

# ¿El administrador y representante legal de una compañía es mandatario o trabajador? Análisis sobre la naturaleza jurídica de la figura

*The administrator and legal agent of a company is a representative or an employee? Analysis of the legal nature of the figure*

NICOLÁS VELA NARANJO\*

GABRIELA JÁCOME AGUIRRE\*\*

Recibido / Received: 23/01/2024

Aceptado / Accepted: 27/03/2024

DOI: <http://doi.org/10.18272/ulr.v11i1.3229>

## Citación:

Vela Naranjo, N. G. Jácome Aguirre, “¿El administrador y representante legal de una compañía es mandatario o trabajador? Análisis sobre la naturaleza jurídica de la figura”. *USFQ Law Review* vol. 11, n°. 1, mayo de 2024, <http://doi.org/10.18272/ulr.v11i1.3229>.

---

\* Abogado por la Universidad San Francisco de Quito, Quito 170901, Pichincha, Ecuador. Correo electrónico: nicove-lan99@outlook.com. ORCID iD: <https://orcid.org/0009-0003-9973-5751>.

\*\* Abogada por la Universidad San Francisco de Quito, Quito 170901, Pichincha, Ecuador. Correo electrónico: gjacome.ag@gmail.com. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9154-012X>.

**RESUMEN**

Las compañías ejercen derechos y contraen obligaciones por medio de un representante legal. Este agente es una persona natural que administra y representa a la compañía a nivel interno y externo. La legislación nacional, la doctrina y la jurisprudencia local señalan que el administrador y representante legal es un mandatario de la compañía. Primero, tiene a su cargo la dirección y administración de la compañía, lo que desvirtúa el elemento de subordinación o dependencia, que es la piedra angular de la relación de trabajo. Segundo, en la mayoría de las compañías, el cargo es precario y de libre disposición, pues no requiere causal o justificación alguna para su remoción. Por último, el cargo de representante legal es limitado a un período máximo de cinco años y recibe honorarios como contraprestación de sus servicios. Por otro lado, el trabajador recibe un sueldo o salario que no puede ser inferior al mínimo legal y su tiempo de trabajo es indefinido. No obstante, existen ciertos casos en los que no queda claro si es que la naturaleza jurídica de esta figura es meramente civil o, por otro lado, se encuentra sujeta al régimen laboral.

**PALABRAS CLAVE**

Administrador; representante legal; mandatario; civil; trabajador; laboral

**ABSTRACT**

*Companies exercise rights and incur obligations through a legal representative. This agent is a person who manages and represents the company internally and externally. Ecuadorian legislation, doctrine and local precedents indicate that the administrator and legal agent is a representative of the company. First, he oversees the management and administration of the company, which undermines the element of subordination, which is the cornerstone of the employment relationship. Second, the position is precarious and freely disposable since it does not require any cause or justification for its removal. Finally, the position of legal representative is limited to a maximum period of five years and receives fees as consideration for his services. On the other hand, the employee receives a salary or wage that cannot be less than the legal minimum and his working time is indefinite. However, there are certain cases in which it is not clear whether the legal nature of this figure is merely civil, or, on the other hand, it is subject to the labour regime.*

**KEYWORDS**

*Administrator; legal representative; agent; civil; employee; labour*

## 1. INTRODUCCIÓN

Las compañías mercantiles son personas jurídicas que ejercen derechos y contraen obligaciones que, por su naturaleza, necesitan que una persona natural las represente. Por tanto, el representante legal y administrador representa judicial y extrajudicialmente a la compañía, ya sea frente a terceros o en el ámbito administrativo interno de esta.

No obstante, en virtud de que el administrador y representante legal gestiona sus funciones a nombre de la compañía, resulta importante delimitar el régimen jurídico que gobierna esta relación. Por un lado, se encuentran las reglas del mandato civil y, por otro, aquellas que rigen una relación laboral que es amparada por el Derecho del Trabajo. Por tal motivo, la pregunta que se pretende responder es qué régimen gobierna la relación entre el representante legal y la compañía en Ecuador.

*A priori*, las normas del ordenamiento jurídico, la doctrina y la jurisprudencia nacional han desarrollado criterios que anticipan que el régimen civil es el que gobierna la relación entre administrador y representante legal, y la compañía. En ese sentido, se trata de un mandato que confiere la gestión administrativa, el cual otorga la facultad de representar judicial y extrajudicialmente a la compañía frente a terceros. No obstante, no en todos los casos parece haber un panorama nítido respecto de cuál es la relación jurídica que los une. Al contrario, la línea de análisis parece ser difusa según las circunstancias particulares que existan.

Como punto de partida para evaluar la interrogante planteada, se analizará el régimen del representante legal y administrador de una compañía. Además, se buscará encontrar las similitudes que esta situación comparte con el mandato civil. Después, se estudiará la naturaleza jurídica de la relación laboral, la protección del Derecho del Trabajo y el principio de interpretación favorable.

