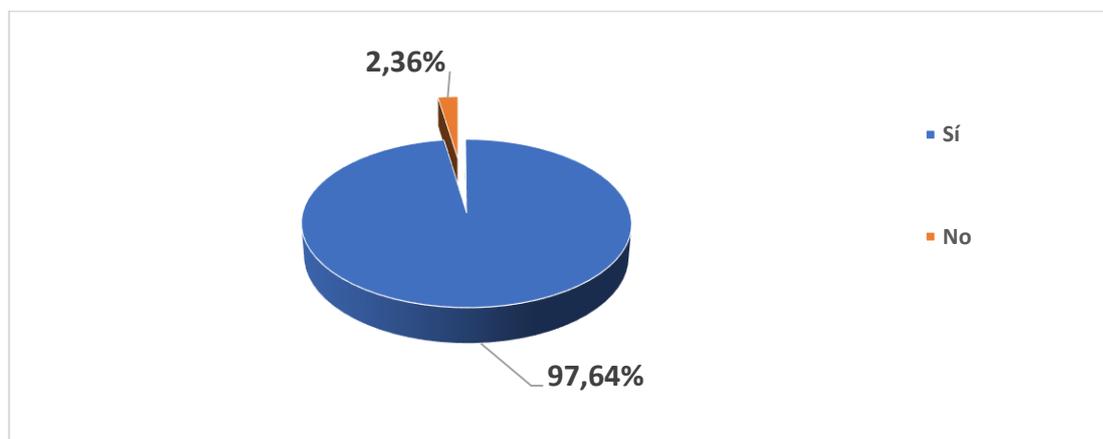


Figura 35. El aporte al fondo sea obligatorio para todo accionista o socio.

Sobre el aporte obligatorio al fondo por parte de los socios o accionistas, estos indicaron su aprobación al 97,64%. Cabe señalar que los empresarios y abogados encuestados también respaldaron altamente esta disposición.

10. ¿Está usted de acuerdo con que dicho fondo para trabajadores sea depositado a una Institución Financiera en el Ecuador?

Tabla 36.

El fondo sea depositado en una Institución Financiera en el Ecuador

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí	290	85,55%
No	49	14,45%
Total	339	100,00%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

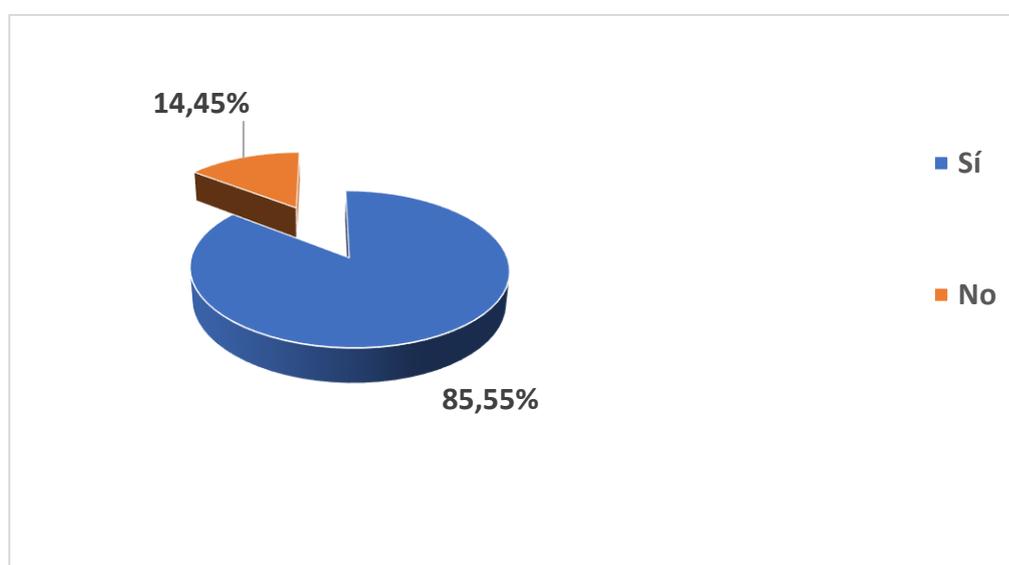


Figura 36. El fondo sea depositado en una Institución Financiera en el Ecuador.

Se les consultó a los trabajadores sobre su postura respecto al depósito del fondo en una institución financiera del país, indicando el 85,55% estar de acuerdo y un 14,45% su desaprobación. Entre las razones que pueden motivar las respuestas negativas se puede mencionar la desconfianza que pueden tener los trabajadores en relación a los bancos a pesar de ser más inseguro que el fondo se encuentre en la misma empresa o disponible para esta.

11. ¿Cree importante que se vigile constantemente a las empresas para asegurar que se cumplan las obligaciones con los trabajadores?

Tabla 37.

Vigilancia constante a las empresas para que cumplan con sus obligaciones

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí	307	90,56%
No	32	9,44%
Total	339	100,00%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

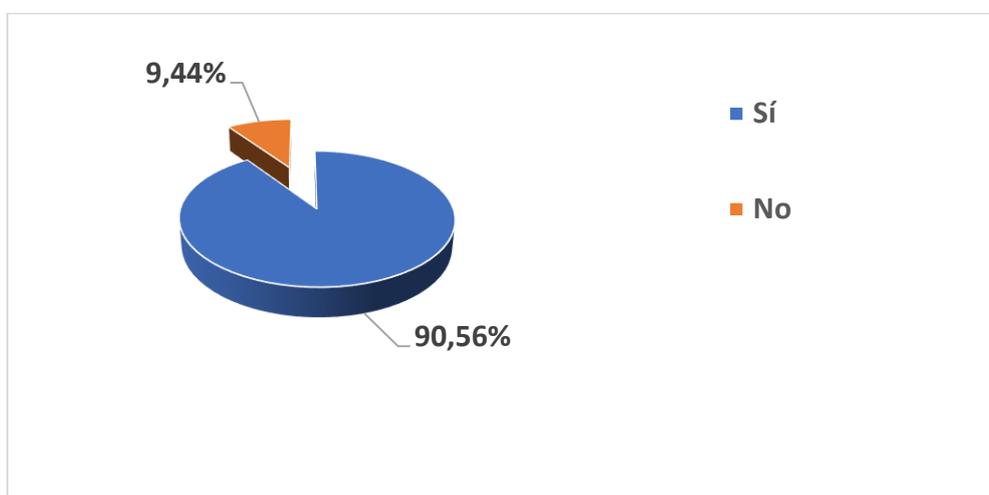


Figura 37. Vigilancia constante a las empresas para que cumplan con sus obligaciones

A su vez considera importante que sean vigiladas las empresas para asegurar que internamente cumplan con sus obligaciones ante los trabajadores que emplean. Cabe mencionar que el 90,56% de trabajadores respalda la vigilancia, además de la aprobación del fondo que busca evitar que los derechos del trabajador sean dejados de lado.

12. ¿Estaría dispuesto a recibir información acerca del desvelamiento societario sabiendo que es un mecanismo que podría servir para garantizar sus derechos laborales?

Tabla 38.

Recibir información acerca del desvelamiento societario

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí	313	92,33%
No	26	7,67%
Total	339	100,00%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

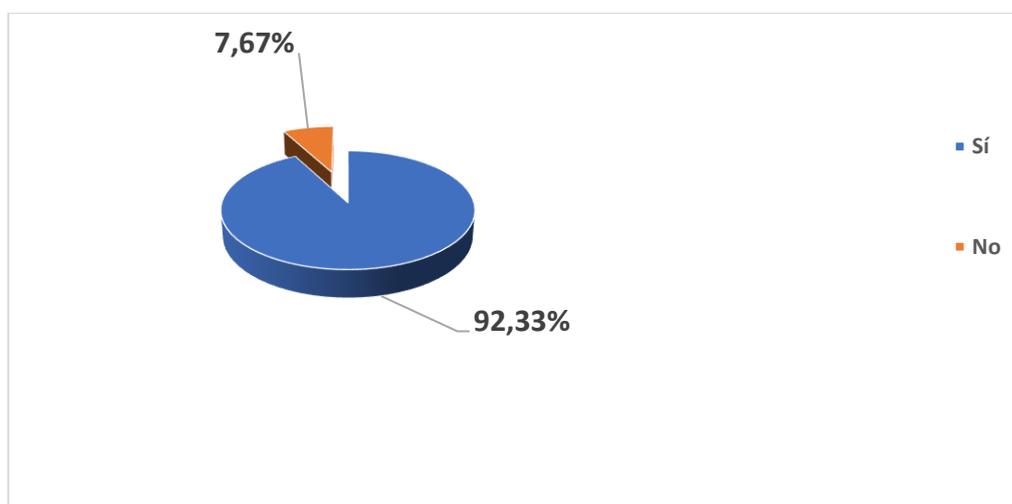


Figura 38. Recibir información acerca del desvelamiento societario.

Sobre el desvelamiento societario como una medida para el cumplimiento de los derechos laborales, el 92,33% de trabajadores encuestados indicó estar interesado en recibir información sobre el mismo. Cabe señalar que el sector privado también mantiene un interés elevado en recibir este tipo de información.

13. ¿Cree que debería iniciarse con la implementación del fondo de garantías para los trabajadores en las empresas del país?

Tabla 39.

Iniciar con la implementación del fondo de garantía en el país

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Sí	329	97,05%
No	10	2,95%
Total	339	100,00%

Nota: Elaborado por el autor mediante la encuesta.

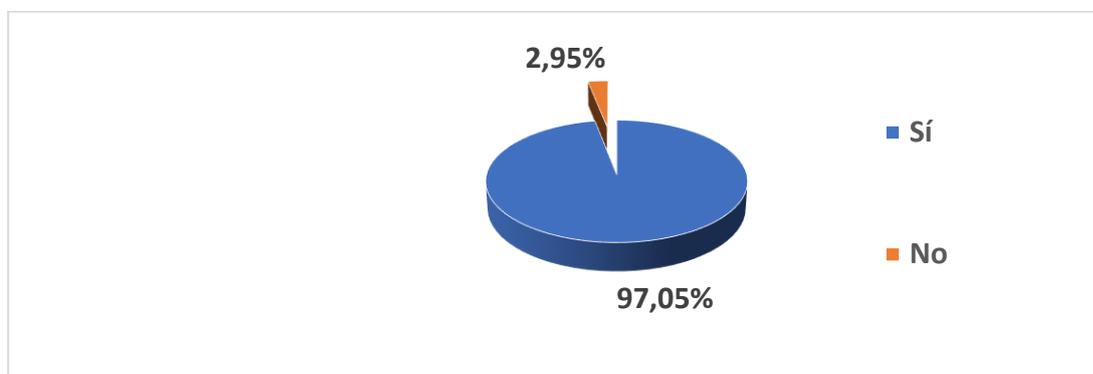


Figura 39. Iniciar con la implementación del fondo de garantía en el país.

Finalmente, la postura de los trabajadores encuestados sobre la implementación del fondo es 97,05% afirmativa, es decir que consideran que esta medida debe entrar en vigencia de inmediato como un respaldo al cumplimiento de sus beneficios laborales.

3.1.7.1.1. Análisis de encuesta a trabajadores.

La encuesta a trabajadores permitió evidenciar un alto desconocimiento de los derechos que poseen en la empresa al igual que un bajo conocimiento de las medidas que en la entidad se han aplicado para asegurar que se respeten sus derechos. Cabe señalar que los empresarios mencionaron cumplir ampliamente con las obligaciones del trabajador, siendo necesario que los organismos competentes realicen investigaciones que determinen si se cumplen en realidad con ello.

Por otro lado, no sienten que se cumpla primordialmente con sus derechos, aprobando que existan leyes que les expliquen qué deben de hacer para exigirlos en casos extremos como la liquidación de la entidad donde laboran. Respecto al fondo que el autor propone, existe un total respaldo de la fuerza laboral añadiendo que debe motivarse al sector empresarial para evitar que dicha medida genere conflictos a la estabilidad del empleado.

3.1.7.2. Resultados de la entrevista expertos.

Como se mencionó anteriormente, son un total de seis expertos a entrevistar y cuyas respuestas serán analizadas por cada pregunta, diferenciándose según los literales y orden mostrado a continuación:

- A. Abg. Tania Geoconda Rodríguez Haro, Especialista registro de sociedades
- B. Abg. Laura Cecilia Morocho Iñiga, Especialista registro de sociedades
- C. Juez de Sala Laboral Luis Alfredo Muga Passailaigue.
- D. Juez de Sala Laboral Víctor Fernández Álvarez.
- E. CPA Alex Carranza Montiel.
- F. Administrado de Empresa Mayra Luisa Cabrera Miranda.

A continuación, se presentan los resultados de las entrevistas realizadas:

1. En materia de derechos laborales ¿Considera que, en el Ecuador, las empresas están cumpliendo con las obligaciones a sus trabajadores?

A. Se realizan controles, pero considero que el cumplimiento no es completo respecto a los derechos de los trabajadores, aún siguen existiendo quienes no cumplen con los beneficios como el pago de décimos e incluso trabajan sin afiliación.

B. Lastimosamente no, hay quienes acceden a trabajar en condiciones de este tipo porque necesitan ingresos, pero se están realizando controles.

C. No es completo el cumplimiento, hay empresa que sí las realizan, pero otras que no los respetan.

D. Aún falta camino por recorrer respecto al tema, existiendo aún empresas que lastimosamente no cumplen con sus obligaciones a pesar de las sanciones que pueden recibir.

E. En esta empresa se cumplen con los derechos de los trabajadores, incluso gozan de todos los beneficios, pero también hay otras donde estos derechos son vulnerados y es ahí donde deben fortalecerse los controles de las entidades reguladoras.

F. Hay ocasiones donde estos derechos no son respetados y eso se debe a que el trabajador no los exige ya sea porque los desconoce o por no perder el empleo. De esta forma el empleador se aprovecha.

Análisis: Los entrevistados consideran que, en las empresas, a pesar de exigirse por ley el cumplimiento de los derechos del trabajador, existen un grupo de estas donde no son respetados. Entre las razones que citan se encuentran la necesidad de un trabajador por obtener un ingreso que le permita solventar a su familia o por el desconocimiento de sus derechos, lo cual ocasiona que no los exija.

2. Si la empresa en proceso de liquidación no es capaz de cumplir las obligaciones ante sus trabajadores ¿Por ley se puede proceder al desvelamiento societario?

A. Debería ser sometida a desvelamiento societario como una forma de garantizar los derechos de los trabajadores según lo establece la Ley orgánica para defensa de los derechos laborales.

B. Técnicamente debería procederse al desvelamiento societario según lo establece la Ley orgánica para defensa de los derechos laborales. Cabe señalar que el proceso de desvelamiento está establecido en la Ley Orgánica para el Fortalecimiento y Optimización del Sector Societario y Bursátil.

C. Efectivamente la entidad competente evaluará si procede el desvelamiento societario y se llevará a cabo tomando como referencia la Ley Orgánica para el Fortalecimiento y Optimización del Sector Societario y Bursátil.

D. Debería poder aplicarse sin ninguna limitación, pero estableciendo claramente el monto que debería cubrirse con el desvelamiento societario.

E. Mi rama no es la parte legal, pero indicaría que se debe revisar la ley y si esta la permite debería poder aplicarse sin problema. Creería que incluso, al ser para defensa de los derechos del trabajador, debería existir un respaldo a que el desvelamiento societario se aplique.

F. Tengo entendido que se puede aplicar sin ningún problema y con total respaldo de la ley.

Análisis: Los entrevistados indican que por ley no debería existir impedimento alguno para que se realice el desvelamiento societario como un mecanismo para impedir la vulneración de los derechos del trabajador, lo cual se constituye en una ventaja para la fuerza laboral y una alternativa para exigir su cumplimiento por parte del empleador. Incluso hacen mención a leyes como la Ley orgánica para defensa de los derechos laborales y la Ley Orgánica para el Fortalecimiento y Optimización del Sector Societario y Bursátil, siendo

abordadas en este estudio y conociéndose que esta última reformó el Código de Procedimiento Civil.

3. ¿Cree que la Ley de Compañías detalla claramente cómo se debe aplicar el desvelamiento societario para evitar la vulneración de los derechos laborales?

A. Tengo entendido que en esta ley no se refleja cómo debe procederse al desvelamiento societario.

B. El procedimiento no se detalla en esta ley, pero sí se explica bajo qué condiciones debe procederse con el desvelamiento societario, sumando a esta la ley para la defensa de los derechos del trabajador.

C. Lastimosamente el procedimiento no se muestra en esta ley.

D. Esta ley no explica el procedimiento, pero sí el Código de Procedimiento Civil.

E. Debería estar reflejado al ser un tema relacionado directamente a las empresas.

F. No creo que existen detalles sobre el tema en esta ley.

Análisis: Los entrevistados en su mayoría coincidieron que una de las debilidades de la Ley de Compañías es que no refleja la forma como debe aplicarse el desvelamiento societario, indicando que esta ley sólo indica bajo qué parámetros se produce dicho desvelamiento. Por otro lado, hubieron entrevistados que mencionaron la necesidad de que esta ley explique el procedimiento para evitar la vulneración de los derechos del trabajador, siendo mostrado en forma general en el Código de Procedimiento Civil

4. Referente a la pregunta anterior ¿Conoce usted el proceso aplicable al mismo?

A. Efectivamente el proceso se encuentra descrito en el Código de Procedimiento Civil, pero es general, no describe cómo proceder ante una condición específica como el desvelamiento societario post liquidación de una entidad.

B. Sí conozco el procedimiento general a aplicarse, pero en tema de liquidación de una compañía específicamente, este procedimiento no está documentado.

C. El proceso general está en el Código de Procedimiento Civil, habría que adaptarlo a las condiciones específicas que usted indica.

D. Sí conozco el procedimiento para el desvelamiento societario pero el general y a partir de ahí se lo deriva para cada situación ya sea defraudación, vulneración de derechos laborales, entre otros.

E. Desconozco el procedimiento que debe cumplir para el desvelamiento societario.

F. No conozco claramente este procedimiento.

Análisis: Los expertos en temas legales demostraron tener conocimiento del procedimiento para el desvelamiento societario, pero añadieron que el mismo es general y no se explica en la ley cómo actuar ante un tema específico. Por otro lado, los expertos en temas empresariales demostraron no tener conocimiento elevado respecto al procedimiento estudiado, realizándoles una explicación breve sobre el mismo.

5. En caso de no cubrir con las obligaciones ante los trabajadores luego del desvelamiento societario ¿Se menciona en la Ley de Compañías qué mecanismos deben adoptarse para asegurar el cobro?

A. No se menciona algo respecto a ese panorama, pero sí puedo indicar que la ley establece que existen personas solidariamente responsables y si el socio no puede cumplir con sus obligaciones podría intervenir a su cónyuge o herederos en este caso.

B. No se establece qué acciones puede realizarse si no se logra cubrir la deuda luego del desvelamiento societario.

C. No se realiza mención alguna en la ley de compañías sobre este aspecto.

D. Si no me equivoco no se realiza mención alguna sobre este punto.

E. No tengo conocimiento sobre este tema, pero debería hacerse mención no sólo como garantía a los trabajadores sino también para los sujetos obligados.