Finalmente, se indagarán algunos casos especiales, los cuales, por las circunstancias que presentan, no es claro el régimen que los gobierna. Es decir, la determinación de estos últimos es ambigua, no se sabe con claridad si se trata de una relación civil o laboral.

## 2. RÉGIMEN DEL REPRESENTANTE LEGAL Y ADMINISTRADOR, Y NATURALEZA DEL MANDATO

Las compañías mercantiles son, en palabras de Julio César Trujillo:

Una persona jurídica y, como tal, relativamente incapaz [...]. En consecuencia, necesita de una persona natural o física que la represente y realice, por ella, los actos materiales y/o intelectuales requeridos para la consecución del objeto social<sup>1</sup>. En concordancia, el Código Civil (en adelante CC) define a las personas jurídicas como: “una persona ficticia, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles, y de ser representada judicial y extrajudicialmente [...]”<sup>2</sup>.

De esta forma, la principal diferencia entre las personas jurídicas de las naturales es porque las primeras no son físicamente perceptibles. De acuerdo con Parraguez “este tipo de personas no tienen una existencia física con atributos propios del ser humano, como es la voluntad, de manera que, por esta sola circunstancia propia de su naturaleza, necesitan ser representadas por una persona natural”<sup>3</sup>. Esto implica que las personas jurídicas son representadas a través de un representante legal; es decir, contraen derechos y obligaciones por medio de este agente.

En palabras de Francisco Reyes Villamizar:

El régimen legal de los administradores de sociedades en los sistemas jurídicos de origen romano-germánico solía tener como punto de referencia la teoría de la representación. De conformidad con este concepto, los administradores ocupaban la posición de un representante de la persona jurídica-sociedad y, en esa calidad, se consideraban facultados para cumplir ciertos deberes legales y estatutarios<sup>4</sup>.

En el ámbito de la Ley de Compañías (en adelante LC), las sociedades, personas jurídicas, se administran por mandatarios amovibles, sean estos socios o no<sup>5</sup>. La regla es que los administradores solo podrán ser nombrados temporal y revocablemente. En otras palabras, aquel que actúa como representante legal de la persona jurídica es un mandatario que administra, y representa judicial y extrajudicialmente a la compañía.

De forma precisa, Guillermo Cabanellas sostiene que administrador o gerente es:

Quien dirige, con arreglo a los estatutos o poderes otorgados, los negocios de una sociedad o empresa mercantil y lleva la firma de la entidad o establecimiento. Más en especial el alto funcionario administrativo que ejerce la gestión de una rama especial

1 Julio César Trujillo, *Derecho del Trabajo* (Quito: Centro de Publicaciones PUCE, 2008), 217.

2 Artículo 564, Código Civil [CC], R.O. Suplemento 104 del 20 de noviembre de 1970, reformado por última vez R.O. 526 del 19 de junio de 2015.

3 Luis Parraguez, *Régimen jurídico del contrato* (Quito: Cevallos Editora Jurídica, 2021), 368.

4 Francisco Reyes Villamizar, *Derecho Societario* Tomo I (Bogotá: Temis, 2020), 667.

5 Artículo 144, Ley de Compañías, R.O. 312, del 11 de mayo de 1999, reformado por última vez R.O. Suplemento 269 del 15 de marzo de 2023.

o importante de una gran empresa privada y de ciertos organismos públicos, con amplias facultades; sobre todo en las actividades particulares, e incluso en las oficiales cuando existe auténtica autonomía funcional [...] actúa con subordinación respecto del órgano de administración formal de la sociedad, como ser su directorio, órgano que normalmente tiene a su cargo la designación de dicho gerente<sup>6</sup>.

En el lenguaje cotidiano es común considerar las figuras de representante legal y administrador como acepciones símiles, pues ambas comparten ciertas características, pero no son sinónimos. De todo lo expuesto, queda claro que representante legal es aquel que tiene la facultad de obligar a la sociedad frente a terceros, ya sea en el ámbito judicial o extrajudicial. Por otro lado, el administrador se encarga de gestionar la marcha operacional de la compañía. Ambas calidades pueden o no coincidir en una misma persona.

Esta diferencia resulta relevante porque el régimen que acoge al representante legal puede diferir del régimen que gobierna a un mero administrador. Así, el artículo 308 del Código de Trabajo (en adelante CT) dispone lo siguiente:

Cuando una persona tenga poder general para representar y obligar a la empresa, será mandatario y no empleado, y sus relaciones con el mandante se reglarán por el derecho común. Más si el mandato se refiere únicamente al régimen interno de la empresa, el mandatario será considerado como empleado<sup>7</sup>.