F. Debería mencionarse en esta ley el procedimiento, lastimosamente desconozco si se establecen los parámetros.

Análisis: Los expertos en el área legal indicaron que la ley no menciona qué acciones se deben tomar si el desvelamiento no cubre todas las deudas ante el trabajador, sin embargo, consideraron que puede designarse a personas solidariamente responsables ante el socio para que responda por sus obligaciones, mismas que pueden ser familiares en primer grado de consanguinidad. Por otro lado, todos los consultados coinciden en que esta ley debería incluir estos aspectos como una garantía a los trabajadores y a sus obligados mediante la ley.

6. Mediante estos antecedentes ¿Cree importante que se reforme la Ley de Compañías en cuanto al desvelamiento societario en materia de derechos laborales?

A. Sería una opción a considerarse, siempre y cuando se tenga conocimiento la reforma que se aplicaría.

B. Considero que puede ser una opción a considerarse, incluyendo un procedimiento claro que asegure el cumplimiento de los derechos de los trabajadores según el panorama que se establece.

C. Siempre y cuando se tenga clara la reforma que se podría implementar, considero que no existe inconveniente.

D. Respaldaría esa decisión, especialmente si busca establecerse un proceso claro para el desvelamiento societario en beneficio de los derechos del trabajador.

E. En caso de no establecerse claramente el procedimiento en esta ley, sí sería necesaria la reforma.

F. Sería importante si en la ley no se muestra un procedimiento claro.

Análisis: Respecto a las debilidades identificadas se les consultó si consideraría la aplicación de una reforma a la Ley de compañías, misma que fue respalda siempre que se conozca qué tipo de reforma podría aplicarse en beneficio de los derechos del trabajador.

7. Concerniente a la pregunta anterior ¿Cuáles deberían reformarse?

A. La opción más viable sería reformar el artículo 17 que trata del desvelamiento societario, salvo existan otras opciones para aplicar las mejoras.

B. De querer reformar la ley respecto al desvelamiento societario, lo más recomendable sería el artículo 17 pero habría que evaluarse los cambios a aplicarse y en dónde deberían estar reflejados.

C. Por el momento diría que el artículo 17 de esta ley es el que debería ser reformado.

D. Dependerá de la mejora que se desee aplicar, sin embargo, por el momento diría que la reforma podría realizarse al artículo 17 que establece bajo qué parámetros se aplica el desvelamiento societario.

E. No estoy seguro sobre el artículo que debe reformarse, pero considero que dependerá de la mejora que desee plantearse a la ley.

F. Tengo entendido que el artículo 17 aborda el tema respecto al desvelamiento societario pero su reforma debe depender de la mejora que al final desee realizarse a la ley en beneficio del trabajador.

Análisis: Al considerar la importancia de reformar la ley se les consultó los artículos que podrían modificarse conociendo que el más viable según su apreciación fue el # 17, mismo que aborda el tema del desvelamiento societario en la Ley de Compañías u inoponibilidad de la personería jurídica. Cabe señalar que mencionan estos artículos porque aborda el tema, pero todo dependerá al final del tipo de reforma que se proponga.

8. Además de explicar cómo debe aplicarse el desvelamiento societario ¿Cree importante el establecimiento de medidas que aseguren, luego de este mecanismo, el cumplimiento de las obligaciones frente al trabajador si el patrimonio de los socios no es suficiente?

A. Efectivamente es un punto importante que debe abarcarse en la ley, ya que no se contemplan actualmente estas medidas.

B. Por supuesto, ya que no se indica qué hacer si el desvelamiento societario resulta insuficiente para cumplir con los derechos del trabajador.

C. Es una buena opción ya que se beneficia al trabajador.

D. Claro, le daría total respaldo ya que el trabajador siempre es la parte más vulnerable,

E. Considero que es relevante incluir estas medidas ya que se beneficia al trabajador.

F. Le daría respaldo a dicha medida, pero habría que determinar qué tan rigurosa será con los socios.

Análisis: Adicional a la explicación que debe realizarse sobre el desvelamiento societario para defensa de los derechos del trabajador, los entrevistados respaldan la creación de medidas que permitan el cumplimiento de obligaciones ante el trabajador si luego de aplicar el procedimiento estudiado, aún sigue siendo insuficiente el patrimonio de los socios. Por otro lado, consideran que debe determinarse el tipo de medida y qué tan rigurosa sería para sus socios.

9. Alusivo a la pregunta anterior ¿Qué medidas podrían considerarse?

A. Entre las opciones podría estar la creación de un seguro o fondo por parte de la empresa, donde se provisionen estos beneficios a los trabajadores y que el mismo sea deducible al 100% del impuesto a la renta, pudiendo ser invertido o gestionado por alguna entidad financiera para incrementar su monto a través del tiempo.

B. Una opción sería que el pago de los valores para asumir las obligaciones frente a los trabajadores sea la prioridad de la empresa en proceso de liquidación y que la ley lo exija de esa forma.

C. Considero que la creación de un fondo en la empresa es una opción favorable, siendo un dinero que deberá ser aportado periódicamente y que servirá para gestionar el pago de beneficios a los trabajadores, esto independientemente si la empresa está o no en proceso de liquidación.

D. Como mejora podría plantearse que en una empresa en proceso de liquidación se exija dar prioridad al cumplimiento de las obligaciones frente a los trabajadores.

E. Podría diseñarse un fondo o provisión independiente a la empresa, pero aportado por sus socios, mismos que estará sujeto a un control independiente y servirá exclusivamente al cumplimiento de esta obligación.

F. Que en la empresa responsable exista un fondo o que se responsabiliza de la deuda también a familiares de los socios en primer grado quienes deberán responder con sus bienes.

Análisis: Luego de respaldar la propuesta de mecanismos que sirvan de garantía para la protección de los derechos del trabajador luego de aplicado el desvelamiento societario se les consultó a los entrevistados qué medidas podían considerar entre las que se mencionan la creación de un fondo o seguro deducible del impuesto a la renta como una provisión, otra opción es que se exija a las empresas en liquidación que cumplan como prioridad sus obligaciones con los empleados.

10. ¿Considera que una reforma a la ley de compañías agregando el artículo 17 C que incluya un fondo de garantía para trabajadores podría prevenir la vulneración de los derechos laborales?

A. Me parece una opción magnífica.

B. Sería una opción viable, pero habría que determinar el monto a aportar a dicho fondo y quiénes serían los responsables.

C. Es una opción que respaldaría totalmente.

D. Podría ser una buena opción siempre y cuando queden claros los parámetros para cumplir con dicho fondo.

E. Le daría total respaldo, es una opción excelente.

F. Es una opción que podría funcionar siempre que se explique en forma clara su funcionamiento.

Análisis: Respecto a la creación del fondo de garantía y la reforma del artículo a la Ley de Compañías agregando el artículo 17 C se pudo evidenciar el total respaldo de los entrevistados. Sin embargo, entre las consideraciones que indican están el diseño claro de los parámetros mediante los cuales funcionará el fondo.

11. En el caso de los montos a ser depositados de manera mensualizada en este fondo de garantía para trabajadores ¿Cree conveniente que el pago sea equivalente a un 20% del salario básico unificado del trabajador?

A. No me parece malo, pero hay que establecer si el monto a pagar es por trabajador o generalizado sin considerar el número de empleados.

B. Lo apoyo, pero hay que determinar si el pago es por trabajador o es un solo valor.

C. Me parece bien.

D. Considero que es manejable.

E. Se puede cubrir siempre que el valor sea total y no dependa del número de empleados contratados.

F. Lo apoyo siempre que el valor sea único mensual, es decir que se aporte sin considerar cuántos trabajadores se tengan enrolados.

Análisis: En esta pregunta se aborda uno de los parámetros bajo los cuales el fondo funcionaría, siendo el pago de un 20% del salario básico de un trabajador, siendo respaldado por los entrevistados siempre que dicho valor sea único y no por trabajador en la empresa.

12. ¿De qué forma recomienda que se gestione el cobro de estos valores y qué multas o sanciones deberían imponerse en caso de incumplimiento?

A. Los pagos podrían gestionarse mediante depósito bancario a una cuenta independiente a la empresa que podría estar a cargo de alguna entidad como la Superintendencia de Compañías o el SRI. Respecto a las multas, podrían aplicarse intereses por incumplir los pagos en forma puntual o aumento de la cuota única.

B. Los cobros podrían gestionarse como depósitos bancarios a alguna entidad financiera y en caso de retrasos podrían incluirse intereses. Es importante que este fondo sea administrado por alguna entidad reguladora que puede ir desde el Ministerio de Trabajo hasta la Superintendencia de Compañías.

C. En el tema de cobros, es indispensable que la empresa no tenga acceso a este dinero ya que puede utilizarlo para fines distintos, bajo este parámetro cualquier entidad ajena a la organización podría manejarlo asegurando su protección en beneficio del trabajador. Con respecto a las sanciones por no realizar los pagos se pueden incluir intereses.

D. Podría ser administrador por alguna entidad pública o privada que garantice el resguardo del fondo sin que la empresa tenga acceso a este, a su vez si no cancelan los valores podrían imponerse multas o intereses e incluso la aplicación de coactivas.

E. Considero que el fondo podría ser administrado por la Superintendencia de Compañías evitando así que la empresa lo utilice con fines ajenos a lo dispuesto. Por otro lado, el deudor debería responder a intereses si demora en los pagos.

F. Por el momento podría decir que para el éxito del fondo es importante que la empresa no tenga acceso a estos valores. Adicional a esto, si no se paga podrían aplicarse medidas rigurosas como el cobro forzoso con los debidos intereses.

Análisis: Otro de los parámetros consultados fue la forma en la cual se realizaría el cobro de estos valores y las multas que podrían aplicarse si se incumple con el pago a lo que respondieron los entrevistados la necesidad de que dicho fondo sea independiente de la empresa y que esté a cargo de alguna entidad pública para su administración. Por otro lado, indicaron que las medidas a aplicarse en caso de retrasos o morosidad del deudor al fondo podrían ser los intereses o aumento de la cuota única a desembolsar mensualmente e incluso más rigurosas como juicios de coactiva.