La norma es clara, cuando el agente tenga potestad para representar judicial y extrajudicialmente a la compañía y obligar a la misma frente a terceros, se entenderá como mandatario, lo cual incluye su tratamiento dentro del régimen del Derecho civil. Es decir, se excluye cualquier relación de trabajo. No obstante, si el administrador representa a la empresa únicamente en su régimen interno, entonces se evidencia una relación laboral y opera el Derecho del Trabajo. En otras palabras, si se trata de un mero administrador interno, se considera al agente como un trabajador y no como un mandatario, porque se percibe a este como un agente subordinado.

De esta manera, el artículo 308 del CT plantea algunos aspectos fundamentales. Primero, el administrador debe poder obligar a la compañía a la que representa frente a terceros y que esta representación exceda el ámbito interno de esta. Esto es poder suscribir contratos, firmar cheques o títulos, comparecer en procesos judiciales a nombre de la compañía, etc. El sentido de aquello es que la representación externa que el agente ejerza pueda desvirtuar el elemento de subordinación, que es la piedra angular de la clásica relación laboral. En este sentido, la ex Corte Suprema de Justicia sostuvo lo siguiente:

6 Guillermo Cabanellas, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual* Tomo IV (Buenos Aires: Editorial Heliasta, 2008), 189-190.

7 Artículo 308, Código del Trabajo [CT], R.O. Suplemento 167, del 16 de diciembre de 2005, reformado por última vez R.O. Suplemento 309 del 12 de mayo de 2023.

De lo transcrito se observa que las atribuciones que se le han conferido mediante el denominado “Poder Especial” son amplias y muchas de ellas no se refieren únicamente al régimen interno, condición que determina el Código del Trabajo en el artículo antes mencionado, para que pueda ser conceptuado como empleado. En el caso presente, no se trata de resolver una controversia laboral, pues la relación habida entre las partes se rige por el derecho común, por tratarse de un mandatario que compromete interna y externamente a la entidad que representa<sup>8</sup>.

Segundo, la subordinación se configura en el caso de que el administrador ejerza un rol administrativo únicamente a nivel interno de la compañía; es decir, frente a los empleados. Por tanto, se entiende que la representación que se ejerce se sujeta a un superior. En consecuencia, se justifica que se considere al representante como empleado sujeto al régimen laboral.

Ortega Lozano aporta un criterio distinto; sostiene que el administrador y representante legal de la compañía, figura conocida en la legislación española como personal directivo o de alta dirección, puede reunir las características del contrato de trabajo: voluntariedad, remuneración, ajenidad y subordinación<sup>9</sup>. Respecto a cada uno de estos elementos, el autor sostiene lo siguiente:

[...] Comenzando por el elemento de la ajenidad, de este se desprende que es un tercero quien se beneficia del fruto de la prestación de servicios —en concreto, el empleador o empresario—, debiendo compensarse a través de la remuneración correspondiente. Respecto a la retribución, el personal de alta dirección es un asalariado más que vive de su trabajo y no plantea mayores particularidades que las derivadas de la propia naturaleza de la prestación de servicios, corroborándose el especial “*reforzamiento*” de este criterio, pues los altos directivos son los trabajadores mejor pagados de la empresa. [...] <sup>10</sup>.

Este es un posible escenario donde el administrador recibe un honorario como remuneración de sus servicios prestados, el cual lo sitúa como uno de los agentes mejor pagados de la compañía. Empero, no siempre configura un contrato de trabajo amparado por el Derecho Laboral. Recordemos que, según el CC ecuatoriano, el mandato puede ser gratuito o remunerado<sup>11</sup>. Es decir, si existe el pago de un honorario, el mandante sería aquel beneficiado del encargo al que se concedió el mandatario.

En España, la doctrina, jurisprudencia y legislación especializada han desarrollado tres criterios principales que delimitan la noción de alto directivo o administrador. Estos criterios se clasifican en tres secciones: criterio funcional, criterio objetivo y criterio jerárquico<sup>12</sup>.

8 Juan Carlos Musello Dalmau c. Banco del Progreso S.A, Corte Suprema de Justicia, Segunda Sala de lo Laboral y Social, 26 de septiembre de 2002, 3295.

9 Pompeyo Ortigas Lozano, “Criterios Delimitadores Del Personal Directivo Como Relación Laboral De Carácter Especial: La Recíproca Confianza En El Vínculo”, *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social* 4 (noviembre – abril de 2022): 237, <https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/12885>.

10 *Ibid.*, 237.

11 Artículo 2021, CC.

12 Sara Alcázar, Camino de Solórzano y Ángel de Val, “Régimen Jurídico De La Relación Laboral Especial Del personal de alta dirección”, *Revista de relaciones laborales* 14, 17 (2014): 8, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=1070>.