13. ¿Considera importante que este fondo sea depositado a una Institución Financiera en el Ecuador?

A. Creo que es lo más seguro, pero se debe considerar el hecho que la empresa no debe acceder a estos valores.

B. Sí es una opción que respaldo.

C. Efectivamente considero que es una buena alternativa.

D. Claro e incluso se debería evitar que la empresa los utilice a su conveniencia.

E. Considero que es importante su depósito.

F. Sí, no le vería problema.

Análisis: Respecto al depósito del fondo en una institución financiera del país, los entrevistados indicaron su aprobación, respaldando la decisión como una forma de dar seguridad a los valores.

14. Relacionado a la pregunta anterior ¿Qué puntos de deberían tomarse en cuenta según su criterio si se procede de esta forma?

A. En primer lugar que el fondo sea independiente y que su uso esté condicionado. Podría incluso ser invertido para aumentar su valor y reducir durante un periodo el aporte.

B. Como primer punto debería ser la restricción de la empresa para el uso de estos valores y que su empleo esté sujeto sólo cuando se evidencie que no podrían cumplirse los beneficios ante los trabajadores.

C. La empresa no debe tener acceso a este fondo, además sería importante que se evalúe la situación financiera de la empresa para determinar si el fondo puede ser invertido en beneficio de la misma entidad.

D. Que se evalúe anualmente la capacidad de la empresa para cubrir sus obligaciones ante los trabajadores, lo cual permitiría que el pago del fondo cese, se reduzca o se invierta en beneficio de la entidad.

E. considero que el único punto a considerar es que la empresa no pueda utilizar este fondo, la idea debe ser que lo administre algún tercero para beneficio del trabajador.

F. Creería conveniente que la empresa no pueda acceder a los valores y que se designe alguna entidad responsable de administrarlos.

Análisis: Respecto a la aplicación del fondo y los puntos adicionales que deberían tomarse en cuenta los entrevistados mencionaron aspectos relevantes como la independencia del fondo en la empresa, su inversión para generar un rendimiento siempre que esto no ponga en riesgo el cumplimiento de los beneficios con el trabajador o que se reduzca el aporte si se demuestra que la situación económica de la empresa es favorable, evitando tener dinero ocioso. Estas medidas son importantes y es relevante tomarlas en consideración.

15. ¿De qué forma cree usted que debería iniciar con la implementación del fondo de garantías para trabajadores en las empresas del país?

A. Lo primero es aprobar la reforma, luego difundir la noticia a los empresarios para iniciar con su implementación inmediata. La entidad estatal responsable del fondo, sea cual sea esta, debe supervisar la inscripción de la cuenta bancaria a la que se depositarían estos valores.

B. Lo primero es comunicar esto a los empresarios, mismos que deberán gestionar la apertura de la cuenta bancaria en alguna entidad financiera y depositar los valores. Este proceso debería ser supervisado por alguna entidad estatal.

C. El primer paso es aprobarlo, luego está el difundirlo a quienes regirá la reforma para su puesta en marcha. En caso de realizarse el pago mediante algún banco debe determinarse qué entidad estatal será responsable de administrar los valores.

D. Considero que el primer paso es difundirlo a los empresarios para su conocimiento, además de seleccionarse alguna entidad estatal que se encargue de gestionar estos valores evitando que en la entidad se puedan utilizar para otros fines.

E. Debe implementarse en forma inmediata dejando claro quién será el titular de la cuenta bancaria, es decir quién administrará los valores.

F. Debería dejarse claro quienes cancelarán el fondo y si el monto es único o por trabajador. Consideraría que el primer paso es diseñar la reforma para evitar confusiones.

Análisis: Respecto a la implementación del fondo los entrevistados indicaron que las medidas que debería considerarse se encuentran en primer lugar su aprobación, luego hacer pública la noticia a los empresarios quienes deberán adoptarla inmediatamente. Cabe señalar que, de trabajarse con una entidad estatal, esta deberá supervisar que se cree la cuenta en una institución financiera para su depósito

16. ¿Qué tipo de motivación podría darse al empresario socio o accionista respecto al fondo propuesto para evitar inconformidades en el sector privado?

A. Una opción es que el fondo pueda invertirse siempre que ello no afecte la seguridad de los trabajadores. El rendimiento sería destinado a la empresa y la inversión continuaría siendo parte del fondo mencionado.

B. Al igual que las provisiones, este fondo podría ser deducible del impuesto a la renta en la empresa y en la declaración de cada socio salvo este valor sea asumido por ellos, siendo en este último el proporcional aportado.

C. Una opción es permitir que la empresa pueda invertir dicho fondo siempre que mantenga una condición financiera óptima, lo cual permitiría que dicho dinero genere un rendimiento.

D. Una opción es que este valor sea deducible del impuesto a la renta cada año, lo cual les permitiría acceder a mayores utilidades, por otro lado, se podría considerar el uso del fondo para otros fines siempre que en la empresa se demuestre que las obligaciones ante los trabajadores pueden ser cubiertas sin problemas.

E. Considero que este fondo podría ayudar en la empresa para reducir el impuesto a la renta o ser invertido para evitar que el dinero esté ocioso, siempre y cuando no afecte al trabajador.

Análisis: Entre las opciones que consideran relevantes para motivar a los socios, empresarios o accionistas es que dichos valores sean deducibles del impuesto a la renta y que puedan invertirse si se demuestra que no afectaría al cumplimiento de las obligaciones ante los trabajadores.

3.1.8. Análisis de la base de datos.

En base a la recolección realizada se obtuvo un total respaldo a la propuesta planteada por el autor, esto por parte de los tres grupos encuestados. Por otro lado, consideran importante

que se explique al público en qué consiste el desvelamiento societario y dejar en claro cómo debe emplearse para que aporte a la protección de los derechos del trabajador.

Además, al implicar la propuesta un pago constante por parte del socio a un fondo, creen necesaria la motivación del sector privado para evitar que se tomen medidas agresivas por parte de estos, tales como despidos, considerando necesarias también las reuniones con representantes para explicar mejor la propuesta y llegar a un mejor acuerdo.

Respecto a los entrevistados, estos también brindaron respaldo a la propuesta donde también surgieron medidas que permitirán motivar a las empresas a la adopción del fondo tales como deducción del impuesto a la renta e inversión del monto si se demuestra que la entidad es solvente.

CONCLUSIONES

1. En base a la recolección de datos se pudo evidenciar que el desvelamiento societario por sí sólo no es suficiente garantía para la defensa de los derechos laborales, esto ya que no está claro de qué forma el empleador deberá cumplir ante los trabajadores si luego del desvelamiento societario su patrimonio resulta insuficiente.
2. Como una forma de asegurar la protección de los derechos del trabajador se direccionó el estudio para reformar la Ley de Compañías en la cual se incluya el artículo 17C referente a la creación de un fondo direccionado a pago de beneficios a trabajadores en empresas dentro de un proceso de liquidación y no logra cubrir la deuda a los trabajadores, misma que fue respaldada por el público consultado, esto es, con un totalmente de acuerdo del 78,80% y de acuerdo con un 21,20% de los abogados encuestado, y en el caso de los empresarios encuestados con un 76,56% de aceptación.
3. Respecto a que sea emitida una resolución en la cual regule el procedimiento del artículo 17C de la Ley de compañías con un porcentaje del 65,45% muy de acuerdo y un 34,55% de acuerdo a la propuesta, es decir consideran necesario que se emita dicha resolución.
4. Respecto a los trabajadores consultados un 86,43% indica que no considera que haya información adecuada en el medio para poder exigir sus derechos laborales, en otra encuesta realizada a los trabajadores en cuanto a que si considera crear un fondo de garantías que sea asumido por los socios o accionistas para poder cumplir con sus obligaciones con un porcentaje de 97,64% de aceptación, A su vez, se pudo evidenciar que existe un número alto de trabajadores que no exigen el cumplimiento de sus derechos con un 65,19% de los encuestados, ya sea por desconocimiento o por la necesidad de sostener su hogar.

5. En las entrevistas realizadas a expertos en temas legales se pudo evidenciar un alto conocimiento respecto al desvelamiento societario, indicando que el mismo puede aplicarse como protección de los derechos del trabajador, pero la Ley de Compañías no refleja la forma como debe aplicarse el desvelamiento societario en el tema laboral, ya que esta ley sólo indica bajo qué parámetros se produce dicho desvelamiento. Por otro lado, hubieron entrevistados que mencionaron la necesidad de que esta ley explique el procedimiento para evitar la vulneración de los derechos del trabajador.
6. En las encuestas realizadas a los abogados con un totalmente de acuerdo 56,28% y acuerdo 43,72% y encuestas a empresarios con un sí del 52,86%, en la cual se propone que se podría emitir una resolución de disolución de la compañía que no cumplan con la disposición propuesta es decir el no pago del fondo de garantías para trabajadores.
7. Revisada la Ley de Compañías respecto al desvelamiento societario en materia laboral se indica que no es abordado, a diferencia de la Ley para la Defensa de los Derechos Laborales donde se hace mención, pero no se explica cómo debe aplicarse el mismo ni cómo puede prevenirse para el cumplimiento de las obligaciones del empleador ante su talento humano.
8. Esta propuesta no significa una camisa de fuerza para la inversión extranjera, ya que solo se pretende que se genere una caución, es decir, una garantía para los trabajadores, en el cual, si la compañía en este caso extranjera no comete ningún delito que conlleve a que se liquide la misma, esta garantía se le será devuelto en su totalidad.

RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones planteadas se establecen las siguientes recomendaciones:

1. Que se defina claramente el proceso de desvelamiento societario en los casos donde se persiga cumplir con las obligaciones de los representantes de una empresa hacia su talento humano, recomendando como inicio del proceso la revisión de la situación financiera de la empresa para determinar si es o no necesario la aplicación de dicho mecanismo y si se encuentra en liquidación, exigir el cumplimiento de los beneficio ante el trabajador con mayor relevancia como una medida previa a la inoponibilidad de la personería jurídica.
2. Que se difundan mediante programas y charlas los temas relacionados a los derechos del trabajador, ya que en base a las encuestas a los trabajadores con un 86,43% indica que no la hay.
3. Que se incrementen los controles en las empresas para asegurar que se respeten los derechos del trabajador, con una aceptación del 84,11% de los empresarios encuestados, aplicando sanciones en aquellos casos donde sea evidenciable la falta de compromiso por parte del empresario y desempeño de las funciones de un individuo en condiciones inadecuadas según lo estipula ley.
4. En base en los resultados y la necesidad evidenciar dentro del estudio que se requiere realizar una Resolución que sea emitida por la Superintendencia de Compañía para reformar la Ley de compañías con un 65,45% de aceptación por parte de los abogados encuestados, y a los empresarios con un 76,56% consideran positiva la iniciativa.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Al no reflejarse en la Ley de Compañías algún tipo de garantía que permita a los representantes de una empresa responder ante su talento humano en aquellos casos donde el desvelamiento societario no sea suficiente para cumplir con sus derechos, se considera necesaria la adopción de medidas como la creación de un fondo aportado por los socios, lo cual beneficiaría no sólo al trabajador sino también a quienes aportan al evitar que su patrimonio se vea disminuido.

Cabe señalar que la propuesta se basa en evitar que los trabajadores no accedan a sus beneficios legales y que el desvelamiento sea en última instancia el mecanismo utilizado para dicho fin, esto ya que el fondo sería utilizado en forma previa y tras su repartición a los trabajadores se determinaría si es o no necesario la inoponibilidad de la personería jurídica. Dicho esto, y analizada la situación de la problemática abordada se procede a mostrar dicha reforma:

CONSIDERANDO

Que la presente Codificación de la Ley de Compañías vigente fue emitida por el Congreso Nacional el 5 de noviembre de 1999 en el Registro Oficial No. 312 para el mejor control, manejo y funcionamiento de las compañías en el Ecuador.

Que la última reforma realizada a la Ley de Compañías fue realizada por la Asamblea Nacional de fecha de 22 de mayo de 2015 de conformidad con las Disposición Reformatoria Primera del Código s/n publicada en el Suplemento del Registro Oficial 506 dispone que: "En todas las disposiciones legales o reglamentarias vigentes, sustitúyase en lo que diga: 1. "Código de Procedimiento Civil"; "Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa" y "¡Ley de Casación", por "Código Orgánico General de Procesos" ; y, 2. "Juicio verbal sumario" por "procedimiento sumario".

Que el artículo 17 A de la Ley de Compañías indica que el desvelamiento societario se lo deberá realizar en procedimiento ordinario.

Que el artículo 17 B de la Ley de Compañías indica cuando prescriben.

Que, en vista que no se determina de manera precisa de qué forma se puede garantizar los derechos laborales al momento de realizar el desvelamiento societario a los socios o accionistas de una compañía, se propone lo siguiente:

REFORMA A LA LEY DE COMPAÑÍAS

Agréguese el Artículo 17C que reza lo siguiente:

Art. 17C Los socios o accionistas de las compañías deberán constituir un fondo de garantías para trabajadores, para ello deberán tener una cuenta de ahorros en cualquier Banco dentro del Ecuador, el valor será del 20% de un salario básico unificado del trabajador y, tendrá que ser depositado los primeros 5 días de cada mes.

DISPOSICION FINAL

Que se difunda la reforma de manera inmediata en medios de comunicación masivos una vez sea aprobada, asegurando su adopción en forma ágil por parte del sector privado.

Que se incluya en la Ley para la Defensa de los Derechos Laborales, el procedimiento a seguir para el desvelamiento societario en materia laboral, el cual deberá ser difundido de forma inmediata en medios de comunicación masivos.

Que se coordinen capacitaciones y/o charlas a empresarios y trabajadores respecto a los cambios propuestos en la ley, además de planificarse visitas al domicilio tributario de las empresas por parte de funcionarios del Ministerio de Trabajo con el fin de evitar la vulneración de los derechos del empleado según lo dispuesto por la ley.

Resolución No. SCVS-DNAS-2018-0012

AB. SUAD MANSSUR VILLAGRÁN
SUPERINTENDENTA DE COMPAÑÍAS, VALORES Y SEGUROS

Considerando:

Que, el artículo 132 numeral 6 de la Constitución de la República establece el principio de reserva legal por medio del cual se determina que los organismos públicos de control y regulación tienen la facultad de expedir normas de carácter general en las materias propias de su competencia, sin que puedan alterar o innovar las disposiciones legales;

Que, el artículo 213 de la Constitución de la República del Ecuador señala que: "Las Superintendencias son organismos técnicos de vigilancia, auditoría, intervención y control de las actividades económicas, sociales y ambientales, y de los servicios que prestan las entidades públicas y privadas, con el propósito de que estas actividades y servicios se sujeten al ordenamiento jurídico y atiendan al interés general. Las superintendencias actuarán de oficio o por requerimiento ciudadano. Las facultades específicas de las superintendencias y las áreas que requieran del control;

Que, el artículo 326 numeral 2 de la Constitución señala que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario, siendo que los trabajadores adquieren derechos y obligaciones en las compañías y, que también estas pudieran vulnerar esos derechos.

Que, el artículo 433 de la Ley de Compañías establece que el Superintendente de Compañías, Valores y Seguros expedirán las regulaciones, reglamentos y resoluciones que

considere necesarios para el buen gobierno, vigilancia y control de las compañías mencionadas en el artículo 431 de esta Ley y resolverá los casos de duda que se suscitaren en la práctica

En ejercicio de las funciones dispuestas en la Ley,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- De acuerdo a lo indicado, en el artículo 17 literal C de la Ley de Compañías, los socios o accionistas de las compañías constituirán un fondo de garantía para sus trabajadores, para el efecto deberán obtener un número de cuenta de ahorros en una institución financiera dentro del Ecuador la cual será controlada por la Superintendencia de Compañías, cuyo monto deberá ser equivalente al 20% de un sueldo básico unificado del trabajador el mismo que será aportado obligatoriamente de manera mensual por cada socio o accionista, sin tomar en consideración el número de trabajadores, participación, acciones o especie de compañía.

ARTÍCULO SEGUNDO. - Procedimiento.

1.- El fondo de garantía para trabajadores será depositado dentro de los 5 primeros días de cada mes en la institución financiera. No se considerará para dicho fondo de los ingresos de la compañía. En caso de mora esta correrá a partir del día siguiente al máximo interés permitido por la ley.

2.- Sí al momento en que la compañía se liquida y el monto alcanzado es insuficiente para pagar a sus trabajadores, y ésta entre en proceso de desvelamiento societario se hará efectivo el cobro del fondo de garantía para trabajadores, la Superintendencia de Compañías mandará a que se debite la totalidad de los valores depositados en dicha cuenta de ahorros que será repartido entre los trabajadores que se encuentren afectados.

3.- Si por decisión de los socios o accionistas la compañía se disuelve, liquida y cancela, antes de devolver la totalidad de los montos aportado del seguro de garantía para

trabajadores, se deberá solicitar un informe emitido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en la cual indique que no tiene deuda con los trabajadores de la compañía.

4.- La Superintendencia de Compañías devolverá la parte proporcional del fondo de garantía para trabajadores a los socios o accionistas que desean desvincularse de la empresa, previo informe emitido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en el cual conste que no exista obligaciones pendientes a los trabajadores.

5.- En los casos de fusión, escisión y transformación, la Superintendencia de Compañías emitirá un informe, detallando de manera pormenorizada los cambios que han sufrido esas compañías para realizar la migración y actualizar en cuanto a sus proporcionales de cada socio o accionista que deben consignar para el fondo de garantía para trabajadores.

ARTÍCULO TERCERO. - En caso de existir obligaciones pendientes con el pago de fondo para garantizar los derechos de los trabajadores, se podrá emitir la resolución de disolución, debiendo informar al representante legal de la compañía, con el objeto de que se adopten las acciones conducentes a precautelar los intereses del trabajador.

ARTÍCULO CUARTO. - Las compañías podrán ser intervenidas de oficio o a petición de los socios o accionistas para verificar el cumplimiento de las obligaciones o en caso de existir irregularidades en la recaudación de los fondos indicados en esta resolución, de conformidad con el artículo 3 literal b del Reglamento de Intervención por la Superintendencia de Compañías.

DISPOSICIÓN FINAL. - La presente resolución entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial:

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguayo, S. (2014). *Remolino: El México de la sociedad organizada, los poderes fácticos y Enrique Peña Nieto*. Mexico : Sextil Online .

Álvarez, J. (2015). *El sujeto pasivo de la obligación fiscal*. Mexico: Instituto Mexicano de Contadores Públicos.