El criterio funcional se refiere a la participación del agente en la toma de decisiones fundamentales en el desarrollo de la marcha operacional de la compañía<sup>13</sup>. Esto último, sin perjuicio que exista un poder formal o no en su favor<sup>14</sup>. En síntesis, el administrador puede tomar decisiones extrajudicial o judicialmente frente a terceros, ya sea en el ámbito interno o externo de la compañía. El criterio objetivo sostiene que el administrador que se cataloga como alto directivo es aquel que desarrolla “sus facultades directivas sobre toda la empresa, sin limitaciones funcionales o territoriales”<sup>15</sup>. Esto es, que el agente tenga incidencia sobre aspectos relevantes de la compañía.

El criterio jerárquico, por su parte, se relaciona con la autonomía en el ejercicio de sus funciones, sin que la existencia de instrucciones o criterios del empresario, accionista o dueño de la compañía se traduzcan en órdenes dirigidas a un trabajador común<sup>16</sup>. En resumen, que las directrices o instrucciones que se emanan de una resolución adoptada en el ámbito de una junta de socor.

## 2.1. NATURALEZA JURÍDICA DEL MANDATO Y SU RELACIÓN CON LA FIGURA DEL REPRESENTANTE LEGAL DE UNA COMPAÑÍA

El artículo 2020 del CC define al mandato como “un contrato en que una persona confía la gestión de uno o más negocios a otra, que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera”<sup>17</sup>. Este puede ser gratuito o remunerado a través del pago de honorarios<sup>18</sup>; revocado en cualquier momento por el mandatario<sup>19</sup>; y, se ceñirá rigurosamente a los términos estipulados en el contrato<sup>20</sup>.

Las reglas rigen la relación entre representante legal y administrador, y la compañía que administra. Estas se replican en el ámbito de la LC, dado que las sociedades mercantiles son administradas por mandatarios amovibles<sup>21</sup> y su separación podrá ser acordada en cualquier tiempo por la junta de socios o accionistas<sup>22</sup>. Además, el artículo 261 de la LC establece que “[l]os administradores no podrán hacer por cuenta de la compañía operaciones ajenas a su objeto. Hacerlo significa violación de las obligaciones de administración y del mandato que tuvieron [...]”<sup>23</sup>. El administrador, cual mandatario, no podrá realizar gestiones distintas a las designadas.

---

13 Ibid., 11.

14 Ibid.

15 Sara Alcázar, Camino de Solórzano y Ángel de Val, “Régimen Jurídico De La Relación Laboral”, 12.

16 Ibid., 12-13.

17 Artículo 2020, CC.

18 Id., artículo 2021.

19 Id., artículo 2067.

20 Id., artículo 2035.

21 Artículo 144, LC.

22 Id., artículo 270.

23 Id., artículo 270.

Víctor Cevallos sostiene que:

[...] l la compañía por intermedio del órgano de gobierno, es decir la junta general o el órgano comperente, otorga un mandato a sus administradores para que administren los negocios sociales y efectúen la representación con terceras personas naturales o jurídicas ajenas a la sociedad, representación que será cumplida a cabalidad cuando se ajuste a los límites legales y estatutarios<sup>24</sup>.

### 3. LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Una vez analizada la figura del representante legal y del mandato, resulta de interés estudiar brevemente la figura del trabajador. En palabras de Cabanellas, empleado o trabajador es:

El que desempeña un empleo privado [...] cubre los cuadros administrativos y gestores de menor jerarquía dentro de las empresas fabriles e industriales en general; e integra de manera exclusiva el personal que coopera con los profesionales liberales y con organizaciones que no realizan por sí tareas de producción o equiparables. Su calidad de trabajadores subordinados resulta indudable, siempre que no revistan la elevada jerarquía de altos empleados o empleados de confianza<sup>25</sup>.

Al respecto, el artículo 8 del CT determina que el contrato de trabajo es “[...] el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración [...]”<sup>26</sup>. Estos son los elementos que construyen la relación de trabajo.

El administrador y representante legal de la compañía ejecuta su actividad de administración de forma directa y sus servicios son lícitos. Al mismo tiempo, recibe una remuneración en forma de honorario. Con esto, dos de los tres elementos que forman el contrato de trabajo se verifican, lo que, a priori, advierte la existencia de una relación laboral que merece el amparo del Derecho del Trabajo.

No obstante, como se verá más adelante, el administrador y representante legal carece del elemento de subordinación o dependencia. Al ser esta última característica una piedra angular que distingue una relación civil de una laboral y que, finalmente, justifica la protección y tutela a los trabajadores. En consecuencia, se descarta la existencia de un vínculo laboral entre el administrador de la compañía y el empleador.

Así, el artículo 308 del CT es claro: “[c]uando una persona tenga poder general para representar y obligar a la empresa, será mandatario y no empleado, y sus relaciones con el mandante se reglarán por el derecho común [...]”<sup>27</sup>.

<sup>24</sup> Víctor Cevallos, *Nuevo Compendio de Derecho Societario Tomo II* (Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones, 2016), 544.

<sup>25</sup> Guillermo Cabanellas, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomo III* (Buenos Aires: Editorial Heliasta, 2008), 464.

<sup>26</sup> Artículo 8, CT.

<sup>27</sup> Id., artículo 308.

Así, la relación entre el administrador con facultad de representación y su empleador no está amparada por el Derecho Laboral. La razón principal de esto último es porque el administrador es un mandatario de la compañía con amplias facultades que no se encuentran subordinadas a un superior. En ese sentido, dado que la subordinación es un requisito fundamental para que exista una relación laboral, en este caso se verifica una relación meramente de carácter civil.

En reiterada jurisprudencia, la ex Corte Suprema de Justicia ha adoptado el criterio civil que gobierna la relación entre las dos partes. Según la Primera Sala de lo Laboral y Social, existen ciertos indicios que permiten identificar la naturaleza de los administradores y gerentes de las compañías mercantiles. En consecuencia, es claro que el régimen que rige a estos agentes es el derecho común y no el derecho laboral. Aquello en virtud de que los administradores:

[...] a) Tienen iniciativa propia, esto es, tienen a su cargo la marcha general de la negociación, con facultad para celebrar los actos de administración y, por regla general los de dominio necesarios o convenientes para el éxito del negocio; b) Son los representantes del patrono ante los trabajadores, con la obligación de defender los intereses de aquél; c) la relación de dirección o dependencia con respecto al patrono se encuentra extraordinariamente reducida y tiene solamente un carácter mediato; d) En términos generales, son responsables por la marcha de la negociación y responden al patrono, conforme al derecho común, por los daños y perjuicios originados por su culpa o imprudencia [...] <sup>28</sup>.

Existen también otros argumentos que desvirtúan una posible relación de trabajo en el cargo de administrador y representante legal de una compañía. Primero, se trata de un cargo que, por su naturaleza, no garantiza estabilidad alguna. Esto es evidente si revisamos nuevamente el artículo 270 de la LC, el cual determina que la separación de los administradores “[...] podrá ser acordada en cualquier tiempo por la junta” <sup>29</sup>. Es decir, pueden ser removidos en cualquier momento y sin causa alguna de por medio <sup>30</sup>.

28 Alberto Zea Zamora c. Industrias Guapan S.A, Corte Suprema de Justicia, Primera Sala de lo Laboral y Social, 16 de abril de 1997, 2145.

29 Artículo 270, LC.

30 Existe una excepción puntual, el caso de las compañías de responsabilidad limitada. De acuerdo con el artículo 133 de la LC “[...] la junta general podrá remover a los administradores o a los gerentes por las causas determinadas en el contrato social o por incumplimiento de las obligaciones señaladas en los artículos 124, 125 y 131 de esta Ley”. A saber, las obligaciones prescritas en el artículo 124:

[...] los administradores o gerentes estarán obligados a presentar el balance anual y la cuenta de pérdidas y ganancias, así como la propuesta de distribución de beneficios, en el plazo de sesenta días a contarse de la terminación del respectivo ejercicio económico; deberán también cuidar de que se lleve debidamente la contabilidad y correspondencia de la compañía y cumplir y hacer cumplir la Ley, el contrato social y las resoluciones de la junta general.

Por otro lado, el artículo 125 indica que “[...] los administradores o gerentes, estarán obligados a proceder con la diligencia que exige una administración mercantil ordinaria y prudente”. Por último, el artículo 131 señala que

[...] es obligación del representante legal de la compañía de responsabilidad limitada presentar a la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, en el mes de febrero del siguiente ejercicio económico al que corresponda dicha información y de conformidad con los plazos y formas que se establezcan para el efecto, la nómina de las compañías o personas jurídicas extranjeras que figuren como socias suyas, con indicación de los nombres, nacionalidades y domicilios correspondientes, y un detalle de todos sus miembros, hasta identificar al correspondiente beneficiario final [...].

En la misma línea, el artículo 144 de la LC señala que la compañía anónima “se administra por mandatarios amovibles, socios o no [...]”<sup>31</sup>. Esto evidencia la naturaleza precaria del puesto de administrador y representante legal. Por consiguiente, se desvirtúa una posible relación de trabajo.

El caso del trabajador es distinto. Por su naturaleza, este tiene cierta estabilidad y no puede ser removido en cualquier tiempo, salvo que existan, por ejemplo, causas que justifiquen la terminación de la relación de trabajo. El artículo 172 del CT establece las causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes;
7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos; y,
8. Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa<sup>32</sup>.

En efecto, alguna de estas causales debe existir para que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral. Esto evidencia la estabilidad que este tipo de relación le brinda al trabajador. Estos casos se distinguen de la naturaleza eminentemente precaria del cargo de administrador y representante legal.