Asamblea Nacional. (2008). *Asamblea Nacional*. Obtenido de Constitución del Ecuador:
http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf

Asamblea Nacional. (16 de Septiembre de 2012). *Asamblea Nacional*. Obtenido de Código de Trabajo:
<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Asamblea Nacional. (Septiembre de 2012). *Asamblea Nacional*. Obtenido de Ley Orgánica para Defensa de los Derechos Laborales:
http://laradio.asambleanacional.gob.ec/system/files/ley_organica_para_la_defensa_de_los_derechos_laborales_0.pdf

Asamblea Nacional. (26 de Septiembre de 2012). *Asamblea Nacional*. Obtenido de Código de Trabajo:
<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Asamblea Nacional. (20 de Mayo de 2014). *Asamblea Nacional*. Obtenido de Ley Orgánica para el Fortalecimiento y Optimización del Sector Societario y Bursátil:
[http://www.legalecuador.com/uploads/publicaciones/MAYO2014/Flash_Legal_\(Ley_organica_para_el_fortalecimiento_y_optimizacion_del_sector_societario_y_bursatil\).pdf](http://www.legalecuador.com/uploads/publicaciones/MAYO2014/Flash_Legal_(Ley_organica_para_el_fortalecimiento_y_optimizacion_del_sector_societario_y_bursatil).pdf)

Asamblea Nacional. (2014). *Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos*. Obtenido de Código Orgánico Integral Penal: http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2014/05/c%C3%B3digo_org%C3%A1nico_integral_penal_-_coip_ed._sdn-mjdhc.pdf

Asamblea Nacional. (24 de Noviembre de 2014). *Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo*. Obtenido de Código de Procedimiento Civil: <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/04/Codigo-de-Procedimiento-Civil.pdf>

Asamblea Nacional. (29 de Diciembre de 2014). *Servicio de Rentas Internas*. Obtenido de Código Tributario: <http://www.sri.gob.ec/BibliotecaPortlet/descargar/5124f763-c72c-42e8-8f76-e608d6329c81/C%D3DIGO+TRIBUTARIO+ULTIMA+MODIFICACION+Ley+0+Registro+Oficial+Suplemento+405+de+29-dic.-2014.pdf>.

Asamblea Nacional. (2014). *Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros*. Obtenido de Ley de Compañías: <http://181.198.3.74:10039/wps/wcm/connect/77091929-52ad-4c36-9b16-64c2d8dc1318/LEY+DE+COMPA%C3%91IAS+act.+Mayo+20+2014.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=77091929-52ad-4c36-9b16-64c2d8dc1318>

Asamblea Nacional. (22 de Mayo de 2015). *Consejo de la Judicatura*. Obtenido de Código Orgánico General de Procesos: <http://www.funcionjudicial.gob.ec/pdf/CODIGO%20ORGANICO%20GENERAL%20DE%20PROCESOS.pdf>

Asamblea Nacional. (18 de Mayo de 2016). *Asamblea Nacional*. Obtenido de Ley Orgánica de Solidaridad y de Corresponsabilidad Ciudadana para la Reconstrucción y

Reactivación de las Zonas Afectadas por el Terremoto de 16 de abril de 2016:
file:///C:/Users/USER/Downloads/LEY%20SOLIDARIDAD%20REGISTRO%20OF
ICIAL.pdf

- Ayensa, Á. (2012). *Contaplus*. Madrid: Ministerio de Educacion, Cultura y deporte.
- Bahillo, E., & Pérez, C. (2014). *Gestion de la documentacion juridica y empresarial*. Madrid: Paraninfo.
- Ballina, D. (2015). *Sociedades mercantiles de capital íntegramente municipal*. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública.
- Bardales, P. (2012). *La ejecución coactiva en la jurisprudencia tributaria*. Mexico: Gaceta Juridica .
- Baruch, L. (2013). *Ganar la confianza de los accionistas: Guía para fortalecer el valor de la empresa a través de integridad, transparencia y buenas prácticas de gestión*. Estados Unidos : Profit .
- Bernal, M. (2013). *Deber de coherencia en el derecho colombiano de los contratos*. Bogota : Pontifica Universidad Javeriana .
- Brachfield, J. (2013). *Análisis del moroso profesional: Tratado práctico de morosología*. Madrid: Profit.
- Campiña, G., & Fernández, J. (2012). *Empresa y Administracion*. Madrid: Editex.
- Campiña, G., & Fernández, J. (2012). *Empresa y Administración*. Madrid: Editex.
- Congreso Nacional. (2014). *Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros*. Obtenido de Ley de Compañías: <http://181.198.3.74:10039/wps/wcm/connect/77091929-52ad-4c36-9b16->

64c2d8dc1318/LEY+DE+COMPA%C3%91IAS+act.+Mayo+20+2014.pdf?MOD=A
 JPERES&CACHEID=77091929-52ad-4c36-9b16-64c2d8dc1318

Consejo de la judicatura. (2018). *Consejo de la judicatura*. Obtenido de Sistema Informático
 Foro de Abogados:
<http://app.funcionjudicial.gob.ec/ForoAbogados/Publico/frmConsultasGenerales.jsp>

Contreras, C. (2016). *Planificación fiscal: Principios, metodología y aplicaciones*. Madrid:
 Editorial Universitaria Ramón Areces.

Cubillos, C. (2016). *La teoría del levantamiento del velo corporativo en los grupos
 societarios*. Bogota : Universidad del externado de colombia .

Díaz, V. (2012). *Manual de trabajo de campo de la encuesta*. Madrid: CIS.

Escribano, G. (2012). *Gestión financiera*. Madrid: Paraninfo.

Fernández, J., & Campiña, G. (2012). *Empresa y Administración (Edición 2012)*. México:
 EDITEX.

Fernández, M. (2017). *Estudio sobre las competencias específicas en el título de Grado en
 Trabajo Social*. Almería: UAL.

Físico, M. (2016). *Economía de la Empresa*. Madrid: EDITEX.

Galván, C., & Polo, J. (2013). *Anuario de derecho a la educación*. Barcelona: Dykinson.

Gavilán, F., Mingot, M., & Riesco, P. (2012). *El Delito Fiscal En America Latina*. Madrid:
 Instituto de Estudios Fiscales.

Gonzales, J., Paraeja, M., & Terol, S. (2013). *Instalaciones distribución*. Madrid : Editex .

Grados, A., & Sánchez, E. (2017). *La entrevista en las organizaciones*. Mexico: El Manual
 Moderno.

- Grueso, M. (2016). *Organizaciones saludables y procesos organizacionales e individuales*. Colombia : Universidad del Rosario .
- IESS. (2017). *Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social*. Obtenido de ¿Quiénes somos?: <https://www.iess.gob.ec/es/web/guest/inst-quienes-somos>
- INEC. (2017). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*. Obtenido de Directorio de empresas - Indicadores zona de planificación 8: http://produccion.ecuadorencifras.gob.ec/geoqlik/proxy/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=empresas_test.qvw&host=QVS%40virtualqv&anonymous=true
- INEC. (2018). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*. Obtenido de Directorio de empresas: http://produccion.ecuadorencifras.gob.ec/geoqlik/proxy/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=empresas_test.qvw&host=QVS%40virtualqv&anonymous=true
- International Monetary Fund. (2012). *Los Jovenes reclaman cambios* . Washington: International Monetary Fund.
- Jiménez, Á. (2016). *Estatuto tributario*. Bogota: ECOE.
- Lacalle, G. (2012). *El derecho laboral*. Madrid: Editex.
- Lacalle, G. (2012). *Las relaciones laborales en la empresa*. Madrid: Editex.
- Largo, A. (2012). *Tension entre autonomia y buena fe en la contratacion privada contemporanea*. Medellin: Universidad de Antioquia.
- López, F. (2012). *La empresa, explicada de forma sencilla*. Barcelona: Vigor.
- Luque, M., & Hinojosa, J. (2012). *La lucha contra el fraude fiscal. Procedimientos y medidas administrativas y penales*. Almería: Universidad de Almería.

Mannay, D. (2017). *Métodos visuales, narrativos y creativos en investigación*. Madrid : Narcea .

Márquez, J., Jurado, J., & Pazos, F. (2016). *DESARROLLO LOCAL EN TERRITORIOS DE FRONTERAS*. Huelva: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva.

Martínez, J. (2017). *EL ABC FISCAL DE LOS SUELDOS Y SALARIOS*. Mexico: ISEF.

Meza, G. (2016). *Colegio de Notario del Distrito Federal*. Obtenido de Levantamiento del velo corporativo: <https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjS5Y6vsvbXAhXEOiYKHcumD5oQFgg6MAM&url=https%3A%2F%2Frevistas-colaboracion.juridicas.unam.mx%2Findex.php%2Frev-mexicana-derecho%2Farticle%2Fdownload%2F31328%2F2831>

Ministerio de Educacion Cultura y Deporte Español. (2013). *El espacio europeo de educación superior*. Madrid: Ministerio de Educacion Cultura y Deporte.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España. (2013). *Informe sobre el trabajo en el mundo 2012: mejor empleo para una economía mejor*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones.

Ministerio del Trabajo. (Agosto de 2014). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de Banco de Preguntas Frecuentes: Beneficios Sociales: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2014/08/BANCO-DE-PREGUNTAS-BENEFICIOS-SOCIALES.pdf>

Ministerio del Trabajo. (Mayo de 2015). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de Plan Estratégico Instituciones 2015 - 2018: http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/07/Plan-Estrategico_Final-2015-2018.pdf

- Morales, J., & Álvarez, M. (2014). *Contabilidad Avanzada*. Mexico: Grupo Patria.
- Navarrete, M., & Argueda, L. (2015). *Gestión de la documentación jurídica y empresarial*. Madrid: Editex.
- O'Callaghan, X., & González, B. (2015). *Compendio de Derecho Civil Tomo I: Parte general*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- OECD; United Nations Economic Commission for Latin America and the Caribbean. (2012). *Perspectivas económicas de América Latina* . Barcelona : Publishing.
- Pérez, R., Galán, A., & Quintanal, J. (2012). *Métodos y diseños de investigación en educación*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Rodríguez, J. (2014). *Outsourcing en Mexico ¿Y los derechos humanos del trabajador?* Mexico: UNID.
- Rougés, J. (2014). *Temas de Derecho Societario*. Buenos Aires: Dunken.
- Ruiz, C. (2012). *Instrumentos y Técnicas de Investigación Educativa*. Madrid : BookBaby.
- Ruíz, J. (2012). *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbo: Universidad de Deusto.
- Ruíz, J. (2012). *Sistemas fiscales y procesos de desarrollo: elementos para el debate* . Madrid: Complutense.
- Salvador, M. (2017). *Contabilidad del Concurso de Acreedores*. Mexico: Universidad Miguel Hernández.
- Santa, E., & De Gregorio, J. (2013). *Juegos jurídicos*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia .
- Sarmiento, P., Piza, J., & Insignares, R. (2012). *Reforma Tributaria* . Mexico: Externado .

- SENPLADES. (2013). *Buen Vivir*. Obtenido de Plan Nacional del Buen Vivir:
<http://www.buenvivir.gob.ec/versiones-plan-nacional>
- Servicio de Rentas Internas. (2017). *Servicio de Rentas Internas*. Obtenido de Estadísticas General de Recaudación: <http://www.sri.gob.ec/web/guest/estadisticas-generales-de-recaudacion>
- Servicio de Rentas Internas. (2017). *Servicio de Rentas Internas*. Obtenido de Remates y coactivas: <http://www.sri.gob.ec/web/guest/remates-y-coactivas>
- Servicios de Rentas Internas . (2015). *Servicios de Rentas Internas* . Obtenido de Que es el SRI: <http://www.sri.gob.ec/web/guest/que-es-el-sri>
- SRI. (2016). *Servicio de Rentas Internas*. Obtenido de Obligaciones tributarias: <http://www.sri.gob.ec/de/136>
- Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. (Noviembre de 2014). *Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros*. Obtenido de Reglamento de Juntas Generales de socios y Accionsitas de Compañías: http://www.legalecuador.com/uploads/publicaciones/NOVIEMBRE2014/Adjunto_A_Flash_Legal_00345_-_Reglamento_De_Juntas_Generales_De_Socios_Y_Accionistas.pdf
- Tamayo, E., & López, R. (2012). *El impuesto sobre el valor añadido*. Madrid: Editex.
- Tapia, C. (2015). *Contabilidad financiera a largo plazo*. Mexico : Instituto Mexicano de Contadores Publicos .
- Thibault, J. (2012). *La reforma laboral de 2012 : nuevas perspectivas para el derecho del trabajo*. Barcelona: La Ley.

Torres, F. (2014). *Derecho laboral: Actores en la relación de trabajo*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara .

Vanegas, A. (2010). *Levantamiento del velo corporativo: panorama y perspectivas, el caso colombiano*. Bogotá: Universidad del Rosario.

ANEXOS

Anexo 1. Modelo de encuesta a abogados.

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CARRERA DE DERECHO

OBJETIVO: Examinar cómo el desvelamiento societario puede prevenir la vulneración de los derechos laborales.

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. En desacuerdo
- D. Totalmente Desacuerdo

ENCUESTA A ABOGADOS		A	B	C	D
1	¿Está de acuerdo en que es importante tener un conocimiento adecuado respecto al desvelamiento societario y su debida aplicación en el medio?				
2	¿Está usted de acuerdo que el desvelamiento societario ha sido utilizado en forma adecuada dentro del país en los últimos años?				
3	¿Usted está de acuerdo que existe información adecuada respecto a la aplicación del desvelamiento societario en materia de derechos laborales?				
4	¿Está usted de acuerdo que el procedimiento para realizar cobros de empresas que adeudan a sus trabajadores es eficaz cuando están en proceso de liquidación?				
5	¿Está usted de acuerdo que dentro de la Ley de Compañías se incorpore una normativa en cuanto a las empresas en liquidación que no puedan cumplir con las obligaciones ante sus trabajadores?				
6	¿Usted está de acuerdo que debería reformarse la Ley de Compañías para aplicar de manera correcta el desvelamiento societario y garantizar así la protección a los derechos laborales?				
7	¿Está usted de acuerdo que el órgano de control competente emita una resolución para que se regule el procedimiento del artículo 17C de la Ley de Compañías?				
8	¿Está de acuerdo que el pago para el fondo de garantía para trabajadores sea mensual por socio o accionista y equivalente a?				
9	¿Está usted de acuerdo con que el fondo de garantía para trabajadores sea depositado a una Institución Financiera en el Ecuador y sea controlado por la Superintendencia de Compañías?				
10	¿Usted está de acuerdo que el fondo de garantía para trabajadores sea suficiente para cubrir las deudas que la entidad mantenga con los trabajadores y de existir obligaciones pendientes sobre dicho fondo se podría emitir una resolución de disolución?				
11	¿Está usted de acuerdo que, en caso de desvinculación del socio en una compañía, dicho fondo le sea devuelto al desligar su compromiso hacia dicha entidad?				
12	¿Usted está de acuerdo que el aporte al fondo de garantía para trabajadores sea obligatorio para todo socio o accionistas sin tomar en consideración el número de trabajadores, participación, acciones o especie en la empresa?				

Anexo 2. Modelo de encuesta a empresarios.

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
CARRERA DE DERECHO

OBJETIVO: Examinar cómo el desvelamiento societario puede prevenir la vulneración de los derechos laborales.

- A. Sí
- B. No
- C. Desconozco
- D. Me es indiferente

ENCUESTA A EMPRESARIOS		A	B	C	D
1	¿Ha tomado usted medidas para evitar el incumplimiento de obligaciones legales con sus trabajadores?				
2	Desde su punto de vista ¿Es importante que se vigile constantemente a las empresas para asegurar que se cumplan las obligaciones con los trabajadores?				
3	¿Tiene conocimiento respecto a los riesgos a los que se expone una empresa si no cumple con sus obligaciones frente a su talento humano?				
4	¿Considera importante que el desvelamiento societario en empresas se realice cuando se demuestre un incumplimiento de obligaciones ante el trabajador y para asegurar sus derechos constitucionales, siempre y cuando se explique claramente cómo debe aplicarse?				
5	¿Estaría dispuesto a recibir información acerca del desvelamiento societario y las acciones que podrá adoptar para evitarlo?				
6	¿Considera que una reforma la Ley de Compañías agregando el artículo 17 C que incluya un fondo de garantía para trabajadores ayudaría a evitar la vulneración de los derechos laborales?				
7	En el caso de los montos a depositar en este fondo de garantía para los trabajadores ¿Cree conveniente que el pago sea mensual por socio o accionista para el fondo de garantía para los trabajadores y equivalente a?				
8	¿Cree que debería motivarse a los empresarios socios o accionistas para el cumplimiento respecto al fondo de garantía para trabajadores y evitar inconformidades en el sector privado?				
9	¿Considera usted en caso de existir obligaciones pendientes con el pago de fondo para garantizar los derechos de los trabajadores, se podrá emitir una resolución de disolución en caso de incumplimiento?				
10	Respecto a la administración del fondo de garantía para trabajadores ¿Considera importante que este fondo sea depositado a una Institución Financiera en el Ecuador y que sea controlada por la Superintendencia de Compañías?				
11	¿Considera adecuado que el aporte al fondo de garantía para trabajadores sea obligatorio para todo socio o accionistas sin tomar en consideración el número de trabajadores, participación, acciones o especie en la compañía?				
12	¿Cree que deberían mantener reuniones constantes con el sector privado para determinar las acciones que se podrían aplicar, si luego del desvelamiento societario no se han cumplido las obligaciones con el trabajador?				
13	¿Considera usted positivo que, en caso de desvinculación del socio en una compañía, dicho fondo le sea devuelto al desligar su compromiso hacia dicha entidad?				
14	¿Cree que debería iniciarse con la implementación del fondo de garantía para trabajadores en las empresas del país?				

Anexo 3. Modelo de encuesta a trabajadores.

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
CARRERA DE DERECHO

OBJETIVO: Examinar cómo el desvelamiento societario puede prevenir la vulneración de los derechos laborales.

- A. Sí
B. No

ENCUESTA A TRABAJADORES		A	B
1	¿Tiene usted conocimiento respecto a sus derechos como trabajador dentro de la empresa?		
2	¿Posee usted conocimiento respecto a las medidas que toma la empresa para garantizar el cumplimiento de los derechos y obligaciones antes sus trabajadores?		
3	¿Considera usted que existe información adecuada en el medio respecto a medidas que les permitan a los trabajadores exigir el cumplimiento de sus derechos laborales?		
4	En caso de empresas en liquidación ¿Considera usted que el cumplimiento de las obligaciones con los trabajadores se maneja de forma primordial?		
5	¿Considera que dentro de la Ley de Compañías se deba explicar cómo se debe proceder si las empresas no pueden cumplir con las obligaciones ante sus trabajadores?		
6	¿Considera usted que debería crear un fondo de garantía para trabajadores y que sea asumido por los socios o accionistas para su uso cuando las empresas no puedan cumplir con las obligaciones frente a sus empleados?		
7	¿Está usted de acuerdo que el monto mensual a depositar como parte del fondo de garantía para trabajadores sea mayor al 15% del salario básico unificado del trabajador, estando a cargo de los socios o accionistas en la entidad?		
8	¿Cree que debería motivarse a los empresarios socios o accionistas para el cumplimiento en el pago de este fondo propuesto para evitar inconformidades en el sector privado?		
9	¿Estaría usted de acuerdo que el aporte al fondo de garantía para trabajadores sea obligatorio para todo socio o accionistas sin tomar en consideración, número de trabajadores, participación, acciones o especie en la compañía?		
10	¿Está usted de acuerdo con que dicho fondo para trabajadores sea depositado a una Institución Financiera en el Ecuador?		
11	Desde su punto de vista ¿Cree importante que se vigile constantemente a las empresas para asegurar que se cumplan las obligaciones con los trabajadores?		
12	¿Estaría dispuesto a recibir información acerca del desvelamiento societario sabiendo que es un mecanismo que podría servir para garantizar sus derechos laborales?		
13	¿Cree que debería iniciarse con la implementación del fondo de garantías para los trabajadores en las empresas del país?		