El tiempo de duración en el cargo es otro punto que amerita un análisis. El artículo 13 de la LC determina que: “[...] En el contrato social se estipulará el plazo para la duración del cargo de administrador que, con excepción de lo que se refiere a las compañías en nombre colectivo y en comandita simple, no podrá exceder de cinco años [...]”<sup>33</sup>.

31 Id., artículo 144.

32 Id., artículo 172.

33 Id., artículo 13.

Por mandato expreso legal, la duración en el cargo de administrador es de cinco años, sin perjuicio que este plazo se renueve de manera indefinida. Por otra parte, la modalidad típica del contrato individual de trabajo es a tiempo indefinido y su terminación se producirá únicamente por las causas establecidas en el CT<sup>34</sup>. Por tanto, la relación de trabajo que rige a los empleados, salvo excepciones puntuales como los contratos eventuales, ocasionales, o de temporada, es de naturaleza estable y permanente.

Otro elemento diferenciador es la remuneración que perciben tanto el trabajador como el administrador como contraprestación de sus servicios. El administrador social de una compañía recibe un honorario, pues recordemos que “el mandato puede ser gratuito o remunerado [...]”. La remuneración, llamada honorario, determínese por convención de las partes, antes o después del contrato, por la ley, la costumbre, o el juez<sup>35</sup>.

El criterio sostenido por la ex Corte Suprema de Justicia respecto de pagos de honorarios y bonificaciones realizados al administrador es el siguiente:

En nada hace variar, el criterio que aquí se deja sentado la circunstancia de que el organismo más alto de la institución emplazada; esto es, su Junta de Accionistas haya concedido ad libitum al ahora actor determinadas bonificaciones y derechos; pues tal cosa, no cambia la esencia ni la naturaleza de la relación jurídica, como equivocadamente lo afirma el accionante al considerar que por esta circunstancia se convertía en trabajador de la citada empresa<sup>36</sup>.

Por su parte, el trabajador también recibe una remuneración como contraprestación de su labor. En palabras de Isabel Robalino, esta remuneración es una “contrapartida del trabajo realizado o servicio prestado, del trabajo personal puesto a disposición de la empresa productiva”<sup>37</sup>. Esta remuneración se percibe en forma de sueldo o salario. El CT sostiene que “salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado”<sup>38</sup>.

En consecuencia, el mandato puede ser gratuito o remunerado, es decir, la remuneración para el administrador de una compañía no es obligatoria. Mientras que, por otro lado, el sueldo o salario que un trabajador percibe es una contraprestación inherente al trabajo realizado. Aquello, porque es “un ingreso para el sustento familiar”<sup>39</sup> y una afectación a este ingreso sería un inconveniente para la subsistencia del trabajador.

34 Artículo 14, CT.

35 Artículo 2021, CC.

36 Causa 322-02, Corte Suprema de Justicia, Primera Sala de Casación, 25 de abril de 2003, párr. 3.

37 Isabel Robalino, *Manual de derecho del Trabajo* (Quito: Fundación Antonio Quevedo, 1994), 189.

38 Artículo 80, CT.

39 Jorge Vásquez, *Derecho Laboral Ecuatoriano* (Quito: Editora Jurídica Cevallos, 2004), 279.

Por último, el trabajador goza de varios derechos propios que son reconocidos en la legislación ecuatoriana; por ejemplo: utilidades, fondos de reserva, afiliación a la seguridad social, jubilación patronal, décimo tercera y décimo cuarta remuneración, vacaciones, entre otros. En cambio, el administrador y representante legal de una compañía no tiene derechos similares a los de un empleado, dado su naturaleza eminentemente civil.

### 3.1. LA PROTECCIÓN AL TRABAJADOR Y EL PRINCIPIO DE INTERPRETACIÓN FAVORABLE

El Derecho Laboral tiene como objeto la protección del trabajador frente a una relación que, en principio, es desigual. Según Vásquez, el Derecho del Trabajo debe “velar porque prime la justicia en las relaciones de trabajo, al mismo tiempo será un arte para buscar los mejores medios para armonizar los intereses del capital y del trabajo”<sup>40</sup>. De ahí que esta rama del derecho busque identificar una potencial relación laboral con el fin de tutelar al trabajador, a causa de la falta de igualdad de condiciones entre las partes.

Una de las características más importantes de esta rama es la interpretación más favorable para el trabajador, principio conocido como *in dubio pro-operario*. La Constitución de la República del Ecuador (en adelante CRE) así lo reconoce en el numeral tercero del artículo 326, el cual determina que “en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”<sup>41</sup>. A su vez, el artículo 7 del CT reconoce el mismo principio, en los mismos términos<sup>42</sup>.

Este principio tiene como objeto brindar la interpretación más favorable que proteja al trabajador cuando existan normas o convenios ambiguos<sup>43</sup>. Esto, cuando exista una verdadera relación laboral entre empleado y empleador, la cual merezca la protección del Derecho de Trabajo. No obstante, no podría invocarse al *in dubio pro-operario* en el ámbito del administrador y representante legal de una compañía, dado que su relación con la sociedad que representa es eminentemente civil. Por tanto, se aleja de las reglas y principios que cobijan al trabajador.

<sup>40</sup> Ibid., 53.

<sup>41</sup> Constitución de la República del Ecuador, R.O. 449, 20 de octubre de 2008, reformada por última vez R.O. Suplemento 377 del 21 de enero de 2021.

<sup>42</sup> Artículo 7, CT.

<sup>43</sup> Vásquez, *Derecho Laboral Ecuatoriano*.

## 4. CASOS ESPECIALES

### 4.1. TRABAJADOR DE CARRERA

Un caso poco claro y difuso es el de los trabajadores de carrera. Este es un escenario en el que el trabajador asciende hasta ocupar el puesto de representante legal de la compañía, ya sea por su experiencia, tiempo de trabajo, o la razón que se estime conveniente. El problema surge al evaluar si prevalece el régimen laboral u opera el régimen civil al momento de nombrar al nuevo representante legal.

Para mayor ilustración, será útil el siguiente ejemplo: José, en 2015, empezó a trabajar como contador de la compañía ABC S.A.S. Fruto de su excelente desempeño laboral, en 2020, es ascendido a coordinador del área de contabilidad. Sus condiciones de trabajo han resultado más favorables, pero aún existe una relación de dependencia. Finalmente, en 2022, los accionistas de la compañía ABC S.A.S. deciden buscar un nuevo administrador y representante legal, por lo que nombran a José como Gerente General y lo designan para ocupar el cargo.

En este caso, José empezó su labor en ABC S.A.S. con un contrato de trabajo bajo una relación de dependencia. Esto no cambia con su primer ascenso como coordinador del área de contabilidad, pues sus facultades se limitaban a la administración interna. Empero, en 2022, asumió el cargo de administrador y representante legal de la compañía. Parecería ser que el régimen que gobierna a José es el civil; sin embargo, esto supone un inconveniente por una posible supresión de derechos de los que antes gozaba, por ejemplo, el pago de sobresueldos, utilidades, fondos de reserva, entre otros.

Al existir una supresión de derechos, el debate puede involucrar temas de índole constitucional. En ese sentido, el segundo inciso del numeral 8, artículo 11, de la CRE prescribe que “[s]erá inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos [...]”<sup>44</sup>. Aquello, trasladado al análisis del caso, impediría un cambio de régimen que afecte o anule los derechos del trabajador cuando este haya sido ascendido al cargo de representante legal y administrador de la compañía. En otras palabras, la relación debe ser de naturaleza laboral.

En virtud de estas circunstancias, son dos los escenarios que se anticipan: el primero es aquel en el que el trabajador y el empleador acuerdan dar por terminada la relación de trabajo con el propósito de que el empleado continúe en la compañía como nuevo administrador y representante legal. Esto, amparado en una de las causales de terminación del contrato de trabajo reconocidas en el CT,

<sup>44</sup> Artículo 8, Constitución de la República del Ecuador, 2008.

mediante el cual se determina que “[e]l contrato individual de trabajo termina [...] 2. Por acuerdo de las partes [...]”<sup>45</sup>. Trasladando este escenario al caso de análisis, luego que José y la compañía acuerden mutuamente dar por terminada la relación laboral, se procedería con el nombramiento de esta persona como nuevo gerente general y representante legal de la compañía. El resultado sería el cambio de régimen laboral por el civil, sin que por ello exista vulneración de derechos laborales dada la extinción previa de la relación de trabajo.

El segundo escenario ocurre cuando el empleado es designado administrador y representante legal de la compañía, sin que haya existido un acuerdo que ponga fin a la relación de trabajo o un proceso de desahucio<sup>46</sup>. En tal caso, a falta de proceso de terminación del contrato de trabajo y sin un acta de finiquito de por medio, se entendería que el vínculo laboral persiste. A pesar de que se haya otorgado e inscrito el nombramiento de gerente general, José aún sería empleado de la empresa. Esto observa el principio consagrado en el numeral tercero del artículo 326 de la CRE, que establece: “3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras [...]”<sup>47</sup>, y con el objetivo de precautelar una posible vulneración de los derechos del trabajador.