Anexo 4. Modelo de entrevista a juez.

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
CARRERA DE DERECHO

OBJETIVO: Examinar cómo el desvelamiento societario puede prevenir la vulneración de los derechos laborales.

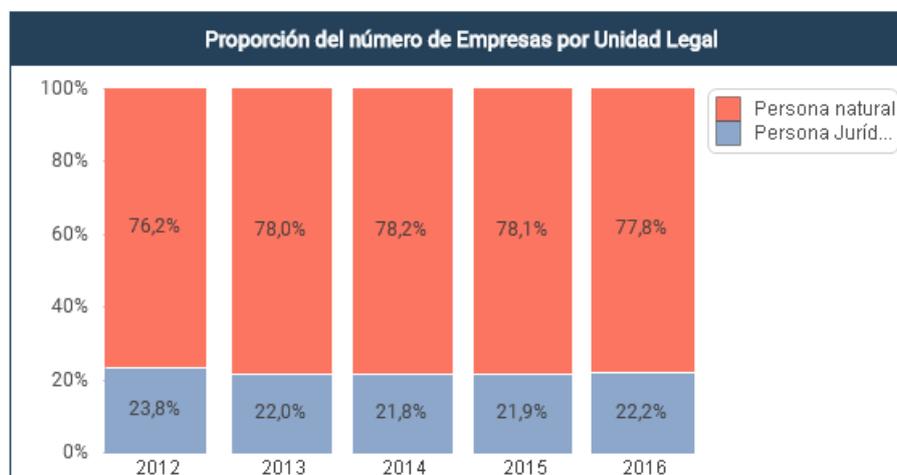
ENTREVISTA A EXPERTOS	
1	En materia de derechos laborales ¿Considera que, en el Ecuador, las empresas están cumpliendo con las obligaciones a sus trabajadores?
2	Si la empresa en proceso de liquidación no es capaz de cumplir las obligaciones ante sus trabajadores ¿Por ley se puede proceder al desvelamiento societario?
3	¿Cree que la Ley de Compañías detalla claramente cómo se debe aplicar el desvelamiento societario para evitar la vulneración de los derechos laborales?
4	Referente a la pregunta anterior ¿Conoce usted el proceso aplicable al mismo?
5	En caso de no cubrir con las obligaciones ante los trabajadores luego del desvelamiento societario ¿Se menciona en la Ley de Compañías qué mecanismos deben adoptarse para asegurar el cobro?
6	Mediante estos antecedentes ¿Cree importante que se reforme la Ley de Compañías en cuanto al desvelamiento societario en materia de derechos laborales?
7	Concerniente a la pregunta anterior ¿Cuáles deberían reformarse?
8	Además de explicar cómo debe aplicarse el desvelamiento societario ¿Cree importante el establecimiento de medidas que aseguren, luego de este mecanismo, el cumplimiento de las obligaciones frente al trabajador si el patrimonio de los socios no es suficiente?
9	Alusivo a la pregunta anterior ¿Qué medidas podrían considerarse?
10	¿Considera que una reforma la Ley de Compañías agregando el artículo 17 C que incluya un fondo de garantía para trabajadores podría prevenir la vulneración de los derechos laborales?
11	En el caso de los montos a ser depositados de manera mensualizada en este fondo de garantía para trabajadores ¿Cree conveniente que el pago sea equivalente a un 20% del salario básico unificado del trabajador?
12	¿De qué forma recomienda que se gestione el cobro de estos valores y qué multas o sanciones deberían imponerse en caso de incumplimiento?
13	¿Considera importante que este fondo sea depositado a una Institución Financiera en el Ecuador?
14	Relacionado a la pregunta anterior ¿Qué puntos de deberían tomarse en cuenta según su criterio si se procede de esta forma?
15	¿De qué forma cree usted que debería iniciar con la implementación del fondo de garantías para trabajadores en las empresas del país?
16	¿Qué tipo de motivación podría darse al empresario socio o accionista respecto al fondo propuesto para evitar inconformidades en el sector privado?

Anexo 5. Recaudación de impuestos en Ecuador periodo 2010 – 2016

Año	Impuesto a la renta	% IR	IVA	% IVA	TOTAL	% TOTAL
2010	2.428.047.201		4.174.880.124		7.864.667.902	
2011	3.112.112.999	28,17%	4.957.904.687	18,76%	8.721.173.296	10,89%
2012	3.391.236.893	8,97%	5.498.239.868	10,90%	11.093.277.599	27,20%
2013	3.933.235.713	15,98%	4.096.119.691	- 25,50%	12.513.479.838	12,80%
2014	4.273.914.487	8,66%	4.512.571.440	10,17%	13.313.491.452	6,39%
2015	4.295.725.126	0,51%	4.816.666.719	6,74%	12.755.076.181	-4,19%
2016	3.946.284.231	-8,13%	4.374.850.272	-9,17%	12.564.837.630	-1,49%
Total	25.380.556.650		32.431.232.801		78.826.003.898	
			25% de impuesto evadidos		19.706.500.974	

Fuente: Datos tomados de las estadísticas de recaudación presentadas por el Servicio de Rentas Internas (2017).

Anexo 6. Proporción de las empresas de la zona 8 según su tipo de unidad legal.



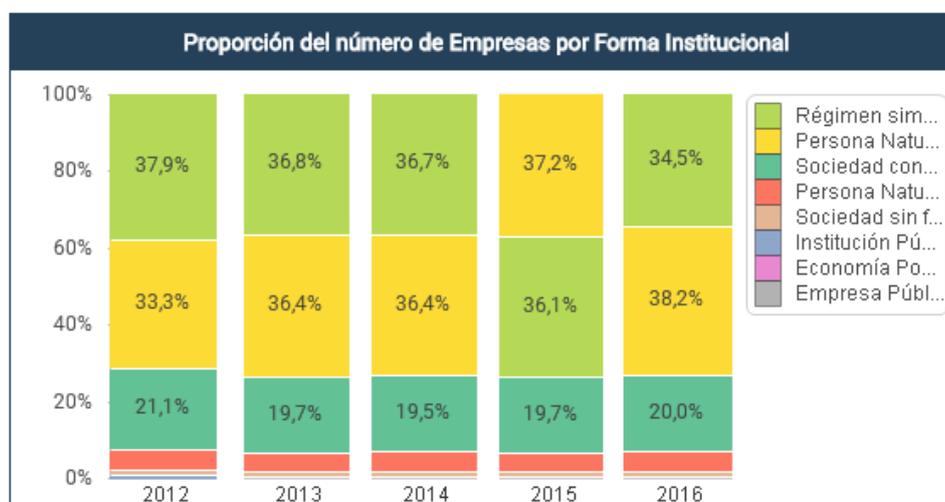
Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2017)

Anexo 7. Empresas de la zona 8 según su forma institucional.

Forma Institucional	2012	2013	2014	2015	2016
Régimen simplificado RISE	42.359	44.677	47.455	47.506	44.161
Persona Natural no obligada a llevar contabilidad	37.874	44.997	47.873	49.720	48.854
Sociedad con fines de lucro	23.622	23.885	25.227	25.916	25.543
Persona Natural obligada a llevar contabilidad	4.987	5.056	5.716	5.452	6.540
Sociedad sin fines de lucro	1.491	1.583	1.635	1.628	1.615
Economía Popular y Solidaria	291	303	300	311	827
Institución Pública	247	261	269	248	324
Empresa Pública	22	21	23	24	27
TOTAL	110.893	120.783	128.498	130.805	127.891

Fuente: Tomado del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2017)

Anexo 8. Proporción de las empresas de la zona 8 según su forma institucional.



Fuente: Tomado del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2017)

Anexo 9. Foto de entrevista realizada al Contador Público Autorizado Alex Carranza

Montiel



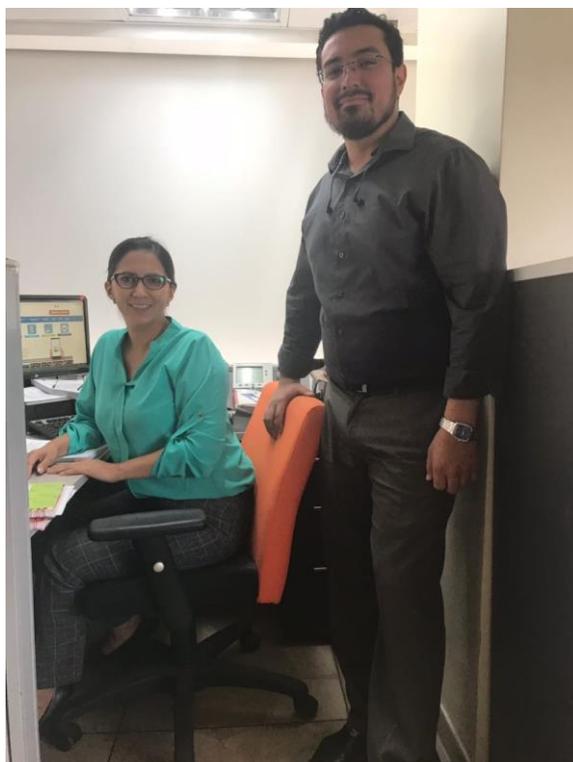
Anexo 10. Foto de entrevista realizada al Abogado Víctor Fernández Álvarez, Juez de Sala Laboral de la Corte Provincial del Guayas.



Anexo II. Foto de entrevista realizada a la Abogada Tania Geaconda Rodríguez, servidora pública de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.



Anexo 12. Foto de entrevista realizada a la Abogada Laura Cecilia Iníga, servidora pública de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.



Anexo 13. Foto de entrevista realizada al Abogado Luis Alfredo Muga, Juez de Sala Laboral de la Corte Provincial del Guayas.