## 4.2. ADMINISTRADORES Y APODERADOS ESPECIALES

Según el artículo 308 del CT, se considera al administrador como mandatario siempre y cuando tenga la facultad de obligar a la compañía frente a terceros, y de representarla judicial y extrajudicialmente. Por otro lado, se considera como trabajador a aquel representante que tenga poder o facultad para representar al empleador en el régimen interno de la compañía, es decir, con los empleados. En la misma línea, Julio César Trujillo sostiene lo siguiente:

El mandatario, el apoderado y los administradores o gerentes de las empresas son mandatarios y no trabajadores, cuando tienen poder general según el Art. 308 del Código del Trabajo. [...] En cambio, el mandatario o el apoderado con poder especial para el régimen interior de la empresa, con facultad para representar al empleador o empresario ante los demás trabajadores y no ante terceros, es trabajador y sus relaciones jurídicas con el empresario se rigen por el Derecho del Trabajo. [...] En el caso de otros mandatarios o apoderados con poderes especiales, habría que averiguar si es que el encargo es la realización de uno o más negocios singularizados en el mandato o poder, o si, por el contrario, lo que importan son los servicios del representante en las actividades productivas de la empresa. Entonces, en el primer caso serían mandatarios sujetos al Derecho Civil y, en el otro, trabajadores sometidos al Derecho del Trabajo<sup>48</sup>.

45 Artículo 169, CT.

46 Se entiende por desahucio cuando a través de un aviso por escrito una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Artículo 184, CT.

47 Artículo 326, Constitución de la República del Ecuador, 2008.

48 Trujillo, *Derecho del Trabajo*, 217.

En síntesis, cuando el administrador se encarga de gestionar la marcha operacional de la empresa y, al mismo tiempo, tiene facultad general para representarla judicial y extrajudicialmente frente a terceros, se considera mandatario y no trabajador. Esto porque sus facultades le permiten ejecutar su encargo de administración abiertamente, sin necesidad de estar sujeto a las disposiciones de un superior.

Distinto es el caso de los gerentes o administradores especiales que se encuentran segmentados debido al área que dirigen. Así, por ejemplo, las atribuciones o encargos de un gerente financiero difieren de las que son conferidas a un gerente general. Este es así porque “ocupa la posición superior en la estructura administrativa de las sociedades, no teniendo limitaciones por razón de materia respecto de sus atribuciones, en contraposición a los gerentes especiales”<sup>49</sup>.

La diferencia radica en que el administrador o apoderado especial administra internamente el área para la que fue designado. Sin embargo, no tiene facultad para representar a la compañía judicial o extrajudicialmente, ni para obligar a esta frente a terceros. En consecuencia, este se encuentra sometido a las normas del Derecho del Trabajo dada su condición de agente interno. Por otro lado, el gerente general y, por tanto, representante legal de la compañía se encuentra sujeto a las reglas del Derecho Civil.

## 5. CONCLUSIONES

El administrador social y representante legal es un mandatario de la compañía y no se puede considerar como trabajador. Las reglas del Derecho Civil rigen la relación del representante legal con la compañía. Si el administrador o mandatario tiene facultades para administrar únicamente en el ámbito interno de la empresa, este se considera trabajador y se encuentra protegido dentro del ámbito del Derecho Laboral. Este criterio ha sido recogido en la legislación nacional, la doctrina y la jurisprudencia.

En primer lugar, el cargo de administrador y representante legal es de libre remoción y la junta general de socios o accionistas podrá acordar su separación en cualquier momento sin causal alguna. Es decir, se reconoce su naturaleza precaria. Segundo, el mandato puede ser gratuito o remunerado, mientras que el trabajo es reconocido con un sueldo o salario como contraprestación inherente a la ejecución del trabajo realizado. Por último, el administrador puede ocupar el cargo por un periodo máximo de cinco años, sin perjuicio que pueda ser renovado indefinidamente. El empleado, por otro lado, goza de estabilidad y permanencia indefinida en su puesto de trabajo, salvo que exista alguna causal de visto bueno que justifique su separación.

---

49 Cabanellas, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomo IV*, 190.

Respecto a los elementos de la relación de trabajo, el administrador y representante legal de la compañía ejecuta una actividad lícita, y puede hacerlo de forma personal y directa. También puede ser remunerado con el pago de honorarios por su gestión. Sin embargo, no se evidencia dependencia o subordinación porque tiene iniciativa propia gestionar su encargo, puede obligar a la compañía frente a terceros y tiene la facultad de representar a la misma judicial y extrajudicialmente.

Existen, también, casos en los que, por las circunstancias particulares, no es claro el régimen que tutela la relación del administrador con la compañía. El primer caso, es el trabajador de carrera, aquel que escala de posiciones en la estructura de la empresa hasta ser designado por los accionistas como gerente general y representante legal de la compañía. Si previo a designar al trabajador como gerente general, se da por terminado su contrato de trabajo y por tanto se extingue la relación laboral, no existiría vulneración de derechos laborales. Otro caso es el del gerente o apoderado especial que administra en el ámbito interno de la compañía que, por su condición de agente interno, se somete a las reglas del Derecho Laboral.

Durante la investigación del presente artículo, se evidenció que este tema no ha sido suficientemente desarrollado por la doctrina local. Caso contrario ocurre con la jurisprudencia, en la cual se reconoce un estudio más exhaustivo del tema.